

# SindLab - Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais

Av. Francisco Sales, 1017 Sala – 301- Belo Horizonte - MG

(31) 3213 2738 - (31) 3213 0814 - (31) 997267156

sindlab.org.br - secretaria@sindlab.org.br

## Decisões da Justiça do Trabalho



**Ano I - Volume 2 - Fevereiro 2017**

## Índice

1. Empresa que não reintegrou gestante é condenada por dano moral
2. Espólio não tem legitimidade para pedir indenização por prejuízos causados aos herdeiros de empregado morto em acidente de trabalho
3. Repouso após o sétimo dia trabalhado é considerado não concedido
4. Empresa omissa na contratação de seguro de vida previsto em norma coletiva indenizará viúva de ex-empregado
5. Loja indenizará faxineira por induzi-la a pedir demissão do emprego anterior e não contratá-la em razão da escolaridade
6. Trabalhador cadastrado de forma errada no PIS não consegue indenização por atraso no seguro desemprego e no saque do FGTS
7. Turma afasta justa causa aplicada a apenas um dos envolvidos em briga
8. Juiz confirma justa causa aplicada a empregado que enviou e-mails depreciando a imagem da empresa e de seus empregados
9. Atraso no pagamento dos salários é falta grave do empregador e autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho
10. Juíza não reconhece perseguição patronal a vendedor que não quis se fantasiar de frango
11. Empregador que descumprir prazo para quitação das férias deve pagá-las em dobro
12. Construtora terá que pagar indenização pelo uso indevido da imagem do empregado
13. Novo CPC não autoriza a penhora de salários inferiores a 50 salários mínimos mensais
14. Juiz decide: Falta de pagamento de salários por vários meses atinge integridade física e psíquica do trabalhador e gera danos morais
15. Doença ocupacional que não acarreta afastamento do trabalho superior a 15 dias não gera direito à estabilidade acidentária no emprego

16. Diagnóstico do médico da empresa de inaptidão para o trabalho após alta previdenciária não é suficiente para afastar laudo do INSS em sentido contrário
17. Aposentada por invalidez tem reconhecido direito a plano de saúde em paridade de condições com empregados ativos
18. Juiz nega pedido de empresa de call center que não aceitava ressalvas do sindicato nos termos de rescisão
19. Turma reconhece penhorabilidade parcial de salários em execução trabalhista
20. Turma enquadra tutora presencial como professora universitária
21. Juiz reconhece responsabilidade subsidiária do município de Juiz de Fora por verbas rescisórias devidas a médico de Hospital Universitário
22. Técnica de enfermagem que atuava em setor onde eram usados equipamentos móveis de Raio-X não consegue adicional de periculosidade
23. Gerente que tinha conta corrente vasculhada pelo banco empregador não consegue indenização

**ATENÇÃO**

**O arquivo com as notícias segue em anexo**



## **Empresa que não reintegrou gestante é condenada por dano moral**

Uma trabalhadora que estava grávida quando foi dispensada conseguiu obter na Justiça do Trabalho o direito ao recebimento de uma indenização por dano moral no valor de R\$ 7 mil. Isto porque a ré não a reintegrou ao emprego depois de tomar conhecimento da gravidez. Na visão da juíza substituta Daniele Cristine Morello Brendolan Maia, que julgou o caso na 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a conduta da empresa ofendeu valores humanos da reclamante e seu filho.

As provas revelaram que a reclamante foi contratada em 22/04/2014, mediante contrato de experiência de 30 dias, com rescisão operada em 21/05/2014. Exames médicos apresentados provaram que ela já estava grávida nesse mês. "Não há dúvidas de que a reclamante estava grávida quando ainda estava com o contrato de experiência ativo", concluiu a julgadora.

A magistrada também constatou, por meio de cópia de e-mail, que a reclamante comunicou a gravidez à empresa em 03/06/2014, data em que fez exame de laboratório. Segundo observou na sentença, mesmo que não houvesse essa comunicação, ela teria direito à reintegração ou eventual indenização, desde que tivesse buscado receber seus direitos a tempo. Nesse sentido, foi destacado que a Súmula nº 244 do TST sedimentou o entendimento de que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. O artigo 10, II, b, do ADCT também foi lembrado na decisão, especificando o direito à estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, como uma proteção à maternidade, tratando-se inclusive de proteção objetiva.

Diante desse contexto, a juíza reconheceu que a trabalhadora, estando grávida com o contrato ativo, inclusive de experiência, teria direito a ser reintegrada. Mas, no caso, ficou demonstrado que a ré não reintegrou a trabalhadora, mas sim a recontratou em 11/11/2014. Não houve pagamento de valores devidos a título de salário e demais verbas, desde a extinção do contrato até a data em que retornou ao trabalho, de modo a dar continuidade ao contrato. A sentença apontou que a reclamante ingressou com a ação em outubro de 2014, dentro do período da estabilidade.

"Desta forma, torno nula a rescisão do contrato de experiência e nulo o novo contrato firmado com a reclamante, declarando sua reintegração no lugar da recontração, com continuidade do contrato anterior, neste caso convertido a contrato de trabalho por prazo indeterminado, já que houve vontade da reclamada, neste sentido, quando efetivou a nova contratação sob esta modalidade contratual", decidiu a julgadora, condenando a ré a corrigir a carteira de trabalho e a pagar os salários devidos desde 22/05/2014 a 10/11/2014, bem como férias e 13º salário proporcionais e recolhimento do FGTS do período. A estabilidade provisória foi estendida até junho de 2015, considerando que a data provável para o parto seria janeiro de 2015. No entanto, a magistrada considerou válido o pedido de demissão formulado pela reclamante antes desse período.

