

# Clipping



09/02/2017

## Penhora de bens de sociedades mistas antes da sucessão pela União é constitucional

Por unanimidade, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), nesta quarta-feira (9), negou provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 693112, com repercussão geral reconhecida, para julgar constitucional a penhora de bens de sociedade de economia mista ocorrida anteriormente à sucessão pela União. Segundo os ministros, nesses casos a execução deve prosseguir nos termos dispostos pelo Código de Processo Civil (CPC), sendo inaplicável o regime de precatórios. A decisão será aplicada a, pelo menos, 1.263 processos semelhantes sobrestados em outras instâncias.

No caso dos autos, a União interpôs recurso extraordinário impugnando acórdão do Tribunal de Superior do Trabalho (TST) que manteve decisão considerando válida a penhora de bens da extinta Rede Ferroviária Federal S.A. (RFFSA), realizada anteriormente a sua sucessão pela União. De acordo com o TST, nesses casos, a execução dos bens não pode prosseguir mediante precatório.

Da tribuna, a ministra da Advocacia-Geral da União, Grace Maria Fernandes, argumentou que, mesmo em se tratando de verba alimentar, o pagamento do crédito deve ser feito por meio de precatório, e não diretamente, observando-se o disposto no artigo 100 da Constituição Federal, que exclui a possibilidade de penhora e alienação dos bens públicos ao estabelecer processo especial para pagamento dos débitos da Fazenda Pública. Segundo ela, apenas em relação à RFFSA, há mais de 5 mil penhoras de bens móveis e imóveis para quitar débitos trabalhistas.

O advogado do autor da reclamação trabalhista, Gustavo Ramos, sustentou a impossibilidade de suspender penhoras determinadas antes que a sociedade de economia mista tenha sido sucedida pela União. Em seu entendimento, apenas em feitos ocorridos após a sucessão é que os pagamentos devem ser efetuados e por meio de precatórios.

O relator do RE 693112, ministro Gilmar Mendes, observou que o STF, em situações excepcionais e peculiares, entendeu que determinadas pessoas jurídicas de direito privado poderiam se submeter ao regime de precatórios, como a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), empresa pública que presta serviço público. Porém ressaltou que a jurisprudência do STF, em caso similar, mas tratando de obrigações tributárias da União após a sucessão de sociedade de economia mista, entendeu que a imunidade recíproca não atinge créditos supervenientes que tenham sido legitimamente constituídos no passado.

O ministro salientou que, no RE 599176, o STF julgou que a imunidade tributária recíproca não exonera o sucessor das obrigações tributárias relativas aos fatos

jurídicos tributários ocorridos antes da sucessão, ou seja, a imunidade não pode ser aplicada retroativamente. Segundo ele, a solução pode ser aplicada ao caso dos autos, não podendo se falar em afronta ao preceito constitucional da isonomia ou da impenhorabilidade absoluta de bens penhorados em data anterior à sucessão da RFFSA pela União, pois a sucessão não pode ter efeitos retroativos.

Mendes destacou que outro aspecto do caso é o fato de o débito ser decorrente do pagamento de direitos trabalhistas, relativos a uma prestação de serviço iniciada na década de 1970, em função de uma reclamação proposta em 1996. Ele ressaltou a existência de diversas demandas semelhantes, sobrestadas em outras instâncias, com reclamantes com idade acima de 60 anos, esperando unicamente a resolução desta controvérsia.

“Admitir a pretensão da União de submeter o crédito dos exequentes à ordem cronológica da apresentação dos precatórios tornaria ainda mais penosa a espera dos ex-trabalhadores em ver realizados seus direitos já reconhecidos e amparados pela coisa julgada. Desse modo, se à época em que foi realizada a penhora a RFFSA não tinha sido sucedida pela União, revela-se legítima essa constrição patrimonial, no que resulta inadmissível a alegação de afronta ao artigo 100 da Constituição”, concluiu o relator.

A tese de repercussão geral firmada foi a seguinte: “É válida a penhora de bens de pessoas jurídicas de direito privado realizada anteriormente à sucessão desta pela União, não devendo a execução prosseguir mediante precatório”.

**08/02/2017**

## **Suspensão julgamento sobre responsabilidade da administração por inadimplemento de empresa terceirizada**

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu aguardar o voto da presidente, ministra Cármen Lúcia, para concluir o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida, que discute a responsabilidade subsidiária da administração pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada.

O recurso foi interposto pela União contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que manteve a responsabilidade subsidiária da entidade pública pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas a uma recepcionista terceirizada, por força de culpa caracterizada pela omissão em fiscalizar adequadamente o contrato de prestação de serviços.

No dia 2 de fevereiro, quando o debate da matéria teve início pelo Plenário, a relatora, ministra Rosa Weber, reafirmou o entendimento do STF no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16, no qual o Tribunal, ao julgar constitucional o artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/1993 (Lei de Licitações), vedou a transferência automática à administração pública dos encargos trabalhistas resultantes da execução de contrato de prestação de serviços. Mas, segundo entendeu a ministra Rosa Weber, não fere a Constituição a imputação de responsabilidade subsidiária à administração pública pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas por empresas terceirizadas, em caso de culpa comprovada do Poder Público em relação aos deveres legais de acompanhar e fiscalizar o contrato de prestação de serviços.

No caso dos autos, a relatora conheceu em parte do recurso e, na parte conhecida, negou-lhe provimento. Seu voto foi seguido na sessão desta quarta-feira (8) pelos

ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Ricardo Lewandowski e Celso de Mello.

Tese da relatora

Em seu voto, a relatora propôs a seguinte tese de repercussão geral: “A constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666, declarada na ADC 16, veda a transferência automática à administração pública dos encargos trabalhistas resultantes da execução do contrato de prestação de serviços. Não fere o texto constitucional a imputação de responsabilidade subsidiária à administração pública pelo inadimplemento, por parte da prestadora de serviços, das obrigações trabalhistas, em caso de culpa comprovada, em relação aos deveres legais de acompanhamento e fiscalização do contrato de prestação de serviços, observados os princípios disciplinadores do ônus da prova”.

Sugestão de parâmetros

Assim como a relatora, o ministro Luís Roberto Barroso salientou o dever de fiscalização da administração pública quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas das empresas terceirizadas, e sugeriu a adoção de alguns parâmetros, entre eles que a fiscalização seja feita pela administração pública pelo sistema de amostragem. Para ele, quando constatada a ocorrência de inadimplemento trabalhista pela contratada, o Poder Público deverá tomar as seguintes providências: notificar a empresa, concedendo prazo para sanar a irregularidade; em caso de não atendimento, ingressar com ação judicial para promover o depósito, a liquidação do valor e o pagamento em juízo das importâncias devidas, abatendo tais importâncias do valor devido à contratada.

Divergência

Em sentido divergente, o ministro Luiz Fux votou pelo provimento do recurso. Ele lembrou que na análise da ADC 16 o Supremo declarou a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/1993. “Essa declaração de constitucionalidade fez coisa julgada e uma interpretação conforme a Constituição Federal desse artigo levaria a uma contradição”. O ministro Fux entendeu que foi intenção do legislador excluir a responsabilidade subsidiária da administração pública para evitar o descumprimento desse preceito, chancelado pelo Supremo.

Em seu voto, ele se ateve à solução da ADC 16 e vedou a transferência automática, à administração pública, da responsabilização sobre os encargos trabalhistas resultantes da execução de contrato de prestação de serviços. Seguindo a divergência votou o ministro Marco Aurélio, destacando que o dispositivo afasta a responsabilidade da administração pública nesses casos. Nesse sentido, também votaram os ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes.



**09/02/2017**

## **Fibria indenizará técnica que teve de assumir publicamente culpa por acidente**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a Fibria Celulose S.A. a indenizar uma técnica industrial em R\$ 10 mil pela exposição de sua imagem como forma de alertar outros empregados sobre o acidente de

trabalho do qual foi vítima. Em palestras a colegas, ela teve de admitir publicamente a culpa pelo ocorrido.

A técnica sofreu queimaduras causadas por ácido sulfúrico quando operava uma máquina, por não ter usado a roupa de proteção. Em sua defesa, a indústria confirmou o objetivo de chamar a atenção dos trabalhadores para a obediência às normas de segurança e disse que a técnica participou da comissão de análise do acidente que concluiu pela necessidade de ampla divulgação do caso. A empresa negou qualquer coação para que ela participasse da atividade, e, apesar de acreditar na culpa exclusiva da trabalhadora, afirmou que não divulgou essa opinião.

O juízo de primeiro grau deferiu indenização de R\$ 10 mil, e o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a condenação. Nos termos da sentença, houve exposição indevida da imagem – passível de reparação conforme o artigo 5º, inciso V, da Constituição Federal –, porque uma testemunha comprovou que a colega foi obrigada a assumir em público a responsabilidade pelo acidente.

Segundo o juiz, não existe prova de que a empregada renunciou ao direito de imagem por ter supostamente participado da comissão, inclusive porque não há assinatura dela no documento elaborado pelo grupo. O TRT também ressaltou que ela estava no hospital quando se decidiu pela divulgação.

