

# Clipping



**01/12/2016**

## Presidente do STF recebe carta aberta contra corrupção e impunidade

Após uma manifestação em que centenas de juízes e membros do Ministério Público deram um abraço simbólico no edifício sede do Supremo Tribunal Federal (STF), a ministra Cármen Lúcia, presidente do STF, recebeu das mãos da presidente da Frente Associativa da Magistratura e do Ministério Público (Frentas), Norma Cavalcanti, na tarde desta quinta-feira (1º/12), uma carta aberta contra a corrupção e a impunidade. O movimento é um protesto contra a aprovação, pela Câmara dos Deputados, de dispositivo incluído no projeto de lei de combate à corrupção que tipifica como crime de abuso de autoridade determinadas ações de magistrados e promotores.

Ao receber o documento, a ministra Cármen Lúcia salientou que todos os juízes têm preocupação com a democracia brasileira, e que os Três Poderes constituídos (Judiciário, Executivo e Legislativo) têm compromisso com o Brasil, com o povo brasileiro e estão interessados num Brasil melhor. “Estamos juntos para que a Constituição seja garantida e tenhamos um país justo para todos”.

A presidente da Frente, que reúne diversas entidades, diz que a carta é uma forma de protesto e também um pedido à presidente do Supremo para que oriente as categorias nesse momento difícil pelo qual passam o Judiciário e o Ministério Público. Promotores e magistrados, que têm obrigação de investigar e punir, se for o caso, estão sendo perseguidos, disse ela, num desvirtuamento total do projeto das 10 medidas contra a corrupção, que foi acolhido pela população brasileira.

De acordo com os autores da Carta, o país vive a iminência de grave atentado contra a independência e a autonomia da magistratura e do Ministério Público brasileiros, tendo em vista “recentíssimas investidas de certos parlamentares que agora propõem a criminalização da atividade judicial e ministerial”. Salientam que a independência da magistratura e do Ministério Público são garantias constitucionais da cidadania, as quais permitem a atuação de seus membros “com destemor, sem receio de represálias orquestradas por autoridades políticas, grupos econômicos, organizações de toda espécie ou personagens influentes”.

Para as entidades que subscrevem o documento, o acréscimo de novos crimes de responsabilidade no “Projeto das 10 medidas contra a corrupção”, apreciado no Congresso Nacional, transformou-se em um projeto de intimidação de juízes, promotores e procuradores nos esforços de combate à corrupção. “Combatamos todos juntos, com imparcialidade, justiça e rigor jurídico, o bom combate republicano”.

Segundo a presidente da Frentas, que também preside a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (Conamp), a magistratura e o Ministério Público não podem ser punidos porque estão cumprindo a Constituição e as leis do país. A ideia, de acordo com ela, é buscar um diálogo com o Poder Legislativo, para que no

Senado Federal haja uma discussão para evitar que sejam aprovadas leis que possam ser consideradas inconstitucionais, como as que criminalizam a atuação de magistrados e promotores. Com a discussão, disse ela, a esperança é que o Senado aprove um projeto muito melhor do que o que foi aprovado na Câmara.

Para o presidente da Associação de Magistrados Brasileiros (AMB), juiz João Ricardo Costa, o que está acontecendo é que está se acabando com um projeto de combate à corrupção que foi construído pela sociedade. “A transformação desse projeto num projeto de blindagem dos agentes que estão envolvidos em investigações faz com que toda a magistratura e o Ministério Público estejam aqui pedindo para a cidadania se mobilizar contra essa ação.” O presidente da Associação Paulista de Magistrados (Apamagis), juiz Jayme Martins de Oliveira Neto, que assume este mês a presidência da AMB, salientou que “o respeito à independência do Poder Judiciário está em jogo nesse momento”.

Já o presidente da Associação Nacional dos Procuradores da República, José Robalinho Cavalcanti, disse que a entidade se fez representar na manifestação para defender as prerrogativas da magistratura, para combater a impunidade e defender o Brasil. “Que fique como símbolo para a população brasileira que os membros do MP e os magistrados se sentem incomodados e atingidos por tentativas de combater sua independência de atuação”.

A Justiça Federal, hoje, comanda as principais operações policiais em curso no Brasil, incluindo a Lava-jato e Zelotes, entre outras, lembrou o presidente da Associação dos Juízes Federais (Ajufe), juiz Roberto Veloso. Nessas operações, revelou o magistrado, estão sendo presas pessoas que antes estavam imunes à jurisdição, situação que até há bem pouco tempo não existia no Brasil. “Poderosos não eram presos. A partir do momento em que essas pessoas começaram a ser processadas, a ser presas, e os processos começaram a andar, o que nós estamos vendo é uma proposta de retaliação da magistratura e do Ministério Público.”, afirmou.