Além disso, a ré foi condenada ao pagamento de reparação por dano moral. "Ciente de que a CRFB dispõe a respeito da estabilidade da gestante, benefício que tem por finalidade proporcionar um período tranquilo para a mãe que aguarda a chegada do filho, com condições de se cuidar e se preparar, além de conseguir suprir as necessidades do bebê nos primeiros meses de vida, não pode ser vista com o desinteresse evidenciado pela reclamada, sob pena de vilipendiar direito fundamental do trabalhador", ponderou, ao considerar a indenização por dano moral plenamente cabível no caso, com base na legislação que regula a matéria. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pelo TRT de Minas Gerais.

## **Espólio não tem legitimidade para pedir indenização por prejuízos causados aos herdeiros de empregado morto em acidente de trabalho**

A 9ª Turma do TRT-MG, adotando o entendimento da relatora, desembargadora Mônica Sette Lopes, negou provimento ao recurso do espólio de um trabalhador falecido em acidente de trabalho e manteve a sentença que reconheceu que o espólio não tem legitimidade para pedir pensão vitalícia e indenização por dano moral em virtude do ocorrido. Para a Turma, somente os herdeiros têm legitimidade para postular esses direitos em juízo.

A ação foi ajuizada pelo espólio do trabalhador, que faleceu em decorrência de uma queda da altura de 4 metros, durante sua jornada. A pretensão consistia em receber, da ex-empregadora, direitos decorrentes do contrato de trabalho, entre eles, indenização por dano moral e material (pensão vitalícia), pelos prejuízos causados aos herdeiros em razão do acidente que lhes tirou o pai e esposo.

Mas, conforme ressaltou a relatora, a herança nada mais é do que uma universalidade de bens, a qual é representada ativa e passivamente pelo inventariante, nos termos do artigo 12 do CPC. Assim, não é dotada de personalidade própria, nem constitui uma pessoa jurídica. Dessa forma, "por ter o espólio uma existência efêmera e transitória, e por ser destituído de sentimentos de dor, de alegria, de tristeza etc., não tem direito ao pagamento de pensão vitalícia nem de indenização por dano moral", frisou.

"Somente os herdeiros têm legitimidade para figurar no polo ativo em nome próprio - independentemente do momento da morte do empregado -, porque foram afetados diretamente pelo acidente de trabalho seguido de morte de seu pai e esposo. São eles que detêm o direito de postular em nome próprio a indenização por danos morais ou materiais decorrentes da responsabilidade civil do empregador caso queiram", finalizou a desembargadora.

Por essas razões, a Turma manteve a sentença que extinguiu o processo, sem resolução do mérito, quanto aos pedidos do espólio de recebimento de dano moral e pensão vitalícia, negando provimento ao recurso.

## **Repouso após o sétimo dia trabalhado é considerado não concedido**

Os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a um repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, como assegurado no artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal. Esse repouso visa à proteção da saúde física e mental do trabalhador, propiciando, além do descanso, a sua integração ao convívio familiar e social. A regular concessão desse direito exige a devida observância do prazo estipulado em lei para isso.

Na 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza Andréa Buttler examinou uma situação envolvendo, justamente, a regularidade da concessão das folgas. Um motorista de ônibus afirmou que trabalhava em todos os feriados não coincidentes com a sua folga e em três domingos por mês, sem recebê-los de forma integral. A empresa se defendeu, argumentando que, embora, por vezes, o motorista trabalhasse em domingos e feriados, os excessos de jornada foram devidamente pagos ou compensados. E que, diante das peculiaridades do serviço de transporte público, os dias de repouso e feriados são considerados dias normais de trabalho.

Determinada a realização de prova pericial, ao apurar diferenças favoráveis ao trabalhador, a perita excluiu as oportunidades em que não houve folga compensatória dentro da própria semana ou na seguinte. Mas o critério não foi aceito pela magistrada em relação à concessão do repouso após o 7º dia trabalhado, por força da OJ 410 do TST. "Apesar de o RSR dever ser concedido apenas preferencialmente aos domingos, é inviável a compensação do RSR pela formação de escalas em que haja trabalho por 7 dias e descanso no 8º dia, equivalendo o repouso concedido de forma inoportuna à sua não concessão", esclareceu a magistrada.

A juíza acrescentou que o valor pago de forma simples pelo trabalho relativo ao dia em que o empregado deveria ter repousado é referente tão somente ao repouso remunerado, de forma que não houve contraprestação pelo trabalho em si considerado. Assim, explicou, a empresa deve pagar os repouso semanais trabalhados de forma dobrada, conforme dispõe a Súmula 146 do TST, devendo ser considerado como não concedido o repouso gozado após o sétimo dia trabalhado.

A empresa recorreu dessa decisão, que ficou mantida pelo TRT mineiro.

## **Empresa omissa na contratação de seguro de vida previsto em norma coletiva indenizará viúva de ex-empregado**

Se as partes estipulam, via negociação coletiva, a contratação pela empresa, em favor de seus empregados, inclusive dos afastados, de seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, essa benesse se agrega ao contrato de trabalho como condição mais benéfica (artigo 444 da CLT) e deve ser estritamente cumprida pela empregadora. Esse o entendimento adotado pela Justiça do Trabalho mineira, em um caso analisado pela juíza Luciana Jacob Monteiro de Castro, em sua atuação na 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no qual a viúva e inventariante de um ex-servente de uma empresa de engenharia buscou o pagamento das indenizações de seguro de vida, auxílio funerário e cestas básicas a que o falecido teria direito.

Conforme apurado no processo, o servente foi aposentado pelo INSS por invalidez em 01/10/2012, vítima de um câncer de laringe, vindo a falecer em 11/12/2013, em razão do agravamento da doença. Diante disso, a magistrada entendeu que a situação vivenciada pelo trabalhador garante à viúva o recebimento do seguro de vida, conforme cláusula 17ª da CCT da 2012/2013. Só que a empresa não comprovou que o "de cujus" estava sob a cobertura de acidentes pessoais à época do óbito, em 11/12/2013. Ou seja, não ficou provado que a empresa tivesse, de fato, cumprido sua obrigação convencional de contratar o seguro em favor do empregado.

