

# Clipping



**14/10/2016**

## Ministro suspende efeitos de decisões da Justiça do Trabalho sobre ultratividade de acordos

O ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), concedeu nesta sexta-feira (14) medida cautelar para suspender todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas. A decisão, a ser referendada pelo Plenário do STF, foi proferida na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), questionando a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Segundo a entidade, ao estabelecer que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos integram os contratos individuais de trabalho, mesmo depois de expirada sua validade, a súmula contraria os preceitos constitucionais da separação dos Poderes (artigo 2º da Constituição Federal) e da legalidade (artigo 5º).

A Confenen relata que a alteração jurisprudencial na justiça trabalhista “despreza que o debate relativo aos efeitos jurídicos das cláusulas coletivas no tempo sempre esteve localizado no plano infraconstitucional, fato evidenciado pela edição da Lei 8.542/1992, que tratou do tema, mas foi revogada”. Argumenta que a teoria da ultratividade das normas coletivas sempre esteve condicionada à existência de lei, não podendo ser extraída diretamente do texto constitucional.

Ao conceder a liminar o ministro justificou que “da análise do caso extrai-se indubitavelmente que se tem como insustentável o entendimento jurisprudencial conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar arbitrariamente a norma constitucional”. Ele ressaltou que a suspensão do andamento de processos “é medida extrema que deve ser adotada apenas em circunstâncias especiais”, mas considerou que as razões apontadas pela Confederação, bem como a reiterada aplicação do entendimento judicial consolidado na atual redação da Súmula 277 do TST, “são questões que aparentam possuir relevância jurídica suficiente a ensejar o acolhimento do pedido”.

**17/10/2016**

## **Dono de carvoaria em SP terá de indenizar menor de idade que trabalhou em condições insalubres**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso do proprietário de uma fazenda em Salto do Pirapora (SP) contra a decisão que o condenou a pagar indenização de R\$ 30 mil por dano moral a um carvoejaador de 16 anos que realizava suas atividades em condições insalubres junto aos fornos de carvão. Os donos da carvoaria também foram condenados ao reconhecimento do vínculo de emprego, ao pagamento de adicional de insalubridade e por litigância de má-fé.

Na reclamação trabalhista, o jovem afirmou que trabalhou de 2003 a 2005 na carvoaria, na Fazenda Bom Jesus, em Salto do Pirapora (SP). Disse que trabalhava das 4h da manhã às 17h, com intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação, e recebia com base no número de sacos de carvão produzidos. Ele pedia, entre outras verbas, indenização por dano moral equivalente a vinte vezes sua remuneração mensal, totalizando cerca de R\$ 9,4 mil.

O juízo da Vara do Trabalho de Itapetininga (SP) reconheceu a existência de vínculo e condenou o dono da carvoaria a pagar parte das verbas pleiteadas, mas julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), porém, reformou a sentença e deferiu a indenização. Segundo o Regional, o rapaz começou suas atividades aos 14 anos de idade e trabalhou durante cinco anos sem registro, em atividade pesada e insalubre, e a conduta dos empregadores infringiu vários preceitos legais, não cabendo apenas a reparação material. "O prejuízo à saúde física e mental é inegável e, portanto, a indenização é devida, no valor de R\$ 30 mil", concluiu.

No recurso ao TST, o proprietário da carvoaria sustentou que não houve comprovação de nenhum dano moral, e que o trabalhador sequer descreveu os eventos que teriam causado os danos. Alegou, ainda, que o jovem não trabalhava no local, e somente residia com os pais na fazenda de sua propriedade.

O relator do recurso, desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence, observou que o Tribunal Regional adotou dois fundamentos para a condenação – a falta de registro e o fato de ter começado a trabalhar aos 14 anos, sem ser na condição de aprendiz, em atividade pesada e insalubre. Mas, no recurso, o empregador impugnou apenas o segundo. Nos termos do item I da Súmula 422 do TST, o recurso, para ser conhecido, deve impugnar todos os fundamentos da decisão questionada.

A decisão foi unânime.

**18/10/2016**

## **Turma retira multa de 100% imposta à Infraero em caso de descumprimento de sentença**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero) de multa de 100% em caso de não pagamento da condenação no prazo de 48 horas, imposta pelo Tribunal Regional do

Trabalho da 8ª Região (PA/AP). O colegiado considerou que, ao fixar parâmetros diversos dos estabelecidos pela CLT para a execução do julgado, o Regional violou o seu artigo 880, caracterizando ofensa ao devido processo legal.

Ao condenar a empresa a pagar R\$ 123 mil pela redução da remuneração de um analista durante período em que esta era irredutível, conforme regimento interno da própria empresa, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Belém (PA) deu prazo de 48 horas para o cumprimento da sentença, com previsão de multa por descumprimento. O TRT manteve a sanção, considerando que ela seguiu os princípios orientadores do processo trabalhista, principalmente o da celeridade e o da economia processual. Segundo o Regional, o posicionamento adotado "consagra a ideia da efetividade no cumprimento das decisões, e está em total consonância com o princípio constitucional da razoável duração do processo".

No recurso ao TST, a Infraero reiterou seus argumentos de que, ao fixar prazo exíguo para o cumprimento espontâneo da sentença e multa excessiva pelo descumprimento, o juízo de primeiro grau "feriu os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade, do devido processo legal e da legalidade".