A carta é assinada pelos presidentes da AMB, da AJUFE, da ANPR, da Conamp, da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), da Associação Nacional do Ministério Público Militar (ANMPM), da Associação do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (AMPDFT), da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), da Associação dos Magistrados (Amagis) e da Associação dos Magistrados da Justiça Militar da União (Amajum).



**30/11/2016**

## **Turma afasta preterição de advogado aprovado em concurso do BNB por terceirizados que atuam em outra área**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Banco do Nordeste do Brasil S. A. de condenação à nomeação imediata de um advogado aprovado em concurso que alegava ter sido preterido por terceirizados devido à contratação de advogados autônomos e escritórios de advocacia pelo banco. O entendimento foi o de que as atividades para as quais os terceirizados foram contratados eram distintas

daquela em que os advogados concursados atuam, o que afasta a hipótese de preterição do candidato.

A nomeação havia sido determinada pela 2ª Vara do Trabalho de Recife (PE), em ação na qual o advogado sustentou que foi aprovado no concurso, mas não teria sido admitido porque a carência na área jurídica estaria sendo suprida pela contratação irregular dos serviços de advogados autônomos e escritórios por meio de licitação. A sentença não discutiu a licitude da terceirização, e sim o fato de a contratação de serviços particulares se dar em detrimento da admissão dos concursados, "sobretudo porque foram realizadas durante a validade do certame". O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região manteve a decisão.

No recurso ao TST, o banco reiterou os argumentos apresentados nas instâncias anteriores no sentido de que os serviços prestados pelos escritórios se limitariam ao serviço de contencioso judicial em ações de menor potencial econômico, como cobranças, ajuizamento de ações, elaboração de petições, defesas, réplicas e memoriais, entre outras, enquanto os advogados concursados atuam na área consultiva interna, assessoramento legislativo e contencioso judicial de causas de valor expressivo. Argumentou também que o concurso visava à formação de cadastro de reserva, sem garantia de nomeação.

TST

O relator do recurso, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que, embora todas as atividades consistam na defesa dos interesses e direitos do banco, os advogados contratados por meio de escritórios particulares atuam na esfera estritamente judicial, enquanto a atuação dos concursados se dá na esfera estritamente consultiva. "Definitivamente, não houve preterição de candidatos aprovados em concurso público para o preenchimento de cadastro reserva, haja vista a diversidade de objetos ou atividades a que se destinaram as duas modalidades de contratação", explicou.

O ministro ressaltou ainda que o banco faz referência a decisões nas quais o Tribunal de Contas da União (TCU) decidiu pela legalidade da licitação para contratação específica, por empresa pública, de escritórios para o ajuizamento de ações de cobrança. "Admitindo-se à empresa pública a possibilidade de contratação de escritórios de advocacia para o atendimento de finalidades específicas, distintas daquelas para as quais promoveu concurso público para recrutamento de advogados, a imposição da obrigação de contratar esses últimos, com base nas finalidades visadas com a contratação dos primeiros, encerra violação direta dos artigos 37, inciso I e caput e 173, parágrafo 1º, incisos I e II, da Constituição Federal", afirmou. Outro ponto assinalado pelo relator foi a circunstância de que a aprovação do candidato, na 15ª colocação, se deu para preenchimento de cadastro de reserva e, portanto, gera apenas expectativa de direito à contratação.

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso do banco e, afastando tutela concedida antecipadamente, inclusive multa diária, excluiu a condenação do banco à contratação do advogado, julgando improcedentes os seus pedidos.

**30/11/2016**

## **Laboratório não consegue provar veracidade de e-mail com pedido de demissão de gerente**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso dos Laboratórios Farmacêuticos Pierri Fabre do Brasil Ltda. contra decisão que reconheceu a dispensa imotivada de uma gerente de produto no período em que

estava em licença médica. A empresa insistia no argumento de que a gerente pediu demissão por e-mail enviado a seu superior, mas a trabalhadora negou o envio da mensagem.

Na reclamação trabalhista, a gerente alegou que a empresa, não querendo arcar com o ônus da dispensa, considerou a extinção contratual como decorrente de pedido dela, "o que jamais ocorreu". Afirmou que, por esse motivo, o Ministério do Trabalho teria se recusado a homologar a sua rescisão. Em sua defesa, a empresa sustentou que o e-mail comprovava o pedido da dispensa.

Como a trabalhadora desde a inicial negou que tenha enviado o e-mail, embora reconhecendo a existência da conta em seu nome, o juízo da 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que o desligamento não se deu por pedido dela. "Tal tipo de documento, principalmente em cópia não autenticada, pode perfeitamente ser manipulado por qualquer pessoa que tenha um conhecimento mais específico sobre o assunto, inserindo dados falsos em mensagens verdadeiras ou mesmo criando mensagens falsas", registrou a sentença. "Por todos estes motivos, tal documento não será utilizado como meio de prova".