"Ora, a reclamada é a responsável pela efetividade de tal direito, devendo pagar à autora a indenização de seguro de vida, assim como do auxílio funeral e do valor correspondente a duas cestas básicas, em conformidade com a norma coletiva (cláusula 17ª, item I e parágrafo primeiro)", expressou a magistrada, esclarecendo que a norma coletiva fixou o direito à cobertura mínima no valor de R\$25.000,00 para o seguro de vida por morte de qualquer causa.

Diante desse quadro, a juíza deferiu os pedidos de indenizações de R\$25.000,00 para compensar o seguro de vida não contratado em favor do servente falecido, além de R\$3.000,00 pelo auxílio funerário não concedido e mais R\$160,00 referente a duas cestas básicas.

A empresa recorreu da decisão, mas esta foi mantida pela 1ª Turma do TRT de Minas que ressaltou que os direitos previstos na CCT devem ser pagos ao espólio, independente de qualquer outro pressuposto previsto no contrato de seguro firmado entre a empregadora e a seguradora. Ou seja, deve ser cumprido estritamente o que foi convencionado pelas partes na negociação coletiva, sob pena de ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

## **Loja indenizará faxineira por induzi-la a pedir demissão do emprego anterior e não contratá-la em razão da escolaridade**

Imagine a seguinte situação: uma pessoa tem um emprego que garante seu sustento e, depois de algum tempo, recebe uma proposta de trabalho melhor, com aumento da renda. Mas após pedir demissão do primeiro emprego e passar por processo de contratação, ela é surpreendida com a notícia de que não preenche os requisitos do novo contrato de trabalho. Nesse contexto, ela se vê desempregada e desamparada em plena época de crise econômica no Brasil.

Essa foi a situação encontrada pelo juiz Alexandre Reis Pereira de Barros, em sua atuação na 3ª Vara do Trabalho de Contagem. Dando razão à trabalhadora, ele acolheu os pedidos de indenizações por danos morais e por perdas e danos, com base em dispositivos do Código Civil e do Código de Defesa do Consumidor (CDC).

No caso, a faxineira, que prestava serviços terceirizados nas Lojas Renner, foi convidada para trabalhar como empregada, com carteira assinada, já que os supervisores da empresa gostavam do trabalho dela. Com a promessa de emprego, ela se demitiu da empresa prestadora de serviços, mas, ao ser submetida a processo de contratação na Renner, foi rejeitada em função do seu baixo grau de escolaridade. Entretanto, esse detalhe não tinha sido esclarecido e alertado a ela antes que pedisse demissão. Resultado: a faxineira ficou sem nenhum dos dois empregos e, pior, sem poder sacar o FGTS e receber seguro desemprego, pois era demissionária.

Conforme observou o magistrado, a trabalhadora seria contratada para trabalhar no provador de roupas, ou seja, entregando fichas de controle aos clientes que vão experimentar roupas nas cabines, recebendo-as ao final e prevenindo eventuais furtos. "Como se vê, uma função que não exige maiores estudos, mas apenas um bom treinamento. Logo, a exigência sobre o grau de escolaridade não é razoável, sendo, quiçá, abusiva", ponderou.

Nesse contexto, ao examinar a prova documental, o juiz verificou que a listagem dos documentos necessários para a contratação da trabalhadora não deixava claro que ela deveria comprovar o grau de instrução. "Logo, incidem na espécie o disposto nos arts. 113 e 422 do Código Civil, em homenagem aos princípios da boa-fé, da probidade e da publicidade dos atos jurídicos", completou.

Na fundamentação de sua sentença, o julgador tomou como base dispositivos do Código de Defesa do Consumidor, além de alguns artigos do Código Civil, destacando que a CLT não era suficiente para a solução do caso. Lembrou o magistrado que o artigo 8º da CLT permite a utilização de outros diplomas legais pelo juiz, quando a legislação trabalhista for omissa. Com base nesse posicionamento, ele pontuou: "O trabalhador é a parte hipossuficiente na relação e, justamente por isso, é pacífico o entendimento de que, até mesmo em função da identidade principiológica, podem (e devem) ser aplicados às relações trabalhistas (mesmo antes da formação do vínculo de emprego) os mesmos princípios e valores que norteiam as relações de consumo. E, diante disso, são aplicáveis ao caso os artigos 6º, incisos III (clareza e adequação nas informações), IV (publicidade enganosa), VI (preservação e reparação de danos morais e materiais), 8º (informações suficientes), 12 (direito à reparação por danos causados), 14 (reparação decorrente de informações insuficientes ou inadequadas) 30 (vinculação da promessa feita), 31 (informações corretas, claras, ostensivas e precisas sobre as ofertas) e 35 (indenização por perdas e danos) da Lei 8.078/90".

Para o juiz sentenciante, não restou dúvida de que a ré deverá indenizar a faxineira pelos prejuízos sofridos, nos termos dos artigos 186, 927 e 944 do Código Civil. Por isso, a empresa foi condenada a arcar com os valores relativos ao desconto do aviso prévio no emprego anterior, FGTS retido e respectiva multa dos 40%, bem como à indenização pelos salários não recebidos pela trabalhadora, no limite de três meses.

Conforme acentuou o magistrado, ficou evidenciado também o dano moral experimentado pela trabalhadora, por culpa dos prepostos da empresa que, em nenhum momento, pensaram nas

consequências do ato irresponsável de descumprir uma promessa de emprego, deixando a reclamante desamparada em tempos de crise.

"Não há dúvida, tampouco, que todo esse constrangimento, além da frustração, causou também à Reclamante extrema insegurança, pois, da noite para o dia, se viu sem emprego e sem as verbas mínimas decorrentes de uma rescisão contratual. Fora a frustração pela promessa quebrada, de trabalhar numa grande empresa, com salários e função melhores. O dano moral é patente", finalizou o julgador, condenando a ré ao pagamento de uma indenização por danos morais, no valor de 5 mil reais. A empresa recorreu da decisão, mas as condenações foram confirmadas pela 10ª Turma do TRT mineiro.