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, explicou que a CLT, nos artigos 880 e seguintes, disciplina, expressamente, a postura de devedor em face do título executivo judicial, com trâmites e princípios próprios da Justiça do Trabalho. O caput do artigo define o prazo de 48 horas para que se proceda ao pagamento da execução, após a citação, mas não prevê a fixação de multa, e sim a penhora, e, segundo o artigo 5º, inciso LIV, da Constituição da República, "ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal". Para o ministro, "não se vê omissão que justifique a cominação de multa de 100%".

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso da Infraero, afastando a multa.

**18/10/2016**

## **Tam indenizará auxiliar que desenvolveu doença ocupacional por “ticar” bilhetes diariamente**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a uma auxiliar de faturamento da Tam Linhas Aéreas S.A. indenização de R\$ 20 mil por danos morais decorrentes de doença ocupacional desenvolvida no serviço prestado à empresa. Ela realizava movimentos repetitivos com a mão direita, "ticando" mais de duzentos bilhetes por dia sem poder fazer pausas. Segundo as testemunhas, a demanda desse serviço começou a ser reduzida com o início da informatização do trabalho.

A auxiliar, que trabalhou na Tam de 2000 a 2011, disse que a doença (LER/DORT) a deixou incapacitada parcial e permanentemente para a função. O juízo de primeiro grau deferiu a indenização de R\$ 20 mil, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reduziu o valor para R\$ 10 mil, entendendo que se trata de parcela de cunho pedagógico, obstando, assim, o seu enriquecimento sem causa. Para o Regional, os R\$ 10 mil seriam hábeis para reparar a lesão e, ao mesmo tempo, servir de advertência à empresa.

No recurso para o TST, a auxiliar pediu a majoração do valor para R\$ 50 mil, ou sucessivamente o restabelecimento da sentença, argumentando que a Tam não demonstrou a adoção de medidas destinadas a reduzir os riscos à saúde dos empregados nem a implantação de programas nesse sentido, como o de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRS) e de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

O relator, ministro José Roberto Freire Pimenta, baseou-se na afirmação do Regional de que as declarações da empregada e das testemunhas estão em consonância com o laudo pericial, que atestou que ela realizava movimentos repetitivos, antiergonômicos, e que necessitavam de rapidez e destreza na mão direita para preencher e ticar diariamente os mais de 200 bilhetes. Essa circunstância caracterizou o nexo de causalidade entre os sintomas clínicos apresentados e as atividades que desempenhava na empresa.

"O valor da reparação deve ser suficiente para amenizar, de imediato, a dor da vítima, viabilizando lenitivos para fazer diminuir o sofrimento, o que não se equipara a um preço", afirmou o ministro, ao explicar que não há, no ordenamento jurídico brasileiro, critérios objetivos para a definição da indenização. "Além de oferecer ao trabalhador a compensação pelos danos suportados mediante a reparação do ato ilícito, nos termos do artigo 927 do Código Civil, impõe objetivo pedagógico à sanção".

Considerando os parâmetros apresentados na decisão regional, os valores comumente fixados pelo TST em situações semelhantes, o porte econômico da empresa e o caráter pedagógico e preventivo da medida, o ministro entendeu que o valor arbitrado pelo Tribunal Regional foi desproporcional ao dano sofrido pela trabalhadora, motivo pelo qual o majorou para os R\$ 20 mil, restabelecendo a sentença.

A decisão foi por unanimidade.



**17/10/2016**

## **Relatório constata que priorização do 1º grau precisa de aperfeiçoamento**

O Primeiro Grau de jurisdição concentra 86% dos processos que ingressaram nos últimos três anos no Judiciário brasileiro e 83% dos servidores do Judiciário. Os dados constam da nova edição da pesquisa Justiça em Números (ano-base 2015) e reforçam a preocupação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no desenvolvimento e fortalecimento da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau, instituída pela Resolução 194/2014. "Trata-se de uma política pública permanente do CNJ. Ao efetivá-la, vamos contribuir com a prestação de um melhor serviço ao cidadão", afirmou o conselheiro Carlos Eduardo Dias, durante a apresentação do Painel sobre Políticas de Gestão e Aperfeiçoamento do Judiciário, no lançamento da nova publicação, na 2ª Reunião Preparatória para o 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário.

De forma global, foi verificado que a primeira instância possui maior quantitativo de casos novos, carga de trabalho e produtividade por magistrado e servidor da área judiciária. O cenário indica a necessidade de migração de pessoal do segundo para o primeiro grau, conforme prevê a Resolução 219/2016. A norma determina que a distribuição de servidores, cargos em comissão e funções de confiança nos órgãos de primeiro e segundo graus se dê de forma proporcional à quantidade média de processos distribuídos no último triênio.

Remanejamento - Nesse sentido, o maior remanejamento deveria ocorrer na Justiça do Trabalho, com a transferência de 14,3% dos servidores. Na Justiça Estadual, essa

taxa é de 2,9% e na Justiça Federal, de 4,1%. O relatório mostra ainda que, em todos os segmentos, há, proporcionalmente, menos cargos em comissão do que funções e menos funções do que servidores alocados no primeiro grau.