Na análise do recurso da indústria ao TST, a relatora, desembargadora convocada Cilene Ferreira Santos, afirmou que a condenação por danos morais não teve relação com a responsabilidade pelo acidente, “mas sim com o constrangimento a que foi submetida a trabalhadora, em razão do uso indevido da sua imagem”.

Por unanimidade, a Quarta Turma não conheceu do recurso nesse tópico. Após a publicação do acórdão, foram opostos embargos de declaração, ainda não julgados.

**09/02/2017**

## **GM deve admitir adesão a PDV de empregado excluído por estar em aviso prévio**

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a embargos da General Motors do Brasil Ltda. contra decisão que garantiu os benefícios de seu Plano de Demissão Voluntária (PDV) a um ajudante geral que cumpria aviso prévio quando o programa foi instituído. No entendimento da SDI-1, o período de aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado e, portanto, abrange todos os efeitos legais do vínculo empregatício.

O ajudante trabalhou na montadora por quase 34 anos (1978 a 2012) até ser dispensado sem justa causa. Durante o período de 90 dias de aviso prévio, a GM instituiu o PDV, que exigia para a adesão, entre outros requisitos, que o contrato de trabalho estivesse em vigor.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) considerou regular a dispensa do empregado, entendendo que o período do aviso prévio não poderia ser considerado para lhe dar direito aos benefícios do plano. O trabalhador recorreu ao TST e a Sétima Turma da Corte garantiu sua inclusão, com o entendimento de que a data da rescisão contratual deve corresponder à do término do aviso prévio.

**Embargos**

Nos embargos à SDI-1, a GM apontou decisão da Primeira Turma que, em caso semelhante, não concedeu efeito extensivo do aviso prévio do empregado para incluí-lo no PDV. Mas o ministro João Oreste Dalazen, embora conhecendo dos embargos por conflito de teses (Súmula 296, inciso I, do TST), negou provimento, ressaltando que a lei assegura a projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais

(artigo 487, parágrafo 1º, da CLT). Dalazen explicou que o período de adesão ao plano ocorreu na vigência do vínculo empregatício, uma vez que, mesmo tendo sido avisado previamente da dispensa em data anterior, a extinção do contrato de trabalho se deu efetivamente ao fim dos 90 dias.

A decisão foi unânime.

**09/02/2017**

## **Turma determina pagamento de pensão vitalícia de valor elevado em parcelas mensais**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo pague em parcelas mensais a reparação por danos materiais, em valor superior a R\$ 1 milhão, a uma técnica de processamento de dados por doença ocupacional. Decisão anterior, do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), havia condenado o banco ao pagamento da indenização em parcela única.

Para a relatora do recurso do HSBC, ministra Maria Cristina Peduzzi, o pagamento parcelado, além de menos gravoso ao empregador, é vantajoso para a trabalhadora, pois preserva a situação financeira ao longo do tempo. Segundo a magistrada, é baixo o risco de inadimplemento das parcelas mensais, considerando-se o porte financeiro do banco empregador.

A técnica se aposentou por invalidez aos 36 anos por ter adquirido LER/DORT devido a atividades repetitivas desenvolvidas no banco. O valor fixado pelo TRT, de R\$ 1.033.830, levou em conta o salário recebido pela bancária multiplicado pelos meses até ela completar 79 anos, com a aplicação de um redutor para pagamento de uma só vez.

O HSBC, no recurso ao TST, afirmou que a pensão vitalícia em parcela única não atende ao objetivo de restabelecer as condições anteriores à incapacidade, nem garante a estabilidade e a subsistência prolongadas. Alegando que o pagamento geraria enriquecimento ilícito da trabalhadora, requereu a redução à metade do valor da indenização e seu pagamento mês a mês.

A ministra Cristina Peduzzi deferiu a redução do valor com base no laudo pericial, segundo o qual as atividades desenvolvidas pela técnica no banco atuaram como concausa, agravando doença de natureza degenerativa.

Com relação ao parcelamento, a ministra entendeu que não há, na decisão do TRT, fundamento razoável capaz de justificar o pagamento da pensão em cota única, “sobretudo diante da constatação de que, mesmo aplicada a redução de 50% pela verificação da concausa, atingiria o elevado valor de R\$ 516,9 mil”. Peduzzi explicou que não há direito potestativo do ofendido ao pagamento de uma só vez, e considerou “adequado e equânime” o deferimento em parcelas. Os valores mensais equivalerão à metade da última remuneração da trabalhadora (R\$2.700).

A decisão foi unânime.

**08/02/2017**

## **Prova dividida isenta condomínio de acusação de prática de racismo**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que isentou o Condomínio Edifício Wenceslau Glaser, em Curitiba (PR), de indenizar uma auxiliar de limpeza que alegou ter sido vítima de racismo praticado pelo síndico. A

Turma considerou correta a decisão, que com base na distribuição do encargo probatório entre as partes, por constatar a prova testemunhal dividida, julgar em desfavor da parte a quem se atribuiu o ônus da prova, conforme vem entendendo o TST.

A auxiliar afirmou que se recusou a participar de mobbing (assédio psicológico) contra uma servente de limpeza acusada de furto no escritório do síndico. Por isso, sofreu assédio moral e ofensas raciais e foi pressionada a pedir demissão, sob pena de justa causa. O síndico negou a prática de mobbing ou de terror psicológico e afirmou que nunca a acusou de ladra nem a ofendeu com palavras racistas ou humilhantes.

Os depoimentos foram contraditórios. A preposta do condomínio e o ascensorista disseram que não presenciaram qualquer ato de racismo por parte do síndico. Já testemunhas o ouviram dizer que não contrataria mais “gente preta” porque “só dava problema”, e a servente o ouviu dizer que acertaria o passo daquela “preta, safada e sem vergonha”.

Atribuindo maior valor aos depoimentos de testemunhas da trabalhadora, o juízo da 12ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) concluiu que o síndico excedeu os limites do poder potestativo e, entendendo não ser possível tolerar práticas discriminatórias, condenou o condomínio a indenizar a ex-empregada em R\$ 20 mil por dano moral.

**Prova dividida**

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), ao julgar recurso do condomínio, entendeu que a prova oral estava dividida, e que a distribuição do ônus da prova deveria se dar conforme os artigos 818 da CLT e 333 do Código de Processo Civil – ou seja, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Ressaltou ainda que se a versão da auxiliar fosse verdadeira, o ascensorista, também negro, sofreria discriminação racial, o que não ocorreu, segundo seu próprio depoimento. Com isso, afastou a condenação.

Ao recorrer ao TST, a auxiliar alegou que seu depoimento e o de suas testemunhas foram desconsiderados pelo Regional. Mas a relatora, ministra Dora Maria da Costa, explicou que o TRT fundamentou sua decisão com base na distribuição do encargo probatório entre as partes, não cabendo, assim, a alegação de ofensa direta aos dispositivos apontados por ela, que tratavam da discriminação.

A ministra citou ainda precedentes para demonstrar que o TST vem entendendo que, na hipótese de prova dividida, deve-se julgar em desfavor da parte a quem se atribuiu o ônus da prova.

Por unanimidade, a Turma não conheceu do recurso.

**06/02/2017**

## **Ex-diretor de sindicato não pode atuar em causa própria em reclamação ao TST**

O Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) extinguiu reclamação apresentada por um ex-diretor de finanças do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão no Estado de Alagoas. Entre as diversas razões para a decisão está a de que o trabalhador não podia atuar em causa própria no TST, por não ser advogado.

A reclamação, ação que visa à preservação da competência e à garantia da autoridade das decisões dos Tribunais e da observância de seus precedentes, passou a ser aplicada recentemente no processo do trabalho, e foi regulamentada pela Instrução Normativa 39.



No caso julgado pelo Órgão Especial, o dirigente sindical questionava decisão da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL) em ação trabalhista na qual ele pretendia ser reintegrado ao cargo, do qual fora afastado pela comissão de ética do sindicato. Segundo o relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, a reclamação é inadmissível, tanto por não se enquadrar nas hipóteses cabíveis quanto pela falta de capacidade postulatória do sindicalista.

O ministro assinalou que o trabalhador postulou em causa própria, mas não comprovou sua condição de advogado regularmente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o que inviabiliza o conhecimento da reclamação – cujas normas processuais não preveem essa exceção.

José Roberto Freire Pimenta destacou ainda que, de acordo com a Súmula 425 do TST, o jus postulandi, estabelecido no artigo 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando os recursos de competência do TST.

Ainda conforme o relator, a reclamação apresentada pelo sindicalista não se enquadra em nenhuma das hipóteses previstas para o seu cabimento, contidas no artigo 988 do Código de Processo Civil de 2015, pois ele não indicou qual a competência do TST que teria sido usurpada ou qual decisão não teria sido observada, nem explicitou enunciado de súmula vinculante ou outro precedente obrigatório que viabilizasse o conhecimento da sua reclamação. “Por qualquer prisma que se analise, esta reclamação revela-se inadmissível, por falta de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo”, concluiu.

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, houve a oposição de embargos declaratórios, ainda não examinados.