## **Trabalhador cadastrado de forma errada no PIS não consegue indenização por atraso no seguro desemprego e no saque do FGTS**

Uma empresa de pesquisa e extração de minério cadastrou, por engano, o PIS de um trabalhador como sendo de um dos seus empregados. E, por essa razão, constando erroneamente como empregado ativo, ao tentar levantar o FGTS e receber o seguro desemprego, o trabalhador teve seu pedido inicialmente negado, o que o impediu de honrar seus compromissos financeiros. Diante dessa situação, o trabalhador buscou na Justiça do Trabalho indenização pelos prejuízos que alegou ter sofrido.

Admitindo o erro, a empresa afirmou que o corrigiu rapidamente, assim que constatou a utilização equivocada do PIS do trabalhador. Assim, na versão da empresa, não seria cabível a indenização pretendida.

Ao analisar o caso, na titularidade da Vara do Trabalho de Conselheiro Lafaiete, a juíza Rosângela Pereira Bhering não deu razão ao trabalhador. Isso porque, como evidenciado pelas provas produzidas, a empresa, de fato, tão logo se conscientizou do equívoco praticado, tomou todas as providências para corrigi-lo, de forma que o trabalhador sacou o FGTS e requereu o seguro desemprego.

Considerando que o engano não foi praticado de forma proposital ou leviana, a julgadora concluiu que não era o caso de se cogitar de indenização, até porque, a pendência acabou sendo solucionada, sem prejuízos para o trabalhador. Diante disso, negou o pedido feito na ação. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pela 9ª Turma do TRT mineiro.

# 7

## **Turma afasta justa causa aplicada a apenas um dos envolvidos em briga**

Um vigilante que se envolveu em uma luta corporal com o seu chefe após uma discussão conseguiu reverter, em recurso julgado pela 4ª Turma do TRT-MG, a justa causa aplicada pela empregadora, uma empresa do ramo de segurança e vigilância. Para o relator, desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho, a penalidade aplicada foi desproporcional, na medida em que o reclamante e o chefe se agrediram mutuamente, mas apenas o primeiro foi punido. Acompanhando o entendimento, a Turma de julgadores reformou a sentença e condenou a ré ao pagamento das verbas devidas na dispensa sem justa causa.

De acordo com as provas dos autos, o vigilante estava em seu horário de almoço, tocando violão em um quatinho, quando foi repreendido pelo coordenador. Os dois acabaram se desentendendo e partiram para agressões mútuas. Na sentença, o juiz de 1º Grau rejeitou o pedido de reversão da justa causa formulado pelo reclamante, por entender que a ofensa física cometida contra superior justifica a aplicação da justa causa, nos termos do artigo 482, alínea k, da CLT.

Mas o relator chegou à conclusão diversa. Isto porque, conforme observou, a prova dos autos não confirmou a tese da defesa de que o empregado teria simplesmente agredido o seu superior imediato. O julgador ponderou que ele estava em horário de almoço e se existia proibição de tocar violão, como alegado, o empregador poderia se valer do seu poder diretivo. Para o magistrado, nada justifica o que aconteceu, principalmente por se tratar do gestor de um setor de trabalho.

Segundo a decisão, a análise das provas revelou que houve um desentendimento entre os empregados, por ocorrência banal, que poderia ser contornada de forma diferente. Os envolvidos deixaram os nervos subir à flor da pele e partiram para a luta corporal. O relator levou em consideração o fato de o superior também ter agredido o reclamante. Para ele, ainda que o argumento de legítima defesa, em favor do reclamante, não fosse acolhido, o fato é que o chefe também se excedeu e praticou falta grave.

"Houve, quando muito, culpa recíproca, a atrair a punição a ambos os envolvidos, até porque o superior, como gestor, tem de demonstrar condições para superar referidas situações, com cautela, embora não perdendo o seu poder de direção", registrou o magistrado no voto, considerando desproporcional a justa causa aplicada apenas ao vigilante. Ele pontuou não ter havido notícia nos autos de qualquer punição ao outro empregado envolvido na ocorrência. "É no mínimo discriminatória e atenta contra o tratamento igualitário a conduta da reclamada que, à vista da conduta indevida de dois de seus empregados, que chegaram a se agredir mutuamente, por força de um desentendimento, pune apenas um deles com a dispensa por justa causa, isentando o outro de qualquer punição", constou da ementa da decisão.

Uma vez que foi conferido perdão ao outro empregado envolvido na briga, o julgador considerou injusta a aplicação da pena capital apenas ao reclamante. Por esta razão, deu provimento ao recurso para excluir a justa causa aplicada e deferir ao vigilante aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional e FGTS com 40%.

## **Juiz confirma justa causa aplicada a empregado que enviou e-mails depreciando a imagem da empresa e de seus empregados**

Na 1ª Vara do Trabalho de Varginha, o juiz Fabrício Lima Silva julgou o caso de uma empresa que dispensou o empregado por mau procedimento. Na ação trabalhista em que tentou reverter a justa causa que lhe foi aplicada, o trabalhador alegou que a dispensa se deveu ao fato de ele ter enviado uma correspondência eletrônica que desrespeitava regras da empresa. Afirmou que durante todo o contrato de trabalho, jamais foi informado quanto às normas de conduta para o envio ou recebimento de e-mail's entre colegas de trabalho. Mas o julgador não lhe deu razão.

Ao analisar o conjunto de provas, o juiz constatou que, de fato, o ex-empregado enviou uma série de e-mails, através do correio eletrônico corporativo disponibilizado pela empregadora, nos quais se referia pejorativamente aos empregados da ré, seus colegas de trabalho, e à empresa. A ré, por sua vez, efetuou o monitoramento das correspondências eletrônicas do autor e deparou-se com o teor dos e-mails juntados ao processo.