Além da distribuição da força de trabalho, a nova edição do Justiça em Números apresenta dados sobre a alocação de recursos financeiros direcionados ao pagamento de pessoal por grau de jurisdição. De acordo com o art. 12 da Resolução nº 219/2016, os cargos em comissão e de funções de confiança de primeiro e segundo graus devem ser proporcionais à demanda.

O relatório de 2016 aponta que os 83% dos servidores da área judiciária alocados no 1º grau recebem apenas 63% dos valores pagos no exercício de cargos em comissão e 61% das funções comissionadas, o que demonstra desproporcionalidade na distribuição dos cargos e funções, por grau de jurisdição. "A priorização não pode ser vista como uma luta de classes entre o primeiro e o segundo graus. A equalização das forças de trabalho é necessária e é importante ressaltar que essa e outras determinações decorrem de um processo democrático e participativo, fundado na cooperação", destacou o conselheiro Bruno Ronchetti, que também participou do painel. Para o conselheiro Carlos Eduardo Dias é preciso enfrentar esse problema que, segundo ele, é cultural. "Precisamos romper com isso. Existem demandas a serem atendidas e caso não enfrentemos essas distorções elas vão se perpetuar", observou.

**Carga de trabalho** - A carga de trabalho – que engloba os processos baixados, os pendentes, os incidentes e os recursos internos por magistrado em atividade - do primeiro grau é mais do que o dobro da registrada no segundo grau. Já a taxa de congestionamento, que mede o percentual de casos que tramitaram durante o ano e permaneceram sem solução definitiva, é de 74,1% no primeiro grau contra 48,8% no segundo. A produtividade dos magistrados do primeiro grau também supera a do segundo em termos globais. Apenas as justiças Federal e Eleitoral contrariam essa tendência.

**Esforço** - Para fazer frente às dificuldades de funcionamento de varas, cartórios e outros órgãos da primeira instância, o CNJ vem fortalecendo a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau. Os dados da nova edição da pesquisa Justiça em Números (ano-base 2015) revelam a necessidade de o Judiciário intensificar esforços para redistribuir os investimentos e oferecer oportunidade para contribuir não apenas na melhoria da estrutura física e material do primeiro grau, mas também na participação e valorização dos juízes e servidores.

**Insatisfação** – Pesquisa realizada pelo CNJ entre março e abril deste ano com mais 5 mil magistrados, a respeito das políticas de priorização do primeiro grau de jurisdição, revelou que 85% dos entrevistados estavam insatisfeitos com a quantidade de servidores em suas unidades. Além disso, apenas 2,1% declararam algum envolvimento no processo decisório relativo à gestão de pessoas dos tribunais. Apenas 3,8% dos magistrados afirmaram acreditar que os recursos orçamentários são alocados de modo equilibrado entre os graus de jurisdição.

**17/10/2016**

## **Fase de execução é a que mais aumenta tempo de tramitação de processos**

A principal fonte de morosidade do Poder Judiciário brasileiro está na fase de execução processual, etapa que representa a concretização do direito reconhecido na sentença ou no título extrajudicial. A informação é do relatório Justiça em Números



2016, divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nesta segunda-feira (17/10). Pela primeira vez, o anuário traz informações sobre o tempo médio de tramitação das ações.

Nesse contexto, os casos não solucionados até o final de 2015 chamam a atenção. Na execução dos processos de primeiro grau, o tempo médio atinge oito anos e onze meses na Justiça Estadual e de 7 anos e 9 meses na Justiça Federal. Na Justiça do Trabalho, apesar de menor, a taxa atinge 4 anos e 11 meses. Já a fase de conhecimento – na qual o juiz precisa ouvir as partes, testemunhas e formar sua convicção sobre o caso para chegar à sentença, - é mais célere nesses três ramos da Justiça, com três anos e dois meses; dois anos e seis meses e um ano e dois meses, respectivamente. Veja gráfico abaixo:

Essa tendência, de acordo com o Departamento de Pesquisa Judiciária do CNJ, indica a dificuldade enfrentada pelo Poder Judiciário para lidar com o estoque. O dado revela ainda a possível priorização das ações mais novas ou menos complexas. Entre os casos baixados, as taxas também mostram que a fase de execução é o maior entrave à celeridade. Desconsiderados os juizados especiais e levando em consideração todos os ramos da Justiça, em média, essa etapa dura quatro anos e quatro meses, enquanto o conhecimento fica em onze meses. Nesse item, a Justiça Federal apresenta a maior distorção entre execução e conhecimento, com seis anos e um mês e dois anos, respectivamente. Na Justiça Estadual, enquanto a execução chega a quatro anos e um mês, o conhecimento fica em dois anos e dez meses.

Os juizados especiais, criados justamente em nome da simplificação e economicidade processual, também enfrentam o mesmo problema. Nos juizados estaduais, a média do processo pendente está em seis anos e nove meses na execução, enquanto a fase de conhecimento toma quatro anos e onze meses.

Justiça criminal – Quanto ao tempo de duração do processo criminal, a fase de conhecimento dura, em média, três anos e três meses no juízo comum e dois anos e sete meses nos juizados especiais. Já o tempo de execução de punições não-privativas de liberdade, em média, ficou em um ano e nove meses (juízo comum) e dois anos (juizados especiais). No caso de penas privativas, a média atingiu dois anos e quatro meses.