**09/02/2017**

## **CNJ avalia planos de tribunais para priorizar força de trabalho do 1º grau**

Técnicos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) começam a analisar nesta quinta-feira (9/2) estudos dos tribunais para remanejar pessoal e assim minimizar as carências de recursos humanos nas unidades judiciais de primeira instância.

A medida atende exigência da Resolução 219/2016, editada para priorizar o funcionamento do primeiro grau de jurisdição com a redistribuição da força de trabalho do Judiciário. Hoje 92% dos processos que tramitam na justiça estão em primeira instância e o número de cargos lotados nas Varas e de funções comissionadas dos servidores é inferior ao da segunda instância. Os tribunais já informaram ao CNJ seus respectivos cronogramas de reestruturação administrativa e de remanejamento de servidores para que seja verificada a necessidade de ajustes nos planos.

Segundo o conselheiro Carlos Eduardo Dias, responsável pela fiscalização do cumprimento da norma do CNJ, o conselho irá analisar a “compatibilidade dos planos de ação e cronogramas enviados pelos tribunais com a Resolução”. Dias disse ainda que o Departamento de Pesquisa Judiciário (DPJ) e o Departamento de Gestão Estratégica (DGE) trabalharão na análise dos cronogramas e planos de ação e

apresentarão pareceres técnicos avaliando a adequação deles às diretrizes da Resolução. Posteriormente, ficarão à disposição dos tribunais para esclarecimentos sobre os ajustes que vierem a ser determinados pelo Conselho. “Representantes de vários tribunais já estiveram aqui no CNJ em busca de orientação e, se houver interesse de outros, basta acionar nossos departamentos técnicos”, afirmou o conselheiro Carlos Eduardo Dias, seguindo deliberação do Comitê Nacional de Priorização do Primeiro Grau.

É nas unidades da primeira instância, sobretudo as varas, que tramita a maioria dos processos na Justiça brasileira. Em 2015, a primeira instância concentrou 92% das 99,7 milhões de ações em curso na Justiça. No entanto, o quadro de servidores não é capaz de fazer frente ao volume da demanda. O anuário estatístico do CNJ “Justiça em Números” relativo a 2015 apontou que apenas 83% dos servidores do Judiciário atuam nas unidades da primeira instância. Embora a discrepância em termos percentuais não aparente ser tão problemática, um juiz de primeiro grau tem uma carga de trabalho duas vezes maior que um magistrado de segunda instância.

Consequências – O relatório feito pelo CNJ, baseado nas estatísticas mais recentes, indica que um magistrado do primeiro grau tem 7.082 processos para julgar por ano contra 3.250 para um colega de segundo grau – desembargadores, principalmente. Como consequência, a taxa de ações que tramitaram no ano sem receber solução definitiva do Judiciário é de 74,1% no primeiro grau e de 48,8%, no segundo. A necessidade de transferir servidores para a primeira instância para equilibrar a relação da força de trabalho entre os dois níveis de Justiça chega a 14,3% na Justiça do Trabalho, por exemplo.

Funções e cargos comissionados – Além de determinar a distribuição adequada de servidores ao volume de processos recebidos, a Resolução 219/2016 também exige que os tribunais destinem mais funções comissionadas e cargos em comissão a unidades do primeiro grau. Os servidores da área judiciária lotados na primeira instância recebem apenas 63% dos valores pagos pelo exercício de cargos em comissão e 61% das funções comissionadas. A Resolução propõe ajustar esse quadro, igualmente determinando uma distribuição de comissionamentos e cargo correspondente ao número de ações distribuídas em cada um dos graus de jurisdição. O prazo para a efetiva implementação do remanejamento se encerrará no dia 01 de julho. Segundo o Conselheiro responsável pelo procedimento, a expectativa do CNJ é que os tribunais brasileiros envidem todos os esforços necessários ao efetivo cumprimento da Resolução, já que ela está relacionada com uma das mais importantes políticas do Conselho. "Ao lado disso, temos que a primeira instância é o cartão de visitas do Poder Judiciário, pois é a ela que o cidadão acorre quando pretende ver resguardados os seus direitos violados. Uma prestação jurisdicional adequada e de qualidade oriunda do primeiro grau é elemento indispensável para garantir a cidadania e para que o Judiciário se mostre eficiente à sociedade."



**08/02/2017**

## Pastor não tem vínculo reconhecido com igreja

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) negou provimento ao recurso de um pastor que pedia reconhecimento de vínculo



empregatício com a Igreja Mundial do Poder de Deus. O colegiado, que acompanhou por unanimidade o voto da relatora do acórdão, desembargadora Mery Bucker Caminha, considerou ausentes os requisitos que caracterizam o vínculo, previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Turma também entendeu que o trabalho do pastor evangélico estava ligado ao exercício voluntário de fé.

Na inicial, o pastor alegou que prestou serviços à Igreja entre 2009 e 2013, por questões financeiras. Para pleitear o reconhecimento de vínculo, argumentou que no exercício de suas atividades havia dependência econômica, subordinação e habitualidade, ou seja, requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

A Igreja, por sua vez, rejeitou a tese da existência de vínculo, juntando documentos aos autos para comprovar o alegado. No primeiro grau, o juiz Leonardo Almeida Cavalcanti, em exercício na 44ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, negou o pleito do pastor, que recorreu da decisão.

No segundo grau, a relatora do acórdão observou que, mesmo não havendo vedação para que instituições religiosas possam firmar contrato de trabalho, este só é cabível em atividades estranhas ou complementares à atuação espiritual. Sendo assim, é possível, por exemplo, que igrejas contratem professores, zeladores ou músicos.

Em seu voto, a desembargadora Mery Bucker ressaltou que "é evidente que o vínculo que une o pastor à igreja é de natureza religiosa e vocacional, relacionado a uma vontade interna de prestar ajuda e divulgação da palavra evangélica profetizada pela igreja a qual escolheu, não havendo, pois, intuito de percepção de remuneração". O fato de o pastor prestar conta dos valores recebidos a título de dízimos para o pastor regional não caracteriza, na avaliação da magistrada, uma relação de subordinação. "Há apenas convergência de vontades e comunhão de fé com os superiores e paroquianos com objetivo comum de difundir, pelo culto e pela pregação, o ideário da Igreja", atestou a relatora.

**07/02/2017**

## **Integrar comissão de trabalhadores não comprova dispensa discriminatória**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento de um vendedor da Indústria e Comércio de Aves Ltda. que pretendia ser reintegrado ao emprego. Ele alegava que foi dispensado por participar de comissão criada pelo Ministério Público do Trabalho para discutir a implementação de um Termo de Ajustamento de Conduta firmado pela empresa, mas não comprovou as alegações.

A reintegração foi indeferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), sob o entendimento de que a rescisão do contrato de trabalho ocorreu quase oito meses depois de seu ingresso na comissão. Uma das testemunhas da empresa revelou que, na mesma ocasião, foram também dispensados outros empregados que não integravam a comissão criada pelo MPT.

No agravo pelo qual tentava reabrir a discussão no TST, o empregado ressaltou que o TRT reconheceu a dispensa discriminatória, mas julgou improcedente o pedido de reintegração.

Mas a relatora, ministra Dora Maria da Costa, observou que os fatos descritos pelo Regional não corroboram a sua tese. "Com efeito, não há falar em ato discriminatório apto a ensejar a reintegração do trabalhador", concluiu.

**06/02/2017**

## **Empreiteiro é único responsável por obrigações trabalhistas**

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) negou provimento ao pleito de um trabalhador contratado pela Sidenge Construção Civil, que reivindicava reconhecimento de responsabilidade da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) no cumprimento de obrigações trabalhistas. O colegiado considerou a existência de contrato de empreitada entre o dono da obra (CSN) e o empreiteiro (Sindege), o que não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro. A exceção dessa regra é quando o dono da obra é uma empresa incorporadora ou construtora, o que não é o caso.

Contratado em 22 de janeiro de 2004 como mestre de obras, o obreiro trabalhou na impermeabilização e drenagem do pátio de lamas na Usina Presidente Vargas, em Volta Redonda. Embora não fosse empregado da CSN, ele postulou na Justiça do Trabalho o reconhecimento de responsabilidade subsidiária da siderúrgica para quitação de verbas salariais e rescisórias, adicional de horas extras, diferenças de FGTS, entre outras indenizações.

A CSN se defendeu, apresentando cópia do contrato, no qual constam os pré-requisitos que caracterizam um contrato sob o regime de empreitada, tais como objeto e valor global previamente definidos, além de prazo determinado. A obra durou cerca de seis meses, com início em 6 de janeiro de 2004 e conclusão em 24 de julho de 2004.

Para a 7ª Turma, que seguiu, por unanimidade, o voto do desembargador Theocrito Borges dos Santos Filho, não é possível o reconhecimento da responsabilidade subsidiária, visto que o contrato celebrado entre a Sidenge e a CSN era na modalidade empreitada. "Como se verifica trata-se de legítimo e autêntico contrato de empreitada, no qual à contratante, como dona da obra, não cabe imputar a responsabilidade subsidiária postulada pelo demandante", observou o magistrado em seu voto. O segundo grau manteve a sentença da juíza do Trabalho substituta Maíra Automare, em exercício na 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda.