Considerando as mensagens eletrônicas, o juiz sentenciante pontuou: "Ora, o reclamante, nas correspondências eletrônicas que ensejaram sua dispensa por justa causa, mesmo que com certo tom de ironia, denegriu a imagem da empresa em que trabalhava e de seus colegas de trabalho e superiores, tendo lhes nominado de 'babaca', 'otário' e 'cretino'. E, absurdamente, em resposta a uma correspondência enviada por um ex-funcionário da reclamada, que dizia que os seus funcionários deveriam ser eliminados conforme o programa televisivo BBB, chegou a afirmar que: 'Igual no BBB não... igual na Coreia do Norte né!!!! Manda pro paredão... fuzila ..... e depois manda a conta pra família da vítima.....kkkk'".

Como se não bastasse, salientou o magistrado a afirmação do ex-empregado de que "o compartilhamento de críticas com colegas de trabalho pelo e-mail corporativo da reclamada, não se reveste de gravidade suficiente, para que o contrato de trabalho do autor fosse rescindido por justa causa". Inicialmente, o julgador acentuou ter ficado claro pelos documentos juntados não ser verdadeira a alegação de que ele não tinha conhecimento das normas de conduta para o envio ou recebimento de e-mail's entre colegas de trabalho. Isso porque o autor assinou um termo de compromisso, no qual ficou ciente da forma adequada de utilização do e-mail corporativo da empresa.

Para o magistrado, é evidente o potencial ofensivo desses e-mails, que denigrem a imagem dos empregados da ré e da própria empresa. Segundo o juiz, o envio dessas mensagens, por si só, é suficiente para quebrar o elemento confiança recíproca, indispensável para a manutenção do vínculo entre empregado e empregador. Na percepção do julgador, o comportamento do autor infringiu regras de conduta estabelecidas expressamente pela empresa, atacando-a, bem como a seus empregados, com dizeres levianos e depreciativos, capazes de ofender a imagem dos envolvidos de forma irresponsável.

Assim, entendendo como correta a justa causa aplicada ao reclamante, o juiz negou os pedidos decorrentes da pretendida reversão da medida e ainda aplicou uma multa por litigância de má-fé. A decisão foi integralmente confirmada pela 8ª Turma do TRT mineiro.

## **Atraso no pagamento dos salários é falta grave do empregador e autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho**

O reclamante trabalhava para uma empresa prestadora de serviços de limpeza e manutenção e procurou a JT pretendendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, ao argumento de que a empregadora vinha descumprindo vários direitos trabalhistas, inclusive atrasando o pagamento dos salários. O caso foi analisado pelo juiz Vitor Salino de Moura Eça, em atuação na 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, que acolheu o pedido do trabalhador. O magistrado constatou que a empregadora, de fato, estava pagando os salários de seus empregados, incluindo o reclamante, com atraso, o que é motivo suficiente para a rescisão indireta do contrato. É que o salário, na grande maioria dos casos, é a única fonte de renda do trabalhador, indispensável para a sobrevivência dele e de sua família.

A empregadora não negou a ocorrência de atrasos no pagamento dos salários e argumentou que havia sido iniciado processo de mediação junto ao Ministério Público do Trabalho, com a presença da empregadora, do sindicato da categoria e das empresas tomadoras dos serviços. Juntou, inclusive, ao processo a ata da audiência realizada na mediação (que corre sob o nº 001244.2014.03.000/2), na qual os envolvidos acertaram que os empregados seriam demitidos e receberiam os salários atrasados e as verbas da rescisão.

Para o julgador, a simples existência dessa mediação e do acerto ali realizado já mostra que o atraso no pagamento dos salários ao reclamante era, de fato, uma realidade, constituindo prova suficiente do cometimento da falta grave pela empregadora, o que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. É que, como na ata do acordo para pagamento dos salários atrasados não consta o nome dos trabalhadores incluídos nesse acerto, não há como se presumir que o reclamante era um deles.

Nesse contexto, o magistrado concluiu pela rescisão indireta do contrato de trabalho do reclamante, na forma do disposto no artigo 483, alínea d, da CLT, condenando a empresa a pagar ao trabalhador as verbas rescisórias decorrentes, incluindo os salários atrasados. A empresa não recorreu da sentença ao TRT-MG.

## 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.

## **Empregador que descumpre 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.

## Construtora terá que pagar indenização pelo uso indevido da imagem do empregado

No julgamento de um recurso analisado pela 8ª Turma do TRT mineiro, uma construtora foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais pelo uso da imagem do empregado sem prévia autorização e sem qualquer compensação econômica. Na avaliação da juíza convocada Ana Maria Espi Cavalcanti, relatora do recurso da empresa, "o uso não autorizado da imagem de uma pessoa, ainda que não tenha finalidade exclusivamente comercial, enseja o direito à reparação".

No caso, uma das empresas responsáveis pelas obras preparatórias para a Copa do Mundo utilizou a imagem do autor e de outros empregados, publicando fotografias sobre as obras de duplicação da Avenida Antônio Carlos, em Belo Horizonte (MG), na Revista da Semana Mundial do Meio Ambiente. Inconformada com a sentença que a condenou a pagar ao empregado uma indenização de 50 mil reais, a construtora pediu a sua absolvição ou, pelo menos, a redução do valor da condenação, argumentando que o objetivo da empresa era promover a semana nacional do meio ambiente, ou seja, a imagem do trabalhador foi utilizada em campanha sem intuito comercial, em revista de circulação restrita. Destacou ainda que os vários empregados que aparecem na foto compareceram ao local por espontânea vontade, sendo que nenhum deles foi individualizado como forma de explorar a imagem pessoal.