**17/10/2016**

## **Anulado auto de infração emitido por auditor-fiscal**

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) decidiu pela anulação do auto de infração emitido por auditor-fiscal do Trabalho, negando provimento a recurso da União Federal. A partir das suas conclusões, o agente público aplicou multa a uma empresa especializada em softwares por ausência de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em razão de contratação de trabalhadores por meio de "pejotização", sem anotação na carteira de trabalho. A decisão do colegiado seguiu, por unanimidade, o voto da relatora do acórdão, desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães.

A sede da empresa Tools Software Ltda. foi fiscalizada em 2011. Para aplicar multa devido ao FGTS não recolhido, em razão de contratação de trabalhadores por meio de "pejotização", o auditor-fiscal valeu-se de inspeção no local de trabalho e da

análise de alguns documentos, tais como livros e fichas de registro de empregados e declarações de imposto de renda.

A empresa impetrou ação na Justiça do Trabalho para anular o auto de infração, argumentando que a competência para reconhecimento de vínculo de emprego é apenas da Justiça do Trabalho. Em sua defesa, a União alegou a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o caso, defendendo o papel do agente público na fiscalização das normas trabalhistas e do recolhimento de FGTS.

A juíza Flávia Alves Mendonça Aranha, que proferiu a sentença na 57ª Vara do Trabalho, rejeitou a preliminar de incompetência e, no mérito, decidiu pela nulidade do auto de infração. "A análise da existência de fraude na contratação da pessoa jurídica por meio de empresa interposta, decretando a nulidade de contratos de prestação de serviços, enseja a cognição exauriente e não sumária como efetuada no auto de infração, de modo a possibilitar o efetivo exercício do contraditório e da ampla defesa, bem como representação pelo advogado, assegurando-se, assim, o devido processo legal", ressaltou a magistrada.

A União recorreu da decisão e, no segundo grau, o caso foi apreciado pela desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães. "É certo que a manifestação do agente público, no particular, está compreendida nos limites de suas funções institucionais. Resta saber, agora, se as conclusões do auditor-fiscal (pela necessária existência de vínculo empregatício) estariam adequadas", observou, na análise do recurso.

Ao manter a decisão do primeiro grau, de anular o auto de infração, a desembargadora observou que a empresa comprovou suas alegações, trazendo provas aos autos da inexistência de vínculo empregatício, o que não justificaria aplicação de multa e cobrança do FGTS. Entre elas, uma sentença transitada em julgado na qual se afastou o pretendido vínculo empregatício na relação de uma analista de sistemas que prestava serviços à Tools Software, mediante empresa constituída.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.



**17/10/2016**

**12ª Turma: pode haver dedução do crédito para pagamento de perícia, mesmo em caso de justiça gratuita**

Em decisão tomada na análise de agravo de instrumento em recurso ordinário impetrado pelo reclamante do processo TRT/SP nº 0001998-52.2014.5.02.0027, a 12ª Turma do TRT da 2ª Região determinou que pode haver dedução nos ganhos para pagamento de perito, mesmo sendo o sucumbente beneficiário da justiça gratuita. O voto foi relatado pela desembargadora Elizabeth Mostardo.

Explicando: em determinado momento do processo, foi solicitada a participação de um perito. E o parecer foi desfavorável ao reclamante. Então, nesse caso, ele deveria

pagar os custos da perícia. No entanto, o trabalhador era beneficiário da justiça gratuita, ficando a dívida para o erário público.

Contudo, ao final, o reclamante venceu em outros pleitos, o que lhe gerou um crédito. Daí então o juiz de primeira instância determinou a dedução desses créditos para pagar o valor a ser destinado ao perito. O pedido do trabalhador foi para não haver esse desconto, pois era beneficiário da justiça gratuita.

Porém, a 12ª Turma não deu razão ao pedido, como explicou o próprio acórdão: “A intenção do legislador, ao incluir a isenção dos honorários periciais entre os efeitos da concessão da gratuidade processual é a de garantir o acesso à ordem jurídica justa. Mas, sendo o reclamante vencedor em outros títulos da demanda trabalhista, nada impede que se deduza de tais créditos o valor dos honorários, sem causar qualquer prejuízo ao acesso à justiça e sem precisar onerar os cofres públicos.”

Além desse ponto, foram decididas, ainda, questões como adicional de periculosidade e intervalo intrajornada.



**18/10/2016**

## **JT-MG condena empresa que adotou prática de salário complessivo**

Já ouviu falar de "salário complessivo"? Essa prática consiste em pagar as parcelas salariais de forma englobada, sem especificar a que cada uma se refere. Prática essa não admitida no direito brasileiro, já que o empregado ficaria sem saber, exatamente, quanto e o que está recebendo.

A adoção desse procedimento por um portal de empregos na área de informática acabou rendendo à empresa uma condenação na Justiça do Trabalho. O caso foi julgado pelo juiz Antônio Gomes de Vasconcelos, titular da 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que deferiu ao autor da ação o pagamento de diferenças salariais.

Ao analisar as provas, o magistrado constatou que o reclamante já tinha sido sócio da empresa. Após vender suas cotas, foi contratado como empregado para exercer a função de Diretor Executivo/Administrador. De acordo com o contrato de trabalho e carteira de trabalho, as partes ajustaram o salário fixo de R\$22.500,00, por mês.