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). No entendimento regional, o laboratório apresentou o e-mail como prova inconteste, mas não procurou a empregada, afastada por licença médica, para confirmar a veracidade do documento, e apenas enviou-lhe um "telegrama notificando-a da ruptura contratual". Assim, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, e da possibilidade, "ainda que se considere remota", de manipulação e-mail e da negação da empregada de tê-lo enviado, o Tribunal Regional considerou que seria indispensável à empresa a apresentação de prova robusta de que a empregada queria o desligamento, o que não fez. Assim, concluiu que não havia como reconhecer que a ruptura contratual por iniciativa da empregada.

Não conhecimento

No recurso ao TST, a empresa alegou que a empregada reconheceu ser proprietária do e-mail em questão, e sustentou que, se houvesse indício de fraude, caberia ao juízo a determinação de perícia técnica.

O relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, citou trecho da decisão regional no sentido de que a prova apresentada pelo laboratório era frágil e incapaz de desconstituir a nulidade do ato demissional, não se caracterizando, assim, a alegada violação do artigo 818 da CLT, que trata do ônus da prova.

Por unanimidade, a Turma não conheceu do recurso.

**30/11/2016**

## **Empresa é condenada por mandar notificação extrajudicial a executivo em novo emprego**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a WHB do Brasil Ltda. por dano moral, no valor de R\$ 15 mil, por enviar uma notificação extrajudicial a um ex-executivo de contas no endereço empresa onde trabalhava na época, na qual o ameaçava de ações cível e penal. O entendimento foi o de que houve abuso do poder diretivo por parte da empresa.

O trabalhador atuou na WHB em Manaus (AM) de março de 2004 a abril de 2007. Após o desligamento, foi contratado por outra empresa do mesmo ramo. Em abril de 2009, recebeu a notificação extrajudicial para que "cessasse toda e qualquer divulgação e exploração de informações confidenciais" da WHB, obtidas na época que trabalhava lá, e não buscasse novas informações com antigos colegas.

Para o Tribunal Regional do Trabalho de 11ª Região (AM), que condenou a empresa, a notificação tem um "cunho nitidamente intimidatório", e não seria apenas um lembrete para garantir o sigilo de informações confidenciais da empresa, como alegou a WHB. "Seu conteúdo leva a entender que o empregado estaria praticando, naquela ocasião, condutas que poderiam ser tipificadas como crime de concorrência desleal nos termos da Lei 9.279/96", concluiu o Regional.

TST

O ministro Walmir Oliveira da Costa, relator do processo na Primeira Turma do TST, não conheceu recurso de revista da WHB. Para ele, a argumentação de que não foram comprovados o dano moral, a conduta culposa e o nexo de causalidade tem contornos nitidamente fático-probatórios, cujo reexame é vetado nessa fase do processo (Súmula 126 do TST).

O ministro destacou ainda que o TST tem firmado o entendimento de que o dano moral não é suscetível de prova, "em face da impossibilidade de fazer demonstração, em juízo, da dor, do abalo moral". Assim, comprovado o evento lesivo, tem-se a configuração de dano moral capaz de ensejar reparação pecuniária, nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição da República.

A decisão foi unânime.



**30/11/2016**

## Publicada resolução do CSJT que fixa prazo nacional para juízes pronunciarem sentenças

Já está em vigor a Resolução 177/2016, que define regras específicas e um prazo nacional para os juízes se pronunciarem em sentenças para o efeito do pagamento da Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição (GECJ), previsto na Lei 13.095/15. O documento, publicado nesta quarta-feira (30) no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, altera a Resolução 155/2015, e define o conceito de atraso reiterado de sentença.

Com as novas diretrizes, o juiz do trabalho terá o prazo de 60 dias para expedir a sentença sobre determinado caso, prazo que será contado depois de exauridos os 30 dias previstos no artigo 226, III, do CPC. Se não cumprir o tempo limite, o magistrado perde o direito à gratificação.

Já o atraso reiterado de vários processos será quando o magistrado tiver mais de 30 processos sem apresentação de sentença por mais de 60 dias. Neste caso, considera-se os 30 dias previstos no CPC, somados a mais 30 dias.

A Resolução dispõe ainda que, não serão considerados como atraso reiterado na prolação de sentença aqueles que constarem indevidamente em nome do juiz nos sistemas informatizados de estatística por falha ou omissão de lançamento da conclusão ou da decisão prolatada dentro do prazo legal, quando justificados perante a Corregedoria Regional.

A padronização nacional foi apreciada durante a 7ª sessão ordinária do CSJT, realizada em outubro, por meio de consulta formulada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) sobre a interpretação que se deveria dar ao dispositivo, que veda o pagamento da parcela a magistrados com atraso reiterado na prolação de sentenças, apurado pela Corregedoria Regional.