**02/02/2017**

## **Município do rio é condenado por não observar normas de higiene, saúde e segurança**

Na tarde desta terça-feira (31/1), a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) manteve a condenação do Município do Rio de Janeiro ao pagamento de indenização no valor de R\$ 100 mil por dano moral coletivo, pela inobservância de normas de segurança, saúde e higiene do ambiente do trabalho no âmbito do Hospital Souza Aguiar. A decisão, de relatoria do desembargador Roberto Norris, foi proferida durante o julgamento de uma Ação Civil Pública (ACP) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

De acordo com o MPT, as irregularidades foram constatadas em inspeções realizadas por médicos e engenheiros do Ministério do Trabalho nos anos de 2002 e 2009, por meio de um projeto de fiscalização das condições trabalhistas em unidades hospitalares, não tendo sido sanadas, o que ocasionou o ajuizamento da ação em 2015.

Além do pedido de condenação, as irregularidades levaram o MPT a solicitar a adequação das condições de trabalho, com a obrigação de providenciar e

disponibilizar EPIs (equipamentos de proteção individual) em áreas de materiais esterilizados e laboratório de análises clínicas; garantir condições de conforto térmico em todas as áreas de trabalho do estabelecimento de saúde, em especial na câmara escura da radiologia; não permitir o reencape e/ou a desconexão manual de agulhas; realizar a manutenção periódica da fiação elétrica de câmara escura; implementar plano de evacuação de suas dependências em caso de sinistro, em especial incêndio; não permitir a realização de atividades em áreas onde existam fontes de radiações ionizantes, entre outras.

Ao recorrer da sentença proferida pela Juíza Najla Rodrigues Abbude, da 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o Município alegou que as normas que regulam a criação e o funcionamento de PPRA, PCMSO, PPP, Programa de Controle Auditivo, Análise Ergonômica, Mapas de Risco, CIPA e Implantação de Serviço de Medicina e Segurança do Trabalho são inaplicáveis ao ente público, tendo em vista o regime jurídico estatutário da "quase totalidade" de seus funcionários no Hospital Souza Aguiar, mas que já teria tomado providências para adequar o ambiente de trabalho e que as empresas terceirizadas fariam o controle de seus profissionais.

Entretanto, segundo o desembargador Roberto Norris, relator do recurso ordinário, o Hospital Municipal Souza Aguiar é o ambiente de trabalho de dezenas de empregados de empresas prestadoras de serviços, bem como é, também, o local de prestação de serviços de médicos-residentes e estagiários, além de recepcionar centenas de cidadãos todos os dias. "O Município do Rio de Janeiro, como responsável pela unidade hospitalar, detém o poder de alterar as condições do ambiente de trabalho ao qual estão submetidos, não só servidores estatutários, como dezenas de empregados prestadores de serviços, não podendo o ente público se furtar a obedecer as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, emitidas pelo próprio Poder Público", afirmou o magistrado.

Além disso, para o desembargador, afirmar que as normas de higiene, saúde e segurança não são aplicáveis ao Município do Rio de Janeiro, pelo simples fato de serem tais normas classificadas como normas trabalhistas, é o mesmo que afirmar que o Poder Público não tem o dever de observar as normas de higiene, saúde e segurança que ele opõe aos demais entes privados, como regras mínimas a fim de atender ao disposto na Constituição Federal.

A decisão da 5ª Turma foi tomada por unanimidade e será publicada esta semana no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.



**07/02/2017**

## **17ª Turma: trabalho como pessoa jurídica após contrato CLT na mesma empresa pode configurar vínculo empregatício**

Os magistrados da 17ª Turma do TRT da 2ª Região, em acórdão de relatoria da desembargadora Maria de Lourdes Antonio, deram provimento a recurso de um jornalista de renome que atuara por quase três décadas em emissora de rádio de São Paulo. Eles reconheceram vínculo empregatício nos últimos dez anos em que o

empregado atuou como pessoa jurídica, após período anterior de contrato CLT, por presunção de manutenção das mesmas condições de trabalho.

O funcionário contou que trabalhou na empresa ininterruptamente de 1983 a 2011. Até o ano 2000, tinha contrato em carteira; após esse período, seu contrato mudou para o de pessoa jurídica, porém suas atividades teriam permanecido as mesmas. Segundo o profissional, essa alteração ocorreu porque ele recebera proposta do concorrente e, para cobrir essa proposta, a empresa lhe ofereceu essa outra forma de contrato, que ele aceitou prontamente. A empresa confirmou a ocorrência da prestação de serviços no período, porém alegava que o trabalho era feito com autonomia e por conta própria pelo prestador.

Duas testemunhas convidadas pelo jornalista afirmaram que ele representava a rádio em eventos, que se reportava à chefia e era avaliado por ela, que orientava funcionários e que, como PJ, ele continuou atuando da mesma forma que antes. O preposto e duas testemunhas da empresa disseram que o funcionário passou a atuar como pessoa jurídica por iniciativa própria porque queria mais liberdade e que suas atividades mudaram muito no período.

Para a relatora do acórdão, "a relação empregatícia resulta de diversos fatores (...), sendo eles a prestação de trabalho por pessoa física, com habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação". Cabia à empresa, portanto, demonstrar ausência de subordinação no período sem registro do empregado, o que não foi feito. Assim, decidiu-se que "restou demonstrada pelo conjunto probatório constante nos autos a existência de relação de emprego entre as partes, com a presença de todos os elementos fático-jurídicos desta relação (art. 3º da CLT), impondo-se o reconhecimento de vínculo de emprego no período requerido".

**01/02/2017**

## **14ª Turma: rendimentos de bem do devedor são passíveis de penhora**

Um débito trabalhista não podia ser quitado por falta de bens. O sindicato (autor da reclamação), após indicar os sócios da empresa, pediu então a penhora dos aluguéis de um imóvel de propriedade de um dos sócios. Rejeitado o pedido pela 1ª instância, houve recurso.

A 14ª Turma do TRT da 2ª Região recebeu o agravo de petição. No acórdão, de relatoria do desembargador Davi Furtado Meirelles, destacou-se que não se tratava "de penhora do imóvel, mas dos rendimentos dele advindos", e que tal hipótese é sustentada pelo art. 834 do novo Código de Processo Civil: "podem ser penhorados, à falta de outros bens, os frutos e rendimentos dos bens inalienáveis".

Assim, os magistrados daquela turma deram provimento ao agravo de petição, e determinaram a penhora dos aluguéis mensais, com citação por oficial de justiça para o inquilino depositá-lo em conta judicial até a quitação do débito.

**10/02/2017**

## **Juiz decide: Falta de pagamento de salários por vários meses atinge integridade física e psíquica do trabalhador e gera danos morais**

A impontualidade ou o não pagamento dos salários por vários meses consecutivos provoca enorme instabilidade ao empregado, que deixa de cumprir seus compromissos, sem falar nas dificuldades que enfrenta com o próprio sustento e de sua família. Com esses fundamentos, o juiz Anselmo José Alves, na titularidade da 1ª Vara do Trabalho de Barbacena, acolheu o pedido de uma enfermeira para condenar uma Casa de Saúde a lhe pagar indenização por danos morais no valor de R\$3.000,00.

Na sentença, o magistrado ressaltou que a reparação de danos morais, especialmente na esfera trabalhista, apresenta-se como resposta à tutela da dignidade humana, protegendo não só a pessoa em sua integridade psicofísica, mas também a solidariedade, a igualdade e a liberdade humanas. "Afim, o direito existe sobretudo para proteger as pessoas", destacou.

E, no caso, foi demonstrado que a empregadora descumpriu várias obrigações contratuais, deixando de efetuar o pagamento de salários por vários meses (setembro e dezembro de 2013, fevereiro, maio e outubro de 2014, janeiro de 2015 e maio a dezembro de 2015), assim como de recolher o FGTS na conta vinculada da trabalhadora. Para o julgador, tal conduta atingiu a integridade pessoal da reclamante, mostrando o total descaso da empregadora para com a sua empregada, o que, certamente, trouxe a ela sérias dificuldades financeiras e indiscutível sofrimento psíquico.

Nesse quadro, o juiz não teve dúvidas de que a conduta antijurídica da ré causou dano moral à reclamante, que devem ser reparados, nos termos dos artigos 186, 187, 927 e 953, do Código Civil, e art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988. Ele ponderou ainda que, em casos como esse, não se exige prova de prejuízo para que se reconheça o dever de reparar, sendo clara a ofensa à dignidade do trabalhador que deixa de receber sua principal, senão única, fonte de sustento por vários meses. A empresa ainda poderá apresentar recurso ao TRT-MG.

**10/02/2017**

## **Novo CPC não autoriza a penhora de salários inferiores a 50 salários mínimos mensais**

Parcela de natureza alimentar do executado, os salários são impenhoráveis, exceto em caso de valores superiores a 50 salários-mínimos mensais, conforme estabelece o artigo 833, parágrafo 2º, do novo CPC. Abaixo disso, não é possível a determinação de retenção de percentual do salário recebido pelo devedor, tendo em vista a vedação do inciso IV, desse mesmo artigo. A impenhorabilidade, nesse caso, decorre do fato de que a remuneração do trabalho realizado por pessoa física é indispensável à sua manutenção e sobrevivência. Com esse posicionamento, o desembargador Anemar Pereira Amaral, negou provimento ao recurso do trabalhador, julgado na 6ª Turma do TRT mineiro.