Conforme apurou o julgador, esse valor de salário constou dos recibos dos primeiros quatro pagamentos. Contudo, depois disso, a reclamada desmembrou a quantia nas seguintes parcelas: R\$16.017,40 de salário fixo mensal e R\$6.428,56 a título de adicional de 40% pelo cargo de confiança, na forma do artigo 62, inciso II, da CLT. Na Carteira de Trabalho foi registrado: "informamos que o salário contratado conforme página 14 já está incluso o adicional de 40% de cargo de confiança".

O magistrado também verificou que no contrato de trabalho constou expressamente se tratar de salário mensal bruto, sem adicionais previstos pela legislação brasileira. Segundo ele, portanto, não houve previsão de pagamento de comissões e adicionais. "Entendo que não se pode deduzir que a previsão dos benefícios da lei brasileira incluiria comissão ou adicional de cargo de confiança, considerando que a composição da remuneração é matéria concernente à livre disposição das partes (inteligência do artigo 444 da CLT)", destacou na sentença.



Para o juiz sentenciante, o desmembramento do salário contratual originário em salário base e comissões configura alteração ilícita do contrato de trabalho. A inclusão do adicional de cargo de confiança após cinco meses de contrato foi considerada contrária ao que dispõem os artigos 9º e 468 da CLT.

A decisão lembrou que a Súmula 91 do TST considera nula a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. Exatamente o caso da inclusão do adicional de cargo de confiança no salário fixo, sem a indispensável descrição de cada parcela, separadamente.

No mais, o julgador entendeu que a prova oral afastou a possibilidade de o empregado possuir autonomia e ser o responsável pela alteração do próprio contrato de trabalho. No seu modo de entender, a mudança se deu de forma unilateral, para atender as orientações repassadas pela empresa responsável pela contabilidade da ré. O objetivo era regularizar e agir preventivamente em face da situação trabalhista do autor. Também ficou evidente para o magistrado que o diretor do grupo para a América Latina tomou conhecimento da necessidade de acrescentar o valor de 40% ao salário do reclamante, mas não se importou em desafiar a legislação trabalhista do Brasil.

"É evidente que a alteração da composição da remuneração implementada pela empresa ré implicou na redução do salário básico do autor, em 40%, já que o adicional pago se realizou pelo desmembramento ilegal da remuneração", pontuou o julgador, por fim. Por tudo isso, deferiu o restabelecimento do salário básico nos termos ajustados originalmente, observada a variação salarial, aplicando-se sobre ele o adicional de 40% e o pagamento das diferenças salariais decorrentes, com reflexos nas atualizações salariais ocorridas, férias, décimos terceiros salários, aviso prévio e FGTS, nos limites da lide. Houve recurso, mas o TRT-MG manteve a decisão no aspecto.

**18/10/2016**

## **Turma decide: Empresa só é obrigada a emitir CAT se acidente afastar o empregado do serviço por mais de 15 dias**

A emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho, a conhecida CAT, é obrigação do empregador. Mas, se o acidente de trabalho ou doença a ele equiparada não afastar o empregado do serviço por tempo superior a 15 dias o empregador não estará obrigado a emitir a CAT. Com esse entendimento, a 3ª Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de uma empresa de "soluções em equipamentos" para julgar improcedente a ação civil pública interposta contra ela pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

A decisão de primeiro grau acolheu os pedidos do MPT para condenar a empresa a expedir Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) sempre que seus empregados sofressem lesões corporais leves ou levíssimas ou problemas de saúde decorrentes do trabalho, independente do tempo afastamento do serviço ou todo período de afastamento, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 por acidente não comunicado na forma da lei. A ré também foi condenada a afixar cartazes em todos os quadros de avisos do seu estabelecimento para dar ampla ciência aos empregados sobre essas obrigações determinadas na sentença.

Mas, de acordo com o desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida, cujo posicionamento foi acolhido pela Turma, em afastamentos do trabalho inferiores a

15 dias, não há exigibilidade de emissão de CAT pelo empregado. Isso porque, nessas situações, faz parte do poder diretivo do empregador avaliar extrajudicialmente a ocorrência de suposto acidente do trabalho. E, no caso, os registros extraídos pelo MPT, a respeito dos controles e investigação de incidentes elaborados pela empresa nos anos de 2014 e 2015, consignavam afastamentos inferiores a 15 dias, quando não contavam que o incidente sequer chegou a gerar ausência ao trabalho. Nesse quadro, a Turma deu provimento ao recurso da empresa, para julgar improcedente a ação civil pública e absolvê-la das condenações que lhe foram impostas na sentença.

"O empregador detém poder diretivo para, não apenas determinar as medidas preventivas dos acidentes do trabalho, mas também para avaliar extrajudicialmente o enquadramento legal da definição de acidente do trabalho aos eventos supostamente acidentários que lhes são apresentados pelos seus empregados, principalmente se os afastamentos não excedam 15 (quinze) dias (hipótese de interrupção do contrato de trabalho - artigo 473 da CLT c/c artigo 60, § 3º, da Lei nº 8.213, de 1991) e a empresa dispuser de serviço médico próprio ou em convênio", destacou o julgador. Ele acrescentou que o artigo 60, § 4º, da Lei nº 8.213, de 1991 é claro ao dispor que o empregador somente deve encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 dias. Assim, o auxílio-enfermidade pago pelo empregador com duração inferior a 15 dias não gera obrigação de emissão da CAT, frisou.