**01/12/2016**

## **PEC dos precatórios vai a promulgação**

A Câmara dos Deputados aprovou, ontem, em dois turnos, a Proposta de Emenda à Constituição 233/2016, que altera o artigo 100 da Constituição Federal, para dispor sobre o regime de pagamento de débitos públicos decorrentes de condenações judiciais.

Durante a tramitação da matéria no Senado Federal, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, encaminhou ofícios aos senadores Randolfe Rodrigues e Antonio Anastasia, solicitando a alteração de dispositivo, que possibilitaria a utilização de 40% dos depósitos da Justiça do Trabalho para o pagamento de precatórios.

De acordo com as considerações feitas pelo presidente do TST e CSJT, tal dispositivo, caso mantido, proporcionaria um verdadeiro desvirtuamento da real natureza jurídica dos depósitos recursais da Justiça do Trabalho, ante a realização de operação de crédito, com utilização de recursos privados, que deverão ser necessariamente devolvidos em um momento futuro, atualizados com juros de mora e outras correções cabíveis.

Levando em conta as considerações feitas pelo ministro Ives Gandra, o Senado Federal promoveu adequações ao texto e devolveu-o à Câmara dos Deputados, com um dispositivo que restringiu a utilização para apenas 20% dos depósitos judiciais sob jurisdição dos Tribunais de Justiça.

A matéria segue para promulgação, nos termos do artigo 60, parágrafo 3º, da Constituição Federal.



**01/12/2016**

## **Laboratório não prova veracidade de e-mail no pedido de demissão**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso dos Laboratórios Farmacêuticos Pierri Fabre do Brasil Ltda. contra decisão que reconheceu a dispensa imotivada de uma gerente de produto no período em que estava em licença médica. A empresa insistia no argumento de que a gerente pediu demissão por e-mail enviado a seu superior, mas a trabalhadora negou o envio da mensagem.

Na reclamação trabalhista, a gerente alegou que a empresa, não querendo arcar com o ônus da dispensa, considerou a extinção contratual como decorrente de pedido dela, "o que jamais ocorreu". Afirmou que, por esse motivo, o Ministério do Trabalho teria se recusado a homologar a sua rescisão. Em sua defesa, a empresa sustentou que o e-mail comprovava o pedido da dispensa.

Como a trabalhadora desde a inicial negou que tenha enviado o e-mail, embora reconhecendo a existência da conta em seu nome, o juízo da 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que o desligamento não se deu por pedido dela. "Tal tipo de documento, principalmente em cópia não autenticada, pode perfeitamente ser manipulado por qualquer pessoa que tenha um conhecimento mais específico sobre

o assunto, inserindo dados falsos em mensagens verdadeiras ou mesmo criando mensagens falsas", registrou a sentença. "Por todos estes motivos, tal documento não será utilizado como meio de prova".

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). No entendimento regional, o laboratório apresentou o e-mail como prova inconteste, mas não procurou a empregada, afastada por licença médica, para confirmar a veracidade do documento, e apenas enviou-lhe um "telegrama notificando-a da ruptura contratual". Assim, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, e da possibilidade, "ainda que se considere remota", de manipulação e-mail e da negação da empregada de tê-lo enviado, o Tribunal Regional considerou que seria indispensável à empresa a apresentação de prova robusta de que a empregada queria o desligamento, o que não fez. Assim, concluiu que não havia como reconhecer que a ruptura contratual por iniciativa da empregada.

#### NÃO CONHECIMENTO

No recurso ao TST, a empresa alegou que a empregada reconheceu ser proprietária do e-mail em questão, e sustentou que, se houvesse indício de fraude, caberia ao juízo a determinação de perícia técnica.

O relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, citou trecho da decisão regional no sentido de que a prova apresentada pelo laboratório era frágil e incapaz de desconstituir a nulidade do ato demissional, não se caracterizando, assim, a alegada violação do artigo 818 da CLT, que trata do ônus da prova.

Por unanimidade, a Turma não conheceu do recurso. Trabalho Seguro.

**30/11/2016**

## Empresa terá que indenizar trabalhadora por revista íntima

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) manteve a condenação da Transporte de Valores e Vigilância Patrimonial Ltda. ao pagamento de R\$ 6,3 mil, a título de danos morais, a uma ex-empregada submetida com frequência a revistas íntimas. O acórdão, relatado pela juíza convocada Raquel de Oliveira Maciel, ratificou a decisão da 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

A trabalhadora foi admitida em agosto de 2007, para exercer a função de conferente de tesouraria, e dispensada em novembro de 2013. Na petição inicial, ela relatou que, quando havia falta de luz no estabelecimento, a empresa exigia que seus empregados se submetessem a revistas íntimas, ocorridas em grupo e consistentes em arriar o macacão até o joelho e virar de frente e de costas, na presença de outra empregada e de uma guardete. Argumentou, ainda, que a revista era discriminatória, pois não abrangia supervisores e gerentes, embora estes trabalhassem no mesmo setor de tesouraria e com livre acesso ao dinheiro.