O ex-empregado pretendia a manutenção do bloqueio ou a penhora do percentual de 30% dos salários do executado. Afirmou que não há comprovação no sentido de que a conta corrente do devedor seja exclusiva para recebimento de salários. Defendeu a inexistência da impenhorabilidade em razão da natureza do débito trabalhista.

Rejeitando esses argumentos, o desembargador acentuou que, para a execução dos créditos trabalhistas, devem ser observados os trâmites legais, principalmente o disposto no artigo 833, IV, do NCPC, que veda a penhora sobre salários. Ao examinar os documentos juntados ao processo, o relator verificou que a quantia objeto de discussão representava o valor líquido de R\$1.398,00, que é o mesmo valor lançado no extrato. Seguindo a mesma linha de entendimento do juiz sentenciante, o desembargador ressaltou que esse extrato revela que a conta bancária do réu é a chamada conta fácil do Banco Bradesco, uma espécie de conta corrente cumulada com conta poupança, em que os valores depositados na conta corrente são transferidos automaticamente para a conta poupança.

Conforme acentuou o desembargador, diante de um débito e um crédito de natureza alimentar, não é razoável sacrificar-se o primeiro em prol do segundo, utilizando-se de atos vedados pelo ordenamento jurídico, ainda que limitada a penhora a determinado percentual dos valores recebidos mensalmente. Ademais, embora a execução vise a satisfazer os interesses do credor trabalhista, também deve se processar da maneira menos gravosa para o devedor, na forma do artigo 805 do NCPC.

Nessa mesma linha de entendimento, o julgador citou a Orientação Jurisprudencial nº 08 da SDI-1, do TRT mineiro: "MANDADO DE SEGURANÇA. BLOQUEIO DE CONTA BANCÁRIA. VALORES RESULTANTES DE SALÁRIO OU BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. (DJMG 22.08.2006) Fere direito líquido e certo da pessoa física impetrante a determinação de penhora ou bloqueio de valores existentes em sua conta bancária, quando resultantes de salário ou benefício previdenciário, por lei considerados absolutamente impenhoráveis (incisos IV e VII do artigo 649 do CPC)".

O relator não acolheu também o pedido de retenção de percentual do salário recebido pelo devedor, trazendo, ao final de seu voto, recentes julgados do TST que manifestaram esse mesmo entendimento. A Turma julgadora acompanhou o voto do desembargador.

**08/02/2017**

## **Juíza não reconhece perseguição patronal a vendedor que não quis se fantasiar de frango**

Um vendedor relatou que se recusou a vestir uma fantasia de frango na inauguração do supermercado pertencente à empregadora. A partir desse fato, segundo alegações do trabalhador, começou uma série de pressões e perseguições por parte da empresa, incluindo o aumento excessivo das metas. Diante disso, ele alegou que se viu obrigado a pedir demissão. Com base nesses argumentos, pediu na Justiça que a demissão seja transformada em dispensa sem justa causa. Entretanto, a juíza Laudency Moreira de Abreu, que julgou o caso na 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, entendeu que o vendedor era mesmo demissionário.

Pelas alegações do trabalhador, ele teria sido coagido a pedir demissão, pois, no último ano do contrato, foi-lhe imposta uma meta impossível de alcançar: ela passou de 42 para 427 toneladas de produtos por mês e era insistentemente cobrada pelos

superiores. Afirmou o vendedor que a intenção da ré era atingir o seu psicológico para forçá-lo a pedir demissão.

Na percepção da magistrada, ficou claro que ele considerava o valor do seu salário incompatível com o trabalho executado, o que também respaldou o pedido de demissão. Durante o depoimento, o vendedor declarou que o aumento da meta ocorreu depois que ele se recusou a vestir uma fantasia de frango numa inauguração do supermercado BH. Conforme explicou, o aumento da meta para 400 toneladas/mês ocorreu somente para ele, ou seja, o reclamante trabalhava numa equipe de vendas cuja meta era 40 toneladas/mês e foi transferido para outra equipe cuja meta de todos os vendedores era de 400 toneladas/mês, em média.

Para a julgadora, o próprio depoimento do empregado é suficiente para atestar a validade do pedido de demissão. Ao contrário das alegações do vendedor, a magistrada identificou que o aumento da meta de vendas decorreu da transferência dele de uma equipe de vendas para outra que impunha uma meta superior para todos os vendedores, ou seja, não houve a imposição de meta individual e de caráter retaliatório ao empregado. Ademais, lembrou a juíza que o próprio autor afirmou que estava insatisfeito com o emprego porque não tinha autonomia para negociar com clientes e por entender que o salário não era em valor compatível com seu empenho. "A mudança de equipe por decisão da supervisão insere-se no poder diretivo patronal. Não há prova de suposto propósito retaliativo ou de coação em busca de pedido de demissão", completou.

Além disso, ao examinar os documentos juntados ao processo, a julgadora verificou que o pedido de demissão foi elaborado de próprio punho pelo vendedor e por ele assinado. Constatou ainda a magistrada que, no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), há registro do pedido de demissão e das verbas rescisórias decorrentes, também assinado pelo autor, devidamente homologado pelo sindicato, sem qualquer ressalva.

No entender da julgadora, a recusa do vendedor em vestir a fantasia de frango em nada influenciou na sua mudança de equipe e no pedido de demissão. Uma testemunha afirmou que esse fato ocorreu em 2012, enquanto a mudança da meta foi só em 01/06/2015.

Portanto, de acordo com a conclusão da julgadora, não houve coação por parte da empresa, pois o pedido de demissão foi fruto de livre decisão do vendedor que, insatisfeito com o trabalho e salário, desejou dar outro rumo para sua vida profissional. A 2ª Turma do TRT mineiro confirmou a sentença nesse aspecto.

**08/02/2017**

## **Turma mantém decisão monocrática que negou provimento a recurso ordinário por conter tese contrária a Súmula do TRT-MG**

A partir da vigência da Lei 13.015/2014, os Tribunais Regionais do Trabalho passaram a ter por obrigação a uniformização da sua jurisprudência nas causas de sua competência, conforme determina o artigo 896, "a", parágrafo 3º, da CLT. Assim, as decisões do TRT-MG devem adotar as Súmulas editadas em razão dos Incidentes de Uniformização de Jurisprudência. Por consequência, caberá ao relator, de imediato, negar provimento a recurso que seja contrário à "súmula do próprio Tribunal", na forma do artigo 932, IV, "a", do CPC/2015, de aplicação subsidiária no processo do trabalho (art. 3º, XXIX, da Instrução Normativa 39 do TST).

A decisão é da 8ª Turma do TRT-MG que, adotando os fundamentos da relatora, desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças, julgou desfavoravelmente o agravo interno interposto pela Fiat (FCA FIAT CHRYSLER AUTOMÓVEIS BRASIL LTDA), para manter a decisão monocrática da relatora que, anteriormente, havia negado provimento ao recurso ordinário da empresa, porque nele se defendia tese contrária à Súmula 38 do TRT mineiro.

Entendendo o caso: A empresa firmou negociação coletiva com o sindicato dos seus empregados estipulando a prorrogação da jornada em turnos de revezamento por 48 minutos diários, como forma de "compensar as 48 horas de descanso semanal usufruídas pelos trabalhadores". Um dos empregados da Fiat, pediu na Justiça o pagamento, como extras, das horas trabalhadas além da 6ª diária em turnos de revezamento, o que foi deferido na sentença de primeiro grau, com base no entendimento contido na Súmula 38 do TRT-MG, segundo a qual: "é inválida a negociação coletiva que estabelece jornada superior a oito horas em turnos ininterruptos de revezamento, ainda que o excesso de trabalho objetive a compensação da ausência de trabalho em qualquer outro dia, inclusive aos sábados, sendo devido o pagamento das horas laboradas acima da sexta diária, acrescidas do respectivo adicional, com adoção do divisor 180".

Inconformada, a empresa apresentou recurso ordinário, mas, em decisão monocrática, a desembargadora relatora, Ana Maria Amorim Rebouças, negou-lhe provimento, mantendo a sentença recorrida, ao observar que a ré sustentava no recurso tese contrária a súmula de jurisprudência, no caso, a de nº 38 do TRT-MG. Contra essa decisão a empresa apresentou "agravo regimental", que acabou sendo conhecido pela 8ª Turma do TRT-MG como "agravo interno", nos termos do artigo 1021 do CPC/2015. Mas não teve o apelo acolhido pela Turma que, adotando o entendimento da relatora, negou-lhe provimento.

No acórdão, a relatora frisou que, a partir da vigência da Lei 13.015/2014, os Tribunais Regionais do Trabalho passaram a ter a obrigação de realizar a uniformização da sua jurisprudência, aplicando, nas causas da competência da Justiça do Trabalho e no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil). Sendo assim, para dar cumprimento à lei e por disciplina judiciária, todas as Turmas do TRT mineiro passaram a aplicar a Súmula 38 aos casos de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com jornada superior a oito horas, prorrogada por negociação coletiva. E, no caso, como o recurso da empresa trazia tese contrária à súmula, nos termos do artigo 932, IV, "a", do CPC/2015, cabia à relatora negar-lhe provimento, de imediato.