Entretanto, esses argumentos patronais não convenceram a julgadora. No entendimento dela, ainda que a finalidade da fotografia fosse de orientar e divulgar o projeto elaborado pela empresa, sem cunho comercial, a utilização da imagem do autor na revista, mesmo que fosse difícil a sua identificação, necessitava de prévia autorização do trabalhador, sob pena de violação ao direito consagrado no art. 20 do Código Civil e no art. 5º, X, da Constituição. No caso, conforme frisou a magistrada, a ré não cuidou de obter a autorização do empregado para tanto e nem lhe proporcionou compensação econômica, o que revela uso indevido da imagem de terceiros, gerando o dever de indenizar.

Em seu voto, a relatora citou o artigo 20 do Código Civil, cujo teor é o seguinte: "Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se destinarem a fins comerciais".

Com relação ao uso indevido da imagem, a relatora destacou também que o TRT mineiro sedimentou sua jurisprudência no sentido de ser devida a indenização ao prejudicado, conforme se confere pela redação da Súmula 35 (que trata sobre uso do uniforme, mas, no entender da magistrada, pode ser aplicada no caso, porque o direito protegido é o mesmo, ou seja, a imagem do empregado): "USO DE UNIFORME. LOGOTIPOS DE PRODUTOS DE OUTRAS EMPRESAS COMERCIALIZADOS PELA EMPREGADORA. AUSÊNCIA DE PRÉVIO ASSENTIMENTO E DE COMPENSAÇÃO ECONÔMICA. EXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO AO DIREITO DE IMAGEM. A imposição patronal de uso de uniforme com logotipos de produtos de outras empresas comercializados pela empregadora, sem que haja concordância do empregado e compensação econômica, viola o direito de imagem do trabalhador, sendo devida a indenização por dano moral".

Nesse contexto, a julgadora deu provimento parcial ao recurso da empresa, apenas para reduzir o valor da indenização. Levando em conta a gravidade da ofensa, a extensão de seu conhecimento perante terceiros, a função ocupada pelo empregado e a situação patrimonial da ré, a relatora decidiu reduzir o valor da indenização de R\$50 mil para R\$10 mil. A Turma julgadora acompanhou esse entendimento.

## **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.



## **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.

## **Doença ocupacional que não acarreta afastamento do trabalho superior a 15 dias não gera direito à estabilidade acidentária no emprego**

O reclamante era empregado da Andrade Gutierrez e foi transferido para a Capital do Congo, onde trabalhou como chefe administrativo, de 2008 a 2013. Afirmando que contraiu malária por três vezes sucessivas, quando prestava serviços à empresa no continente africano, procurou a JT, pretendendo o reconhecimento da estabilidade provisória no emprego, com a sua reintegração aos quadros da empresa. Entretanto, não teve o pedido acolhido na sentença de primeiro grau e, ao analisar o recurso do trabalhador, a 1ª Turma do TRT-MG também não lhe deu razão, seguindo o entendimento da relatora, a juíza convocada Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro.

Em perícia feita por médico do trabalho, apurou-se que o reclamante, de fato, apresentou os episódios de malária, mas foi devidamente tratado, por período que durou menos de uma semana, "com medicamento 100% eficaz, evolução favorável e sem sequelas", não tendo sido constatada a incapacidade para o trabalho, na ocasião da perícia. Em razão de evidências apresentadas pelo trabalhador, o perito concluiu pela existência denexo causal entre as infecções de malária e as atividades que executava para a empregadora.

Ao examinar o caso, a relatora esclareceu que o Decreto 3.048/99 lista a malária como doença infecciosa e parasitária relacionada com o trabalho, nos seguintes termos: "Exposição ocupacional ao Plasmodium malariae; Plasmodium vivax; Plasmodium falciparum ou outros protozoários, principalmente em atividades de mineração, construção de barragens ou rodovias, em extração de petróleo e outras atividades que obrigam a entrada dos trabalhadores em zonas endêmicas" (Z57.8) (Quadro XXV).

Acrescentou a juíza convocada que, de acordo com o artigo 20, § 1º, alínea "d", da Lei 8.213/91, não é tida como doença do trabalho a doença endêmica adquirida pelo trabalhador segurado habitante de região em que ela se desenvolva, a não ser que se comprove que resultou de "exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho". Esse foi exatamente o caso do reclamante, já que o perito confirmou que ele prestava serviços em área endêmica de malária e que contraiu a doença, por três vezes, em decorrência do trabalho que realizava para a ré no continente africano, destacou a relatora.

Entretanto, apesar dessas circunstâncias, a magistrada concluiu que o trabalhador não preencheu os requisitos para a garantia provisória no emprego. É que o artigo 118 da Lei 8213/91 garante a manutenção do contrato de trabalho, por 12 meses, ao segurado que sofreu acidente de trabalho (ou doença a ele equiparada), após a cessação do auxílio-doença acidentário. No mesmo sentido, a Súmula 378, II, do TST, que estabelece como pressupostos para a concessão da estabilidade "o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença-acidentário". E a prova pericial demonstrou que o reclamante não chegou a se afastar das atividades na empresa por mais de 15 dias em virtude dos episódios de malária, não chegando, portanto, a se afastar pelo INSS. Assim, ele não tem direito à estabilidade no emprego, o que levou a juíza convocada a negar os pedidos de reintegração ou de pagamento da indenização substitutiva do período de estabilidade. Esse entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

## **Diagnóstico do médico da empresa de inaptidão para o trabalho após alta previdenciária não é suficiente para afastar laudo do INSS em sentido contrário**

Quando o trabalhador adoece e se afasta do posto de trabalho, recebendo benefício previdenciário, o contrato de trabalho fica suspenso. Em regra, após a alta médica e cessação do benefício, o contrato é restabelecido e a empresa volta a arcar com o pagamento dos salários. Mas há situações em que, após a alta previdenciária, o médico da empresa considera o trabalhador ainda inapto para reassumir suas funções, situação essa que vem sendo denominada pela jurisprudência de "limbo jurídico trabalhista previdenciário". Ou seja, embora considerado apto pelo INSS, deixando de receber o benefício previdenciário, o trabalhador continua sendo inapto aos olhos do empregador, deixando também de receber salário.