Testemunhas ouvidas no processo confirmaram que a revista íntima ocorria em ocasiões de falta de luz e que as quedas de energia aconteciam, em média, três vezes ao mês entre 2009 e 2010. Também ficou configurado o ato discriminatório, já que, segundo os depoimentos, supervisores e gerentes não eram revistados com os empregados conferentes.

A juíza Raquel de Oliveira Maciel salientou que o procedimento adotado pela empresa fere a dignidade da pessoa humana, razão pela qual se justifica a manutenção da condenação ao pagamento de danos morais. Em seu voto, a magistrada lembrou que a Súmula nº 16 do TRT/RJ reconhece como violadora da honra e da intimidade do trabalhador de qualquer sexo a revista íntima realizada

pelo patrão, inclusive a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.



**02/12/2016**

## **Empregado que revendia produtos comprados com desconto na loja virtual da empregadora não consegue reverter justa causa**

O esquema funcionava assim: o reclamante comprava produtos na loja virtual da empregadora, uma rede varejista, valendo-se do desconto de 10% concedido para a condição de associado. Posteriormente, os revendia em suas redes sociais, inclusive ofertando garantia a seus clientes.

Ao descobrir a conduta, a empresa tratou de aplicar a justa causa, contra a qual se insurgiu o empregado na Justiça do Trabalho. Na reclamação, pediu a reversão da medida, sustentando não ter cometido qualquer infração que a justifique. Reconhecendo os atos praticados, argumentou que "o que não é proibido é permitido". Mas a juíza Vânia Maria Arruda, que apreciou o caso na 2ª Vara do Trabalho de Barbacena, não lhe deu razão.

Com base em documento apresentado, a magistrada constatou que, ao longo de pouco mais de três anos, o empregado realizou 1.742 compras. As mercadorias eram adquiridas já em promoção, de modo que custavam bem abaixo do valor de mercado. A juíza observou que o empregado não possuía empresa, nem era cadastrado como MEI, de modo a poder comercializar produtos no volume realizado. Conforme ponderou, os produtos eram revendidos sem qualquer despesa, já que não havia recolhimento dos tributos devidos e o empregado se valia da nota fiscal fornecida pela ré.

Conclusão: produtos idênticos aos vendidos pela empregadora eram comercializados em valor abaixo do praticado no mercado. O empregado se valia, inclusive, do mesmo meio de comercialização, qual seja, loja virtual/rede web. Ilustrativamente, a julgadora citou um aparelho celular que, em março, era ofertado pelo reclamante no valor de R\$600,00, e, em agosto, era comercializado pela empregadora no valor de R\$ 912,78.

Diante do cenário apurado, a magistrada enquadrando a conduta na alínea c do artigo 482 da CLT, denominada negociação habitual. Esta situação ocorre quando o empregado, sem autorização, exerce, habitualmente, atividade concorrente ao empregador. Para a juíza, a confiança que deve existir na relação de emprego também foi rompida. Ela lembrou que a probidade e boa-fé fazem parte dos princípios que norteiam a relação de emprego. "A conduta do reclamante no uso do desconto de associado é nitidamente ímproba", destacou.

Nesse contexto, considerou válida a justa causa aplicada, julgando improcedentes os pedidos de aviso prévio indenizado, férias proporcionais, 13º proporcional, indenização compensatória de 40% sobre o FGTS e retificação da CTPS, além de fornecimento de guias. Houve recurso da decisão, ainda pendente de julgamento no TRT mineiro.



**01/12/2016**

## **Motorista que tinha de cobrar mensalidades atrasadas dos alunos que transportava não consegue indenização por assédio moral**

O motorista foi contratado para fazer o transporte dos alunos de uma escola no trajeto entre os municípios de Araguari e Uberlândia. Mas, além de dirigir, a empregadora exigia que ele "lembrasse" aos alunos que deveriam pagar suas mensalidades para embarcar nos veículos. Isso, segundo alegou, provocava discussões e fazia com que sofresse maus tratos dos estudantes. Ele afirmou ainda que trabalhava com veículos em péssimas condições mecânicas e que não dispunha de sanitários e água potável nos locais em que aguardava os alunos para as viagens de retorno. Com esses argumentos, pediu que a empregadora fosse condenada a lhe pagar indenização, por assédio moral. Entretanto, a juíza Zaida José dos Santos, ao julgar o caso na 2ª Vara do Trabalho de Araguari, não acolheu o pedido do trabalhador. Em sua análise, ela concluiu que não houve prova de que a empregadora tenha, de fato, praticado qualquer conduta capaz de gerar danos emocionais ao motorista.