Além disso, o desembargador explicou que a emissão da CAT (Comunicado de Acidente do Trabalho) não decorre de uma imposição legal inflexível, já que o artigo 22 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991, em seu § 2º, faculta ao empregador o direito de omissão na emissão desse documento, elegendo outras pessoas que também podem emitir a CAT e apenas penalizando o empregador com uma multa administrativa (§ 5º) à exceção da hipótese prevista no caput do artigo 21-A (acidente do trabalho por equiparação).

**17/10/2016**

## **Montador de linha de transmissão irregularmente contratado para trabalhar na Venezuela receberá direitos com base na lei brasileira**

A 2ª Turma do TRT mineiro, em voto da relatoria da desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros, negando provimento ao recurso apresentando por uma empresa de engenharia estrangeira, manteve decisão que determinou a aplicação da lei brasileira ao contrato de trabalho firmado entre a empresa e um montador de linha de transmissão.

Para a empresa, o contrato deveria ser regido pela lei venezuelana, já que todas as obrigações contratuais foram cumpridas na Venezuela e é uma legislação mais benéfica ao trabalhador. Ademais, não existe filial da empregadora no Brasil.

Mas esse não foi o entendimento adotado pela relatora. Constatando que o montador de linha de transmissão foi arrematado pelo preposto da empresa estrangeira no Brasil para prestar serviços na Venezuela, ela considerou aplicável ao caso os preceitos contidos na Lei 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. A situação do trabalhador se enquadraria no capítulo II dessa lei, que trata dos empregados transferidos. Como esclareceu a julgadora, contrariamente ao pretendido pela empresa, não se aplica ao caso o princípio da territorialidade da lei trabalhista,

previsto no capítulo III da Lei 7.064/82, tendo em vista a irregularidade da contratação, já que não houve autorização da autoridade competente (Ministério do Trabalho) como determinado pelo artigo 12 da mesma lei.

Assim, considerada efetivada a contratação em território brasileiro por empresa estrangeira, sem as formalidades legais, a julgadora entendeu aplicável a legislação mais benéfica ao trabalhador, por aplicação do disposto no art. 3º, II, da Lei nº 7.064/1982, que determina "a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria". Por fim, acrescentando que cabia à empregadora provar que a legislação venezuelana é mais favorável do que a brasileira, em seu conjunto e em relação aos direitos pleiteados pelo trabalhador, o que não ocorreu, ela manteve a decisão que entendeu aplicável ao contrato a legislação brasileira.

**17/10/2016**

### **JT não é competente para julgar ação de cobrança de indenização prevista em seguro de vida em grupo ajuizada por empregado em face da seguradora**

Após ser aposentado por invalidez, um trabalhador que atuava descarregando mercadorias pesadas, como pias e vasos sanitários, buscou na Justiça Trabalhista indenização pelo seguro de vida em grupo não recebido. Mas, conforme decidido pelo juiz Antônio Carlos Rodrigues Filho, na titularidade da Vara do Trabalho de Santa Luzia, a Justiça do Trabalho não detém competência para julgar o pedido.

Segundo explicou o magistrado, a competência da JT para apreciar e julgar ações que envolvam questões relacionadas ao pagamento do seguro de vida em grupo, contratado pelo empregador, limita-se à relação havida entre este e o empregado, abrangendo a responsabilidade patronal quanto à efetividade do seguro contratado. Assim, questão estritamente relacionada à obrigação contratual pelo direto pagamento do seguro é de natureza civilista, envolvendo duas pessoas jurídicas que celebraram um contrato civil de seguro. E, por essa ótica, essa questão extrapola os limites da competência da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da CF/88.

"Noutro dizer, a Justiça do Trabalho não detém competência para dirimir controvérsia de natureza civil, referente ao contrato de seguro firmado entre a empregadora e a empresa seguradora", concluiu o julgador, citando entendimento jurisprudencial nesse sentido. Nesse quadro, extinguiu o processo, sem resolução do mérito, relativamente ao pedido de pagamento de seguro de vida em grupo. Da decisão cabe recurso.

**14/10/2016**

### **Empregado em atividade de motoboy tem direito ao adicional de periculosidade de 30% do salário básico**

Não é segredo para ninguém o perigo que evolve a atividade de motoboy. Basta observar o trânsito caótico das nossas cidades para logo perceber o grande número desses profissionais que, com ultrapassagens arriscadas, passando pelas pequenas *brechas* no trânsito, procuram driblar o tempo, colocando em risco a própria vida, já que, para a sua proteção, contam apenas com o capacete e vestimentas próprias. Não por acaso, a lei garante aos empregados que usam a motocicleta em suas atividades diárias o direito ao adicional de periculosidade de 30% do salário base.

Foi considerando toda essa situação que o juiz Rodrigo Ribeiro Bueno, ao julgar um caso envolvendo a matéria na 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu o pedido de um reclamante que trabalhava como motoboy para condenar a ex-empregadora a lhe pagar o adicional de periculosidade. De acordo com o magistrado, a Lei 12.997/2014 acrescentou o § 4º ao art. 193 da CLT, dispondo que: "São consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta".