O juiz Leonardo Toledo de Resende, em sua atuação na Vara do Trabalho de Varginha analisou um caso em que a trabalhadora vivenciou essa situação. Contratada como auxiliar de produção, em setembro de 2006, a empregada ficou afastada do trabalho, recebendo auxílio doença previdenciário até maio de 2010, quando foi considerada apta pela autarquia previdenciária. Contudo, o serviço médico da empresa a avaliou como inapta para retornar ao trabalho. Conforme relatou a trabalhadora, desde então, ela ficou em situação bastante difícil, sem receber salários ou benefício previdenciário, imprescindíveis ao seu sustento e tratamento médico. Assim, a trabalhadora pediu na Justiça o pagamento de salários e demais verbas trabalhistas desde a alta previdenciária, em junho/10, até julho/15. Na versão da empregadora, uma empresa de informática, telecomunicações e eletrônica, a empresa não poderia ser penalizada pela situação instaurada entre a empregada e a autarquia previdenciária.

Rejeitando esse argumento, o magistrado explicou que deve prevalecer, em casos como esse, o entendimento médico pericial da Previdência Social sobre a aptidão ou não da trabalhadora, tendo em vista os princípios da veracidade e legitimidade dos atos administrativos. Ele acrescentou que nenhuma das partes trouxe elementos suficientes para afastar a conclusão oficial da autarquia previdenciária, não bastando o entendimento contrário do médico da empresa. Assim, até que se reverta o entendimento da Previdência Social, a empregada encontrava-se apta para o trabalho, sendo cabível, inclusive, recurso administrativo desse entendimento pela empregadora. Mas não há qualquer notícia disso no processo. O juiz ainda registrou que a trabalhadora tentou, sem sucesso, reverter o entendimento previdenciário, mediante ação judicial, na qual o pedido foi julgado improcedente, decisão que se tornou definitiva em julho de 2015.

Com base nos princípios da função social da empresa e da assunção dos riscos da atividade econômica, o juiz condenou a empresa a pagar à trabalhadora, as seguintes verbas, a serem apuradas no período de agosto/14 a junho/15: salários, 13º salários, férias com 1/3, além de depósitos de FGTS, observando-se a evolução salarial da trabalhadora. A empregadora recorreu da decisão, que ficou confirmada pelo TRT da 3ª Região. Há Recurso de Revista ainda pendente de julgamento.

## **Aposentada por invalidez tem reconhecido direito a plano de saúde em paridade de condições com empregados ativos**

Após ter reconhecido em juízo seu direito à manutenção do plano de saúde e de seu dependente, uma aposentada por invalidez ingressou com nova ação trabalhista contra sua empregadora, a Santa Casa de Misericórdia, também relativa ao plano de saúde. Desta vez postulou a manutenção do seu plano nas mesmas condições oferecidas aos empregados ativos, em caráter vitalício.

A empregadora alegou ser impossível manter as condições do plano ao qual a empregada estava vinculada na ativa, em decorrência das diferenças nas formas de financiamento dos planos voltados para empregados ativos e aposentados. Argumentou que há previsão legal da possibilidade de segregação dos planos de grupos de beneficiados ativos e inativos, exigindo do aposentado uma adesão explícita ao novo regime, no qual ele é obrigado a arcar com o custeio integral da mensalidade.

Contudo, ao analisar o caso na 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro entendeu que a aposentada tinha razão.

Como observou a julgadora, a própria empregadora reconheceu e demonstrou que os empregados ativos arcavam com mensalidades de valores de coparticipação inferiores aos pagos pela aposentada para manutenção do seu plano e de seu dependente. E, de acordo com o entendimento contido na Súmula 440 do TST, assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, apesar de suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez. Como frisado pela magistrada, a aposentadoria por invalidez não extingue o pacto laboral, por tratar-se de aposentadoria provisória (artigos 46 a 50 do Decreto 3.048/99).

Com base na prova documental, a juíza reconheceu que os empregados ativos no quadro da ré possuem plano de saúde co-participativo, conforme condições do contrato apresentado pela empresa de saúde.

Nesse contexto, tendo em vista que o contrato de trabalho da empregada aposentada não foi extinto, a magistrada reconheceu o direito de manutenção do plano de saúde nos mesmos termos e condições do plano fornecido aos empregados ativos. Mas o pedido de manutenção vitalícia do plano foi negado. Segundo explicou a juíza, ele deve ser mantido enquanto a empregadora continuar fornecendo o benefício aos seus empregados e enquanto perdurar a suspensão do contrato da aposentada. Não houve recurso patronal dessa decisão.

## **Juiz nega pedido de empresa de call center que não aceitava ressalvas do sindicato nos termos de rescisão**

Se o sindicato, ao homologar a rescisão contratual, perceber que um empregado tem direitos não observados, sejam eles decorrentes de lei ou de instrumento normativo, tem o dever de fazer a ressalva, ainda que se trate de direito previsto em norma coletiva não firmada pelo empregador. Agindo dessa forma, o sindicato não está decidindo a matéria, o que é reservado ao Poder Judiciário.