A magistrada explicou que o assédio moral se configura quando o empregador expõe o trabalhador a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras, desestabilizando-o emocionalmente, com ataques regulares e contínuos que o exponham a situações vexatórias. Mas, na sua visão, o motorista não demonstrou o alegado assédio moral.

Isso porque as informações do motorista de que corria risco de vida, em virtude das péssimas condições mecânicas dos veículos que conduzia, não foram confirmadas pelas testemunhas. O mesmo se diz quanto às afirmações de que ficava privado de água potável e de sanitários, enquanto aguardava os alunos para o retorno. "Cabia ao trabalhador comprovar que a empresa o submetia a constrangimentos de tal monta, o que não fez", destacou a juíza.

Além disso, na visão da magistrada, o fato de o reclamante ter como atividade a cobrança dos alunos inadimplentes, embora realmente pudesse gerar discussões desagradáveis, não é suficiente para caracterizar o assédio moral, tratando-se de incômodos decorrentes de vida em sociedade, aos quais todos estão sujeitos. "Não vislumbro assédio moral praticado pela empregadora, não restando configurado qualquer ato que causasse abalo à imagem e ao estado emocional do trabalhador", arrematou a magistrada, indeferindo o pedido de indenização por danos morais. O reclamante apresentou recurso ordinário, que se encontra em trâmite no TRT-MG.

**30/11/2016**

## **JT é competente para julgar direito à nomeação de candidato aprovado em concurso público celetista**

Após ser aprovado em um concurso de Técnico Bancário da Caixa Econômica Federal, um candidato ingressou na Justiça do Trabalho buscando o reconhecimento de seu direito à nomeação. Disse que, no curso da vigência do concurso, a CEF fez uso de diversos terceirizados para realização de tarefas exclusivas dos técnicos bancários, em afronta ao edital, à legislação e à jurisprudência.

A CEF defendeu-se, afirmando que a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar a causa, já que não há relação de trabalho envolvida e a discussão sobre o

concurso público diz respeito a fase anterior à investidura no emprego público, razão pela qual a competência seria da Justiça Comum.

Ao examinar o pedido, na titularidade da 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o juiz Cléber Lúcio de Almeida reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar a causa. O julgador esclareceu que a demanda gira em torno da formação do vínculo de emprego e envolve discussão sobre a obrigatoriedade da CEF de contratar o candidato, ou seja, o objeto da ação é a própria formação do contrato de trabalho. Assim, concluiu, o exame da matéria, relativa à relação de emprego em seu nascedouro compete, sim, à Justiça do Trabalho.

"Ressalto que a efetiva existência da relação de emprego não é essencial para definir a competência da Justiça do Trabalho, pois essa se verifica também quando se discute a observância das condições negociais da promessa de contratar (fase pré-contratual) e até mesmo quando já tenha sido dissolvida a relação de trabalho (fase pós-contratual)", pontuou o julgador, frisando que, no caso, a questão não é a legalidade do concurso, mas o direito à nomeação de um candidato a emprego público, sob regime celetista. Ou seja, a lide encontra-se na fase pré-contratual. Assim, no entender do magistrado, é irrelevante, para se determinar a competência, que a relação de emprego não se tenha ainda concretizado, sendo a controvérsia de índole nitidamente trabalhista, e não administrativa.

Portanto, o magistrado rejeitou a preliminar de incompetência suscitada pela CEF. Da decisão ainda cabe recurso.



**01/12/2016**

## **Terceira Turma condena empresa por dispensa discriminatória de trabalhador com HIV**

Com fundamento na Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) condenou uma empresa de material de construção – cuja filial de Taguatinga encerrou suas atividades em abril de 2016 – pela dispensa discriminatória de um trabalhador com HIV. O empregado receberá indenização compensatória referente aos salários acumulados entre o dia da demissão e a data de fechamento do estabelecimento, mais indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil. A decisão do Colegiado foi tomada nos termos do voto do juiz convocado Antonio Umberto de Souza Júnior.

Segundo o magistrado, transcorreram cinco meses entre a dispensa do empregado – em novembro de 2015 – e o fechamento da filial da empresa em abril de 2016, o que demonstra ser a demissão do trabalhador decorrente do seu estado de saúde e não da crise econômica que teria levado ao fechamento da filial da loja em Taguatinga. “Como se infere da diretriz sumular invocada, opera-se aqui clara hipótese de inversão do ônus da prova: ao empregador cumpre demonstrar que não lhe moveu um sentimento menor no ato de dispensa de seu empregado. Logo, a inércia probatória do empregado dispensado não pode prejudicá-lo porque, até prova em contrário, é de ser presumida a índole preconceituosa da dispensa de empregados soropositivos”, observou.