Em sua sentença, o julgador ressaltou que essa lei foi regulamentada cerca de quatro meses após a sua publicação, pela Portaria nº 1565/2014 do MTE, que acrescentou o Anexo 5 à NR-16 (Portaria 3.214/78), estabelecendo como perigosas as atividades profissionais "com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas". O anexo prevê, ainda, que o trabalho não será considerado perigoso apenas nas seguintes situações: a) quando o trabalhador utiliza a motocicleta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou vice-versa; b) em atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los; c) em atividades com o uso de motocicleta ou motoneta em locais privados; d) e nas atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, ocorre por tempo extremamente reduzido.

No caso, ficou comprovado que o reclamante, durante todo o período contratual e por toda a jornada de trabalho, utilizava a motocicleta para prestar seus serviços à ré. Nesse contexto, a empresa foi condenada a pagar ao trabalhador o adicional de periculosidade de 30% do salário básico, desde a admissão, até a rescisão, com devidos reflexos. Foi ressaltado na decisão que, como o adicional de periculosidade é calculado com base no salário fixo mensal, não repercute nos RSR's (artigo 7º, § 2º, da Lei 605/49).



**17/10/2016**

## **Acordo trabalhista beneficia quase 300 trabalhadores em Altamira**

Em recente audiência realizada na Vara do Trabalho de Altamira, conduzida pela Juíza do Trabalho Substituta Francielli Gusso Lohn, foi firmado um acordo no valor de R\$ 2,5 milhões, entre o SINTHOSP (Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnico Duchista, Massagista, Empregados em Hospitais e Casa de Saúde do Estado do Pará) e a Pró-Saúde - Associação Beneficente de Assistência Social e Hospitalar (Hospital Regional Público da Amazônia). A conciliação quitará as demandas de 295 trabalhadores substituídos pelo sindicato.

O processo de nº 0000075-86.2014.5.08.0103 foi autuado em 2014 e teve diversos recursos, entre eles mandado de segurança e agravo de petição. Na petição inicial o sindicato autor pleiteou diferenças de adicional noturno e horas extras mensais, para os técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem, recepcionistas e auxiliares de serviços gerais, que praticam e/ou praticaram a jornada 12x36 horas em horário noturno, das 19h de um dia até às 7h da manhã do dia seguinte. O acordo beneficia os substituídos que foram devidamente contratados pela reclamada e nela permanecem até a presente data, ou foram dispensados há menos de dois anos, a contar da data do ajuizamento da ação.

Conforme o termo de audiência, o pagamento do acordo será feito em 24 parcelas de R\$ 104.166,66, na qual já está incluído o valor de R\$ 345 mil, pagos a título de honorários advocatícios, tendo o sindicato se comprometido a não cobrar mais nenhum valor dos trabalhadores a este título. No termo consta ainda que já foram pagas três parcelas, referentes aos meses de julho, agosto e setembro. Em caso de descumprimento do acordo, será aplicada multa de 30% sobre o valor do saldo devedor.

O pagamento das parcelas será depositado diretamente na conta do sindicato reclamante, que fará o repasse dos valores aos trabalhadores, na ordem votada em assembleia geral do sindicato, conforme ata anexa aos autos do processo. A ordem de pagamento foi definida por sorteio, tendo no dia da assembleia sido sorteados os trabalhadores cujos pagamentos seriam realizados nos três primeiros meses, ficando estabelecido que o trabalhador do último pagamento do mês efetuará o sorteio dos trabalhadores cujos pagamentos serão realizados no mês seguinte. Os sorteios serão realizados na Delegacia Sindical de Altamira.



**17/10/2016**

## **Mantida justa causa a funcionária de hipermercado que alterou atestado médico**

A 7ª Câmara do TRT-15 acolheu o recurso da reclamada, uma grande rede de hipermercados, e validou a justa causa aplicada a uma funcionária que alterou o atestado médico, mudando de dois para sete dias de afastamento. O colegiado afirmou que o fato praticado pela trabalhadora "maculou inexoravelmente o vínculo de fidúcia havido entre as partes, sendo descabida a sua manutenção". O colegiado manteve, porém, a condenação da empresa à indenização por danos morais, arbitrada originalmente em R\$ 10 mil, mas reduziu o valor para R\$ 2.500.

O Juízo da Vara do Trabalho de Mogi Mirim, que julgou o caso, tinha afastado a justa causa aplicada pela empresa por entender que "a penalidade foi aplicada a destempo, configurando-se a figura do perdão tácito".

Segundo se comprovou nos autos, a justa causa da trabalhadora se deu em 26 de abril de 2014. O aviso de dispensa não informa, porém, a causa específica, nem o fato correlato do afastamento. Em defesa, empresa defendeu a tese de que a funcionária "apresentou um atestado médico de afastamento relativo ao dia 2 (e seguintes) daquele mesmo mês e ano de forma adulterada". A empresa sustenta que, ao invés de um dia de afastamento, "a reclamante o falsificou para sete dias". A empresa fez juntar aos autos uma declaração do mesmo médico que assinou o referido atestado, no qual informou, no dia 17/4/2014, que o afastamento recomendado se referia a um dia de trabalho.