A desembargadora ressaltou que essa matéria já foi muitas vezes examinada pela 8ª Turma, em julgamento de inúmeros processos que levantaram a mesma discussão, envolvendo a mesma empresa e as mesmas condições previstas na cláusula coletiva de trabalho que prorrogou a jornada em turnos de revezamento para além de 8 horas. E mais: para ela, os argumentos da empresa sobre a suposta inexistência de efeitos nocivos à saúde do trabalhador submetido a turnos de revezamento superiores a oito horas não afastam os fundamentos da decisão agravada, já que a sentença recorrida adotou o entendimento já pacificado na Súmula 38 do TRT-MG. Além disso, ponderou a julgadora, um dos fatores que levou o legislador a fixar a jornada reduzida para turnos ininterruptos de revezamento foi justamente o potencial desse regime de trabalho de causar danos à saúde do trabalhador.

"O Tribunal possui a função legal de uniformizar a sua jurisprudência, sobre temas repetitivos, como o aqui discutido e a matéria não comporta mais debates. Todas os

fatos levantados pelas partes envolvidas já foram exaustivamente enfrentados, seja no processo que serviu de precedente jurisprudencial para o julgamento da Incidente de Uniformização de Jurisprudência, seja em todos os demais selecionados pela Comissão de Uniformização de Jurisprudência deste Regional, seja no julgamento realizado pelo Eg. Tribunal Pleno, em sessão do dia 14/05/2015, que culminou com a edição da Súmula 38, alcançando a mesma questão aqui discutida", arrematou a desembargadora. Por essas razões, a Turma manteve a decisão monocrática da relatora, negando provimento ao agravo interno da empresa.

**08/02/2017**

## **JT-MG considera discriminatória dispensa de coordenadora de RH que se solidarizou com empregada vítima de assédio sexual**

É abusiva e discriminatória a dispensa do empregado que presta solidariedade a outra empregada vítima de assédio sexual. Com esse entendimento, a desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini deu razão a uma coordenadora de Recursos Humanos que contou ter sido dispensada injustamente de uma indústria mineira de metais e ligas, só porque tomou a defesa de uma colega que havia sido assediada sexualmente pelo chefe. "A dispensa por motivo discriminatório é vedada pelo ordenamento jurídico e como tal, deve ter seus efeitos neutralizados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/95, cujo artigo 1º elenca, apenas de forma exemplificativa, e não exaustiva, hipóteses de discriminação", fundamentou a desembargadora, cujo voto foi acompanhado pela maioria dos julgadores da 11ª Turma do TRT-MG. A ré foi condenada ao pagamento de multa e indenizações que podem totalizar 100 mil reais.

Para entender o caso - A coordenadora de RH alegou que, em meados de 2015, encontrou a colega de trabalho chorando e muito abatida. Ela contou que o superior hierárquico, gerente comercial, havia tocado inesperadamente seus seios, sob a blusa, enquanto atendia ao telefone. Constrangida, a própria vítima teria dito à reclamante que, caso denunciassem o fato ao diretor da empresa, certamente seriam demitidas. Mas os assédios continuaram e a reclamante acabou fazendo uma denúncia escrita ao diretor da empresa depois que o gerente agiu novamente, apalpando as nádegas da colega. Como coordenadora de Recursos Humanos, ela cobrou da diretoria uma atitude em relação ao assediador. Mas o diretor da empresa teria se negado a dar recibo da denúncia que lhe foi entregue. E, numa reunião a portas fechadas da qual participaram a reclamante e a vítima dos assédios, elas teriam ouvido desse mesmo diretor a seguinte pérola: "cabe ao homem investir e à mulher aceitar ou não". A partir daí, ambas passaram a ser tratadas de forma rigorosa, sendo dispensadas em agosto de 2015. Detalhe: a reclamante possuía garantia provisória no emprego, por ser membro da CIPA.

Para fazer provas de suas alegações, a coordenadora de RH apresentou gravação de vídeo em DVD, contendo as imagens do assédio sexual praticado contra a colega de trabalho, e uma testemunha. Como indício do caráter discriminatório da dispensa, ela apontou o fato de ter sido dispensada no período de estabilidade no emprego, prática jamais adotada antes na empresa, segundo informaram a preposta e a testemunha. A representante da ré também afirmou que a empresa investia na especialização da reclamante, não sendo usual a dispensa de trabalhadores nessa situação.

Voto divergente - Diante desse quadro, a desembargadora, que atuava como revisora do recurso, discordou da interpretação dada ao conjunto probatório pelo relator em seu voto, no sentido de que a prova produzida não teria sido suficiente para comprovar o caráter discriminatório da dispensa, ocorrida em meio a outras, em razão da crise econômica que se instalou no país. "Analisando os autos, me convenci, pelo depoimento da testemunha, de que a reclamante, de fato, somente foi dispensada, porquanto prestou solidariedade para sua sobrinha, vítima de assédio sexual dentro da empresa", frisou a magistrada redatora do voto vencedor, acompanhada pela maioria da Turma julgadora.

"Ademais, a autora, com mais de 20 anos de contrato de trabalho, sem qualquer mácula em seus apontamentos profissionais, frequentando cursos de aperfeiçoamento, foi dispensada dentro do período de sua estabilidade provisória decorrente de cargo na CIPA, o que revela que tal dispensa ocorreu de forma desesperada e numa tentativa de abafar um fato que a lei imputa como crime. Ora, indubitável, pela máxima de experiência que esse anos de magistratura me trouxeram, que a probabilidade de uma empregada desse nível ser dispensada era mínima, considerando, inclusive, a garantia provisória de emprego que a ré precisou indenizar, sendo que ela própria confessou que jamais dispensou um empregado no curso de estabilidade", fundamentou.

A desembargadora descartou o argumento de que as demissões da reclamante e de sua sobrinha teriam ocorrido no bojo de outras demissões em massa, provocadas pela crise, salientando que as demais demissões ocorridas no mês de agosto foram apenas de pessoas ligadas à produção, cujo emprego é sazonal. "Dessa forma, restou evidente que a dispensa da reclamante foi totalmente discriminatória, decorrente de um tratamento misógino, por parte daquele que deveria impor o respeito e preservar a dignidade no ambiente de trabalho, isto é, o próprio empregador. "

Não à discriminação - Ao invocar a vasta legislação que trata da não discriminação em matéria de trabalho e emprego, a redatora destacou a convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante. "É nula a dispensa por motivo discriminatório, comportando a reintegração do empregado ou indenização substitutiva, nos termos dos artigos 1º, III e IV e 3º, I e IV da Constituição da República, das disposições da Convenção 111 da OIT, ratificada em 26.11.1965 (Decreto 62.150/68) e do artigo 4º da Lei 9.029/95", constou no voto.

Desigualdade obsoleta - Reprovando a atitude da empresa, que não tomou qualquer providência em relação ao assédio e ainda puniu com a dispensa a vítima e a denunciante do ato, a desembargadora observou que, "em pleno século XXI, as mulheres ainda precisam travar batalhas contra preconceitos e discriminação das quais são vítimas desde a origem da civilização". E destacou ser essa ainda a realidade que a mulher precisa suportar e vencer diariamente dentro do mercado de trabalho. O voto cita dado da OIT, pelo qual as mulheres brasileiras ganham, em média, 22,1% a menos que os homens no país. Em certas categorias de profissões intelectuais e científicas, a diferença no pagamento pode chegar a 40% em favor dos homens. "Diante desse cenário, em que a mulher precisa se impor para conseguir ao menos um tratamento igualitário, torna-se plenamente compreensível que elas se unam quando injustiças ou quando quaisquer tratamentos que as coisifique ou reduza sua importância ocorram", pontuou e finalizou, citando a famosa composição de Milton Nascimento e Fernando Brant, em referência a todas as mulheres: "é



preciso ter força, é preciso ter raça, é preciso ter gana sempre, quem traz no corpo a marca Maria, Maria..."

Direito comparado - Por fim, a desembargadora aplicou ao caso, por analogia, uma regra prevista no artigo 25 do Código de Trabalho de Portugal, na falta de norma expressa no direito brasileiro (permissão contida no artigo 8º da CLT), pela qual o ônus da prova da dispensa discriminatória, indicado o trabalhador e o fator de discriminação, recai sobre o empregador, por força da regra de reforço da operacionalidade do princípio da não discriminação: "Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação" (Art. 25 do CTP).

Condenação - Por maioria, os julgadores da 11ª Turma do TRT-MG acompanharam esse entendimento e condenaram o ex-empregador a pagar à trabalhadora indenização de R\$15 mil, bem como o dobro da remuneração do período de afastamento e ainda uma multa administrativa no valor de R\$47.301,10, além de custas processuais. O valor arbitrado à causa foi de R\$100 mil.

Consta no andamento desse processo a interposição de Recurso de Revista ao TST.