De acordo com informações dos autos, o trabalhador foi contratado pela empresa de material de construção em 15 de janeiro de 2015, para exercer a função de auxiliar de serviços gerais, sendo que no dia 17 do mesmo mês foi acometido por doença e

afastado de suas atividades até 29 de setembro. Retornou ao trabalho em 30 de setembro e foi demitido sem justa causa em 11 de novembro de 2015. Na ação trabalhista, o empregado relatou que sua encarregada o viu tomando a medicação e começou a especular o motivo. Após entregar os atestados médicos que continham a CID de seu afastamento, o trabalhador percebeu o comportamento da encarregada que, segundo ele, ficava de "conversinha" com os demais colegas. Desde então, afirma que todos passaram a tratá-lo de modo diferente, ignorando-o, não querendo aproximação com ele.

Em sua defesa, a empresa negou todas as acusações e sustentou que o trabalhador foi dispensado sem justa causa. Argumentou ainda que o empregado mostrou-se desidiioso e de difícil trato após o retorno da licença médica. Também pontuou que junto com o autor da ação demitiu mais de oito empregados da região de Brasília, em decorrência da necessidade de redução do quadro. Com relação à doença do trabalhador, disse desconhecer-lá, pois o atestado apresentado por ele descrevia CID 39.9 – histoplasmose, ou seja, infecção de sintomas variados (anemia, febre, acidentes respiratórios, digestivos ou cutâneos), causada por fungo *Histoplasma Capsulatum*.

Para o juiz convocado Antônio Umberto, a jurisprudência consolidou o entendimento de que a dispensa de empregados portadores do vírus HIV ou de doenças estigmatizantes é considerada, presumidamente, discriminatória, como prevê a Súmula 443 do TST. “Considerando o superveniente fechamento do estabelecimento em que trabalhava o reclamante, dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada a pagar ao reclamante indenização compensatória no valor correspondente aos salários acumulados entre o dia seguinte à sua dispensa e a data de fechamento do estabelecimento patronal mais férias com o terço constitucional e décimo terceiro proporcionais e indenização do FGTS acrescido da multa de 40% correspondentes a tal período e, considerando a índole discriminatória da dispensa operária e os parâmetros jurisprudenciais turmários, indenização por dano moral no importe de R\$ 5 mil”, concluiu.

**30/11/2016**

## **Embaixada é condenada por aumentar jornada, reduzir salário e parcelar décimo terceiro**

A Justiça do Trabalho do Distrito Federal condenou uma embaixada a pagar R\$ 3 mil de indenização por danos morais a um trabalhador, que sofreu aumento de jornada de trabalho, redução salarial e parcelamento de décimo terceiro salário. A decisão foi da juíza Elysangela de Souza Castro Dickel, em atuação na 17ª Vara do Trabalho de Brasília.

Na ação trabalhista, o empregado afirma que desde julho de 2014 a embaixada paga seu salário em valor menor do que o previsto. Pontuou também que desde 2013 os valores de sua gratificação natalina (décimo terceiro salário) são parcelados irregularmente. Além disso, o trabalhador contou que foi contratado para laborar 34 horas semanais, mas sua jornada foi aumentada sem a devida contraprestação.

Em sua defesa, a embaixada alegou que procedeu dessa forma por causa das dificuldades econômicas enfrentadas pelo seu país. Para a magistrada responsável pela sentença, o princípio da irredutibilidade salarial veda a redução salarial dos trabalhadores. A exceção só vale no caso de redução prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que não é a situação descrita nos autos.

A juíza fundamentou o pagamento de dano moral ao trabalhador da embaixada na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a matéria. O entendimento está firmado no sentido de que o empregado faz jus à indenização quando é submetido pelo empregador a desconforto superior àqueles que lhe infligem as condições normais de sua vida, comprometendo a regularidade da manutenção de suas obrigações, do seu próprio sustento e o de sua família.

“Observo que a reclamada descumpra a legislação trabalhista, como pagamento dos salários em valores menores do que o devido, parcelamento da gratificação natalina e realiza alterações lesivas no contrato de trabalho, o que gera o direito ao pagamento de indenização por danos morais. Comprovado que houve efetivo abalo à personalidade do trabalhador”, constatou a magistrada.



**01/12/2016**

## Vendedor terá de devolver dinheiro desviado de empresa atacadista de Anápolis (GO)

Um ex-vendedor da empresa Pérola Distribuição e Logística, que havia ajuizado ação trabalhista contra a empresa para requerer o recebimento de “pagamentos por fora” não contabilizados, acabou sendo ele o condenado a pagar indenização por danos materiais pelos prejuízos causados à empresa em razão de desvio de verbas de vendas que eram “maquiadas” no sistema de informática do estabelecimento. Após o ajuizamento da reclamação trabalhista pelo vendedor, a empresa propôs reconvenção, que é uma ação proposta pelo réu em face do autor, no mesmo processo em que está sendo demandado. O caso foi analisado pela Terceira Turma do TRT18.