Para a relatora do acórdão, desembargadora Luciane Storel da Silva, "resta a certeza jurídica, pois, de que houve a adulteração do documento ou, no mínimo, a aquiescência maliciosa da autora, que, percebendo a dúvida da ré e sabendo-se afastada por um dia, na oportunidade da consulta médica, deixou que fruissem sete dias, para depois retornar ao serviço". O acórdão ressaltou ainda que a empresa



"pelo desenrolar dos fatos não infringiu, na aplicação da pena, o princípio da imediatidade na punição".

Segundo ficou confirmado, a trabalhadora se ausentou em 2 de abril de 2014 e entregou à empresa o atestado no dia 11 de abril. A empresa teve dúvida quanto ao número de dias em que se deu o pedido de afastamento e contactou o médico que o subscreveu, e teve a resposta em 17 de abril. Retornando o caso ao setor competente, a empresa aplicou a justa causa em 26 de abril de 2014. O colegiado ressaltou ainda o fato de que a reclamante afirmou nos autos que, "ao retornar da referida licença médica, sentiu-se mal novamente (por outra modalidade de doença, frise-se, veja o CID F-33) e pleiteou outro afastamento (que perdurou até a véspera da sua dispensa por justa causa)". O acórdão salientou que o atestado que serviu de motivo para a demissão "não faz assinalação para a necessidade de permanecer em repouso, o que se coadunaria com um afastamento de sete dias", e que o Código Internacional de Doenças nele informado diz respeito a alergia, o que, também, "grosso modo, não remete à ideia de uma moléstia duradoura e incapacitante, com necessidade de repouso e afastamento".

O acórdão afirmou ainda que "o tempo despendido nas diligências se posta razoável, mormente em se considerando tratar-se a reclamada de uma conhecida rede de supermercados, com vários colaboradores", e por isso, "o tempo despendido entre o recebimento do atestado na empresa e a aplicação da pena se apresenta razoável, não descaracterizando a imediatidade na punição e, muito menos, configurando o perdão tácito".

Com relação ao dano moral, o colegiado afirmou que a trabalhadora "sofreu malefício moral, por ter sido alvo de comentários no ambiente de trabalho, por ter sido acusada indevidamente da falsificação e exposta a sua integridade perante colegas". Segundo a testemunha da reclamante, a demissão da colega foi tema de uma reunião na empresa, quando foi dito aos participantes que a funcionária era "picareta" e "mau caráter".

O acórdão afirmou que "não obstante a confirmação dos fatos que ensejaram a justa causa, isso não equivale ao direito de a reclamada expor a imagem da funcionária, expondo o ocorrido perante terceiros", e por isso considerou presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, na forma do art. 186, C. Civil, devendo o ofensor indenizar o ofendido. Quanto ao valor, porém, arbitrado pelo juízo de primeiro grau em R\$ 10 mil, o colegiado entendeu por bem reduzir pra R\$ 2.500, média ponderada retirada do conjunto de decisões no Tribunal "para casos semelhantes ao ora analisado, ou seja, empregados vitimados por comentários ofensivos no ambiente de trabalho". (Processo 0000878-26.2014.5.15.0022 RO)

**14/10/2016**

## **6ª Câmara condena município a pagar R\$ 3 mil a cozinheira que carregava peso em excesso**

A 6ª Câmara do TRT-15 deu provimento ao recurso da reclamante, funcionária da Prefeitura de Pontal, e condenou o Município ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 3 mil, por obrigar a trabalhadora a carregar peso em excesso.

A reclamante, que trabalha em cozinha próxima a cilindros de gás inflamável, também insistiu em receber um adicional de periculosidade, com base no enquadramento de sua atividade como perigosa, conforme alínea "r", do item 3, do Anexo 2 da NR 16. Para o relator do acórdão, desembargador Fabio Allegretti

Cooper, que negou esse pedido, o enquadramento "somente seria possível se a reclamante trabalhasse com a presença dos cilindros de gás dentro da cozinha, conforme expôs o perito". Mas os cilindros encontrados ficam em área externa e aberta, separados da reclamante pela parede da cozinha, "não havendo que se falar sequer em medição da área de risco, no caso, inexistente", afirmou.

Quanto ao dano moral, porém, o colegiado concordou com os argumentos da trabalhadora, de que era submetida a trabalho degradante, ao carregar peso excessivo em desrespeito à legislação (artigo 390, da CLT). Segundo se comprovou nos autos, a trabalhadora "era obrigada a carregar, diariamente, sacos de arroz de 30 quilos e, três vezes por semana, sacos de batatas de 50 quilos, restando clara a não observância da Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, que visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente".

O acórdão ressaltou também que o reclamado violou, também, o art. 390, da CLT, uma vez que "a reclamante suportou o transporte de peso maior que suas forças por longos seis anos". Admitida em 25/3/2008, somente em junho de 2014 o Município forneceu às cozinheiras um carrinho para ajudar nesse transporte. Para o colegiado, "o dano moral é evidente, pois com o descumprimento das normas acima citadas o reclamado deixou a reclamante à mercê do comprometimento da sua saúde e segurança".

A Câmara considerou, para a fixação do valor da indenização, a extensão do dano (art. 944 do Código Civil), o grau de culpa da reclamada, a capacidade econômica das partes, a necessidade de amenizar o sofrimento vivido, a razoabilidade, o tempo de duração da convivência da reclamante com o aviltamento (seis anos) e o caráter pedagógico da condenação, e fixou em R\$ 3 mil.