**08/02/2017**

## **Empregador que descumprir prazo para quitação das férias deve pagá-las em dobro**

O artigo 145 da CLT determina que as férias, incluindo o seu acréscimo de um terço, deverão ser pagas até dois dias antes do início do período de gozo. Se descumprir esse prazo, o empregador terá que pagá-las em dobro, conforme o entendimento contido na Súmula 450 do TST. Assim decidiu a 10ª Turma do TRT-MG que, acolhendo o entendimento do relator, juiz convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, julgou desfavoravelmente o recurso do Município de Caeté para manter a sentença que o condenou a pagar a três reclamantes a dobra da remuneração das férias que elas usufruíram nos últimos 5 anos do exercício de suas funções ao Município (2011, 2012, 2013, 2014 e 2015).

As funcionárias afirmaram que as férias que usufruíram nesses anos foram pagas pelo Município empregador fora do prazo do artigo 145. Pediram, assim, o pagamento da "dobra legal". Em sua defesa, o Município se limitou a dizer que as reclamantes não sofreram qualquer prejuízo pelo "ínfimo atraso no pagamento das férias". Diante disso, o relator concluiu que o réu reconheceu que não observou o prazo legal de pagamento das férias às reclamantes, devendo, portanto, pagar a elas a dobra pretendida.

Além disso, o juiz convocado ressaltou que a prova do pagamento da remuneração das férias se faz mediante recibo (artigo 464 da CLT) e, no caso, as datas dos recibos apresentados pelas reclamantes demonstraram o atraso, nada havendo no processo para desacreditar o conteúdo desses documentos.

Para finalizar, o julgador destacou que a alegação do Município de que o atraso foi ínfimo não afasta a aplicação da Súmula 450 do TST, já que, desde que descumpra o prazo legal, o empregador deve pagar as férias de forma dobrada, pouco importando se elas foram usufruídas na época própria, como, de fato, ocorreu com as reclamantes. Adotando esses fundamentos, a Turma manteve a sentença e negou provimento ao recurso do ente público.

09/02/2017

### 3ª Turma do TRT-RS concede acréscimo salarial a químico que acumulou funções de maior responsabilidade não previstas no contrato

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) concedeu, por unanimidade, acréscimo salarial a um empregado que, no decorrer do contrato, passou a acumular funções para as quais não tinha sido contratado, resultando em aumento de responsabilidade e complexidade das competências. A decisão reforma, neste aspecto, sentença da Vara do Trabalho de São Gabriel.

O trabalhador ajuizou reclamationária após ser dispensado sem justa causa de um frigorífico, onde começou exercendo a função de “químico”, como responsável técnico na área de tratamento de água e efluentes, entre outros resíduos do processo produtivo. Ele afirmou que posteriormente acumulou funções, assumindo o posto de Coordenador do Meio Ambiente Corporativo, além de continuar suas tarefas como Químico. O reclamante passou a elaborar documentos perante órgãos de controle e gerenciar projetos e obras nas áreas do meio ambiente, sendo responsável por todas as unidades da empresa no Estado, sem receber acréscimo salarial. De acordo com as testemunhas ouvidas no processo, o empregado também não tinha um local fixo de trabalho, se deslocando entre São Gabriel, Bagé e Pelotas.

De acordo com o relator do acórdão, desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, é incontestável que o reclamante exerceu funções além das que constavam em seu contrato, sendo essas tarefas mais complexas e com maiores responsabilidades. “Observo que, a despeito das novas atividades estarem associadas àquelas até então realizadas, foram agregadas responsabilidades sem a devida contraprestação remuneratória”, afirmou o magistrado.

06/02/2017

### Empresa em dificuldade financeira ganha direito à justiça gratuita

Empresas pequenas ou em crise também podem requerer o benefício da justiça gratuita em processos do Trabalho, como demonstra decisão da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS). O acórdão deu provimento, por unanimidade, a agravo de instrumento de um restaurante que demonstrou sua incapacidade econômica. Nesse aspecto, reformou o entendimento da primeira instância de não acolher recurso ordinário por falta de pagamento de custas.

O benefício da justiça gratuita está fundamentado no art. 5º, LXXIV da Constituição Federal, bem como nas disposições da Lei nº 5.584/70 e nos arts. 98 e 99 do novo Código de Processo Civil. A concessão para empregadores pessoas jurídicas, todavia, requer a comprovação da hipossuficiência da empresa, demonstrando não ter condições de arcar com as despesas processuais, incluindo custas e depósito recursal.

O restaurante realizou a solicitação do benefício da justiça gratuita por meio de recurso ordinário, porém ele não foi acolhido ante a ausência de depósito recursal. Conforme destaca a relatora do acórdão, desembargadora Ana Pereira Zago Sagrillo, o benefício “pode ser requerido a qualquer tempo, estando o processo em curso,

inclusive na fase recursal” (conforme Orientação Jurisprudencial nº 269 da SBDI-1 do TST), e havia sido invocado pela reclamada na preliminar do recurso ordinário. A análise da 10ª turma entendeu restar comprovado, na documentação do recurso, a incapacidade econômica da empresa. Essa situação resultaria na admissão do recurso original da reclamada e desconfiguraria a situação de “deserto”, na qual o recorrente deixa ativamente de realizar o depósito recursal. “[A empresa] afirma que a atividade empresarial vem sendo mantida para pagar os débitos decorrentes dos contratos de trabalho, fornecedores, banco e demais débitos”, destaca o texto do acórdão. Para provar esta situação, o restaurante demonstrou não ter rendimentos em faixa tributável, possuir diversas inscrições junto a órgãos de proteção do crédito (SPC/SERASA), saldo bancário negativo, dívidas com fornecedores e débitos perante o fisco.

**01/02/2017**

## **Agente de trânsito que utilizava motocicleta para realizar seu trabalho deve ganhar adicional de periculosidade**

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) entendeu, por unanimidade, que o uso preponderante de motocicleta para o trabalho desenvolvido por um agente de trânsito era suficiente para enquadrar essa atividade como perigosa nos termos do artigo 193, parágrafo 4º da CLT. O acórdão confirma, nesse aspecto, a decisão da 2ª Vara do Trabalho de Bagé. Em seu recurso, a reclamada argumentava, com base no registro de uso dos veículos, que os agentes de trânsito utilizariam a moto apenas dois dias por semana, configurando a exceção prevista no Anexo 5 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do MTE (uso de motocicleta de forma eventual ou por tempo reduzido).

A trabalhadora, agente de fiscalização de trânsito no município de Bagé, defendeu em primeira instância que utilizava a motocicleta de forma rotineira e habitual, durante a maior parte da jornada de trabalho. Para a decisão, foi importante o depoimento em primeira instância de testemunha que confirmou a atuação da reclamante na fiscalização ostensiva, utilizando a motocicleta para percorrer as ruas da cidade durante até 80% da jornada de trabalho. “Ainda que o agente de trânsito não circule em tempo integral e permaneça, por exemplo, à frente das escolas nos horários de entrada e saída, tal aspecto não torna eventual a pilotagem da motocicleta, pois não há falar em evento fortuito ou realizado por tempo extremamente reduzido”, destaca a relatora, desembargadora Denise Pacheco.

O recurso da reclamada pedia para descartar a classificação de periculosidade no uso de motocicleta ao alegar que a atividade era realizada de forma eventual e por tempo reduzido, apenas dois dias por semana. Apesar da evidência apresentada, a 7ª Turma considerou que em uma escala de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso, isso ainda representaria quase 2/3 do tempo de trabalho da agente. “O empregado, via de regra, trabalha em apenas três dias da semana. Permanece preponderante a utilização da motocicletas”, afirma o voto da relatora.

07/02/2017

## Empresa de telemarketing é condenada a pagar R\$ 300 mil por danos morais

Uma decisão proferida pela juíza substituta da 27ª Vara do Trabalho de Salvador, Alexa Rocha de Almeida Fernandes, determinou que a Atento Brasil S.A. efetue o pagamento de indenização por danos morais coletivos de R\$ 300 mil, por não garantir condições dignas de trabalho aos seus funcionários. A decisão foi proferida nos autos de uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho. A indenização deverá ser revertida para entidades ou projetos ainda a serem definidos.

O MPT pedia a garantia de condições de saúde e segurança para os empregados da Atento. Ao todo, são 26 obrigações que a empresa terá que respeitar, sob pena de multa de R\$30 mil pelo descumprimento de cada obrigação.

'Essa decisão tem grande impacto sobre a saúde de milhares de trabalhadores, já que este setor emprega mão de obra em larga escala. São pessoas que ganham a partir da decisão da Justiça do Trabalho a condição de trabalhar em um ambiente saudável e a ter seus direitos como seres humanos respeitados pela empresa', avaliou a procuradora do trabalho Cleonice Moreira, autora da ação. Ela pondera, no entanto, que ainda cabe recurso da decisão.

Com a sentença, a empresa de teleatendimento está obrigada, por exemplo, a conceder pausas de dez minutos a cada 90 minutos trabalhados. Ausência de equipamentos de proteção individual (EPIs) como head-sets, canutilho e esponja, e exigência de trabalho extraordinário são alguns dos muitos problemas enfrentados pelos trabalhadores que a sentença atinge. A empresa também terá que acabar com irregularidades no meio ambiente de trabalho, como mobiliário e temperatura, monitoramento secreto dos empregados, falta de pagamento de transporte e alimentação, descontos indevidos do plano de saúde, carga horária e horas extras irregulares.