Conforme os autos, o trabalhador havia sido admitido na empresa em setembro de 2009, para exercer a função de vendedor externo, e dispensado sem justa causa em maio de 2015, tendo ajuizado posteriormente ação trabalhista para recebimento de pagamentos feitos “por fora” e seus reflexos, além de outras verbas. Na Reconvenção, a empresa alegou que descobriu recentemente que o vendedor estava maquiando transações comerciais e que inclusive ofereceu queixa na polícia para apurar os fatos. Conforme relatou a empresa, o vendedor buscava CNPJ de bons clientes, comprava mercadorias a prazo, revendia mais barato para outros clientes e embolsava o dinheiro dessas vendas. Depois, o vendedor repassava títulos de crédito frios (cheques sem fundo) para fechar as operações, o que gerava prejuízos acima do normal.

No primeiro grau, o caso foi analisado pelo juiz Ari Lorenzetti, da 2ª Vara do Trabalho de Anápolis, que observou que não há provas do alegado pagamento não contabilizado, mas em vez disso constatou que houve graves incongruências nos documentos apresentados que reforçam a tese da empresa de que ocorria simulações de vendas que não aconteciam na prática. No segundo grau, a relatora do processo, juíza convocada Marilda Jungmann, acompanhou o entendimento do magistrado para reconhecer a existência de incongruências nas provas produzidas nos autos e concluiu que não houve “pagamentos por fora”. Além disso, a magistrada constatou que ficou comprovado que o vendedor recebia os valores das mercadorias vendidas em sua própria conta bancária.

Dessa forma, os membros da Terceira Turma decidiram, por unanimidade, manter a sentença de primeiro grau, condenando o trabalhador a pagar os danos materiais causados à empresa em valor ainda a ser apurado na liquidação da sentença, já que, conforme a Turma de julgamento, não há elementos suficientes para se afirmar com certeza que alcancem as cifras postuladas na inicial da reconvenção (cerca de R\$ 1,9 milhão).

A Turma reformou, entretanto, a sentença na parte em que condenou o trabalhador a pagar indenização por danos morais, para excluí-la, por considerar que a empresa não provou que o fato de o trabalhador ter manipulado as vendas repercutiu para “arranhar” o bom nome da empresa. Em razão de dados bancários presentes nos autos, o processo corre em segredo de justiça.



**30/11/2016**

## **Assaí Atacadista é obrigado a cumprir normas de saúde e segurança ou pagará multa diária de R\$ 50 mil**

O supermercado Assaí Atacadista, em Natal, deve adotar medidas de prevenção à saúde e segurança de seus empregados, em especial dos que trabalham na câmara fria (camaristas), sob pena de pagamento de uma multa diária de R\$ 50 mil.

A decisão liminar foi concedida pelo juiz Zéu Palmeira Sobrinho, da 10ª Vara do Trabalho de Natal, em ação ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte.

Fiscalizações realizadas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego constataram que o Assaí Atacadista não possui camaristas em seu quadro de empregados.

Além disso, a empresa permite o ingresso indiscriminado de trabalhadores de diferentes setores e até de promotores de vendas de outras empresas em suas câmaras frias.

Durante a fiscalização, foram flagrados promotores de vendas puxando, sozinhos, mais de uma tonelada de produtos, quando deveriam só demonstrar e promover produtos.

Comprovou-se, também, que o Assaí não concede pausas para recuperação térmica, não paga adicional de insalubridade aos trabalhadores expostos ao frio nem fornece os Equipamentos de Proteção Individual necessários, não implementou os programas adequados de saúde e segurança do trabalho e, ainda, exigiu mais de cinco horas extras em atividade insalubre.

Apesar dos auditores fiscais do trabalho terem concedido prazo para o supermercado cessar as falhas, em nova visita, o órgão fiscal encontrou as mesmas irregularidades, que motivaram reiterados autos de infração.

Em sua ação, a procuradora regional do Trabalho Ileana Neiva defendeu que os camaristas devem trabalhar com intervalos de recuperação térmica, equipamentos de proteção individual, pagamento de adicional de insalubridade e sem extrapolar a jornada de trabalho.

Para o juiz do Trabalho Zéu Palmeira, a medida se faz urgente antes que uma tragédia maior venha a ocorrer, porque os acidentes de trabalho são previsíveis e, por isso, evitáveis, razão pela qual prevenção e gestão de riscos constituem investimento que precisa ser feito urgentemente.