A ação civil pública se deu pelo fato de a Atento se recusar a assinar o Termo de Ajuste de Conduta (TAC), proposto pelo MPT, onde deveria se comprometer a resolver todas as irregularidades e manter um ambiente de trabalho sadio e adequado para seus funcionários. Os operadores de telemarketing passavam diariamente por situação precária das condições de trabalho. Também sofriam pressão psicológica dos supervisores. Um exemplo é que os operadores não tinham o tempo de trabalho computado enquanto não encontravam um posto de atendimento para se logar. Enquanto isso, sofriam pressão e ameaças de penalidades.

Higiene e iluminação - A Atento foi condenada e deverá cumprir uma série de determinações no prazo de 90 dias. Entre elas, estão disponibilizar adequadamente e fazer manutenções periódicas nos mobiliários, realizar treinamentos e capacitações constantes e providenciar armários individuais com chaves. A empresa terá ainda que garantir a higienização correta dos head-sets e do ar-condicionado, instalar termômetros e higrômetros (medidor de humidade), adequar os níveis de ruído e de iluminação, além de garantir a jornada de trabalho e as pausas corretas, entre outras.

O pagamento de R\$ 300 mil por dano moral coletivo se dá pelo fato de que o comportamento da Atento fere os direitos de toda a sociedade, que por isso merece reparação. O objetivo é desestimular a prática de atos ilícitos contra os operadores de telemarketing. Existe um grande número de queixas e processos em torno das

empresas do ramo de teleatendimento sob investigação e outras já judicializadas pelo MPT na Bahia.



**01/02/2017**

## **Mantida justa causa para vigilante que atirou na própria mão por negligência**

A Sétima Turma do TRT do Paraná decidiu manter a justa causa aplicada a um vigilante de Curitiba que atirou contra a própria mão ao acionar o gatilho da pistola sem verificar se o cilindro estava descarregado. Os desembargadores consideraram que o empregado foi negligente e cometeu falta grave, descumprindo regra básica e elementar de segurança. Cabe recurso da decisão.

O incidente aconteceu em janeiro de 2015, durante troca de turno entre dois vigilantes que prestavam serviços na Companhia de Bebidas das Américas (Ambev). Ao testar as engrenagens da pistola sem fazer a conferência do tambor, que estava carregado, o trabalhador disparou a arma, atingindo a mão esquerda.

De acordo com uma testemunha que depôs em Juízo, era de conhecimento de todos os vigilantes que a inspeção do armamento só poderia ser feita depois da confirmação de que o revólver estava sem munição, procedimento que era demonstrado em treinamentos e cursos de reciclagem periodicamente promovidos pela Metropolitana Vigilância Comercial e Industrial, que empregava o trabalhador.

"Observe-se que a profissão do reclamante, vigilante armado, requer cuidados especiais e acima da média no manuseio de arma de fogo, porque qualquer deslize é capaz de gerar um resultado danoso de extrema gravidade", ressaltou o desembargador relator do acórdão, Altino Pedrozo dos Santos.

"Comprovados em Juízo os fatos que legitimam a dispensa por justa causa do empregado por desídia e indisciplina (art. 482, "e" e "h", da CLT), em razão de disparo da arma de fogo por negligência, impositiva a manutenção da justa causa", diz a decisão.

O acórdão confirmou a sentença de primeira instância, proferida pelo juiz José Wally Gonzaga Neto, da 4ª Vara de Curitiba.



**09/02/2017**

## **Vendedor obrigado a utilizar camisetas com logomarca de fabricantes receberá indenização**

Um vendedor obrigado a utilizar camisetas com a logomarca de fabricantes receberá indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil. A decisão foi do juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota, titular da 3ª Vara do Trabalho de Brasília. De acordo com os autos, o empregado relatou que era obrigado a usar camisetas com a



logomarca de fabricantes de produtos vendidos pela loja de departamentos onde trabalhava, sem a sua concordância.

O fato ficou provado por testemunhas que confirmaram a obrigatoriedade do uso da camiseta. Para o magistrado responsável pela sentença, a utilização indevida da imagem do reclamante tinha fins comerciais, em proveito da finalidade econômica da reclamada. “Ao utilizar-se de forma pública da imagem do empregado, a empresa, além de enriquecer ilicitamente, violou um direito de personalidade, devendo assumir a obrigação de reparação pela ofensa moral cometida, na esteira do inciso X do art. 5º da Constituição Federal e artigos o Código Civil Brasileiro”, afirmou o juiz na decisão.

Estorno de comissões

Ainda na mesma ação judicial, o vendedor alegou que sofreu descontos indevidos em suas comissões por conta de cancelamento de vendas. A rede de supermercado afirmou que jamais efetuou descontos indevidos nas comissões. Mas testemunhas ouvidas no caso confirmaram que precisavam estornar valores referentes às comissões de vendas canceladas pelos clientes.

De acordo com o magistrado, o art. 466 da CLT prevê que, uma vez concluída a transação, torna-se exigível o pagamento das comissões. “O eventual cancelamento posterior da venda pelo cliente, uma vez aceito pela empresa, não pode importar em estorno das comissões devidas, eis que se estará a transferir ao trabalhador os ônus do empreendimento, afrontando o disposto no art. 2º da CLT”, observou o juiz.

Com isso, o juiz determinou que o vendedor fosse restituído pela loja de departamentos dos valores descontados a título de estorno das comissões de vendas canceladas. O trabalhador receberá R\$ 150 por mês referente a todo o tempo em que foi contratado, com reflexos sobre as parcelas de férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salários, repouso semanal remunerado, verbas rescisórias e FGTS acrescido de multa de 40%.

**08/02/2017**

## **Vigia que trabalhava em local sem banheiro receberá indenização por danos morais**

A Justiça do Trabalho do Distrito Federal condenou a empresa Novacap a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 15 mil a um vigia que trabalhava em condições precárias, sem condições de higiene, pois não havia banheiro no local. A decisão foi da juíza Audrey Choucair Vaz, em exercício na 15ª Vara do Trabalho de Brasília.

De acordo com os autos, o vigia afirmou que trabalhava em condições indignas de trabalho e que sequer podia abandonar o posto de serviço para usufruir seu intervalo intrajornada. Em sua defesa, a Novacap afirmou que sempre buscou proporcionar o bem estar de seus empregados, oferecendo boas condições de higiene, saúde e segurança. Disse ainda que havia vários banheiros disponíveis no local de trabalho do vigia e também em locais próximos, não havendo qualquer impedimento para seu uso.

Contudo, uma perícia realizada no local de trabalho do vigia constatou a inexistência de banheiros e identificou furos na guarita. O laudo concluiu que o empregado trabalhava em condições que não obedeciam às regras previstas pela Norma Regulamentadora (NR) 21 e pela Portaria 3.214, de 1978, do Ministério do Trabalho.

Para a juíza, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, atribuiu à honra, à imagem, à vida privada e à moral das pessoas o status de direito fundamental. O mesmo dispositivo estabeleceu os direitos à dignidade da pessoa humana, à vida, e à vedação à tortura ou tratamento degradante. No entendimento da magistrada, o dano ficou ainda mais evidente pelo fato de vigiar trabalhar em obras de longa duração, em que poderia ter sido instalado pelo menos um banheiro químico.

“Não há como se negar, nesse diapasão, a existência dos danos morais. Qualquer pessoa se sentiria constrangida, humilhada, impotente e reduzida à condição de animal ao ter que trabalhar diariamente sem condições mínimas de higiene, sem dispor sequer de um banheiro”, concluiu.

**07/02/2017**

## **Primeiro grau é competente para julgar anulação de regras do Manual de Pessoal dos Correios**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) decidiu que o juízo da 6ª Vara do Trabalho de Brasília é competente para julgar uma ação civil pública movida pela Associação dos Profissionais dos Correios (ADCAP) solicitando a anulação de alterações realizadas em 2012 no Manual de Pessoal da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (Manpes).

Conforme informações dos autos, o juízo da 6ª Vara do Trabalho de Brasília extinguiu o processo sem julgamento do mérito por entender que a competência hierárquica ou funcional para análise da matéria seria do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo em vista a natureza coletiva da demanda. Já na Segunda Turma, os desembargadores reconheceram a competência do juízo de origem da ação para processar e julgar a ação civil pública.

Para o relator do processo na Segunda Turma, desembargador Alexandre Nery de Oliveira, a ação civil pública se posta como de competência funcional dos juízos de trabalho de primeiro grau e não dos tribunais do trabalho, de acordo com o previsto na Orientação Jurisprudencial nº 130, do TST/SDI-2. “E não transparece outra via para a parte autora que não a da ação civil pública para buscar a anulação da norma empresarial com efeito para toda a categoria dos empregados da empresa ou ao menos para os representados pela associação”, completou.

A decisão do Colegiado anulou a sentença e determinou o retorno dos autos à origem para novo julgamento.