Essa forma de atuação sindical foi questionada numa reclamação trabalhista ajuizada por uma empresa de call center em face do Sinttel (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais). O caso foi analisado pelo juiz Leonardo Passos Ferreira, titular da 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Em sua ação, a empresa de call center salientou que não concordava com as ressalvas registradas pelo sindicato réu no ato das homologações contratuais, quanto a eventuais direitos dos seus empregados. Por essa razão, pediu para que o juiz limitasse essa prática e que proibisse o sindicato réu de patrocinar ações judiciais fundadas em direitos estabelecidos em normas coletivas diversas. De acordo com as alegações patronais, mesmo sendo legal a aposição de ressalvas, esse direito está sendo usado de forma abusiva e em desrespeito à boa-fé objetiva. Sustentou que as prerrogativas sindicais são aquelas estabelecidas no artigo 513 da CLT, invocando também a Instrução Normativa nº 15/2010, do Ministério do Trabalho, em relação à homologação sindical. Argumentou a empresa que as ressalvas sobre verbas previstas em outras normas coletivas e a postulação de vínculo com outra empresa extrapolam o objetivo da assistência sindical. Asseverou que somente o Judiciário pode declarar vínculo ou reconhecer contratação irregular. No entender da empresa, a homologação deve restringir-se à quitação dos valores pagos e à ratificação do pedido de demissão, não se prestando a outros objetivos. Invocou também a Súmula nº 330 do TST. Em sua defesa, o sindicato réu afirmou que suas ações estão amparadas por lei e que as ressalvas ocorrem para salvaguardar a ilicitude da terceirização praticada pela empresa. Negou que tivesse induzido os seus representados a buscar direitos e propor ações pleiteando o vínculo empregatício com base em outros acordos coletivos de trabalho.

Ao rejeitar os argumentos da empresa, o magistrado enfatizou que a atuação sindical não pode ser objeto de amarras, exceto se houver provas contundentes de abuso de direito ou desvio de finalidade, mas, na visão do juiz, isso não ocorreu. Sob essa ótica, ele ponderou que não há infração, abuso de direito ou desvio de finalidade na aposição de ressalvas relativas a direitos previstos em outras normas coletivas (que não as firmadas pela empregadora) ou na referência a eventual vínculo de emprego com outra empresa. "Entendo que não há qualquer irregularidade na ressalva consignada pelo sindicato réu, pois configura uma prática legalmente assegurada aos sindicatos para resguardar interesses dos seus representados, alertando-os dos eventuais direitos oriundos da relação de trabalho não devidamente quitados", completou.

Conforme frisou o julgador, o fato de o sindicato réu dar assistência aos empregados da empresa nas ações trabalhistas em que se pleiteia o vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços não configura descumprimento do acordo coletivo firmado entre as partes, até mesmo porque a licitude da terceirização do serviço de call center realizada pelas empresas de telefonia é matéria controvertida, com repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal. "A propositura de ações trabalhistas visando à satisfação das ressalvas apostas não encontra óbice no ordenamento jurídico, sendo inclusive uma atuação constitucionalmente garantida aos sindicatos", pontuou.

Assim, o magistrado entendeu que o sindicato réu agiu nos termos da orientação contida na Súmula 330 do TST e na Instrução Normativa nº 15/2010, do Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam dos procedimentos para a assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho, estabelecendo a ressalva como meio de defesa do trabalhador. Por esses fundamentos, negou os pedidos feitos pela empresa de call center. Houve recurso, mas a 10ª Turma do TRT mineiro manteve integralmente a sentença.

## Turma reconhece penhorabilidade parcial de salários em execução trabalhista

A impenhorabilidade de salários e proventos de aposentadoria não é absoluta. A legislação prevê exceções, como em caso de execução de prestações alimentícias, gênero do qual o crédito trabalhista é espécie (artigo 833, IV, e parágrafo 2º, do NCPC).

Foi com base nesse fundamento que o juiz convocado Antônio Gomes de Vasconcelos reformou decisão de 1º grau que havia negado o pedido de uma trabalhadora para que fossem expedidos ofícios ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao INSS, visando a descobrir eventuais recebimentos salariais ou de benefícios previdenciários por parte dos sócios do restaurante para o qual trabalhou.

O Juízo de 1ª grau negou o pedido com base na impenhorabilidade dos salários e proventos de aposentadoria, valendo-se do mesmo dispositivo legal (artigo 833, IV, do NCPC). Mas, dando razão à trabalhadora, o juiz relator do recurso ressaltou que a restrição não é absoluta, tendo em vista a exceção prevista no §2º do artigo 833 do NCPC: *"Como se vê, de acordo com o dispositivo enfocado, a impenhorabilidade do salário não prevalece quando se tratar de crédito de natureza alimentar, gênero do qual o crédito trabalhista é espécie"*.

Citando julgados no mesmo sentido, o relator frisou que, caso constatado que os sócios devedores recebem salário ou proventos de aposentadoria, será possível proceder a penhora parcial de até 50% desses valores, na forma do artigo 529, §3º, do Novo CPC.

Por fim, registrando que essas regras do processo civil são perfeitamente compatíveis com o processo do trabalho, já que almejam dar maior efetividade à execução, o julgador deferiu a expedição dos ofícios requeridos pela trabalhadora.

## Turma enquadra tutora presencial como professora universitária

Uma trabalhadora foi contratada para a função de tutora presencial, cujas atividades consistem no assessoramento dos alunos e professores. Entretanto, o juiz convocado Cléber Lúcio de Almeida, após analisar o caso na 7ª Turma do TRT mineiro, constatou que a autora, na verdade, tinha atribuições pertinentes ao cargo de professor, principalmente porque ministrava aulas regularmente. "O princípio da primazia da realidade norteia o Direito do Trabalho e, desse modo, as relações jurídicas são definidas e conceituadas pelo seu conteúdo real, o que implica dizer que os registros formais não têm o condão de suplantarem a verdade dos fatos", acentuou o relator do recurso da universidade, ao reconhecer o direito da trabalhadora ao piso salarial dos professores.

Inconformada com a sentença, a universidade alegou que a autora não comprovou que efetivamente exerceu as funções de professora de educação superior. Afirmou que foi demonstrado que as atividades de professores são diferentes das atribuições dos tutores e, por isso, não podem ser tratados igualmente. Acrescentou ainda que no contrato de trabalho, combinado livremente entre as partes, sem alegação de qualquer vício de consentimento, consta a função de tutora. Assegurou a universidade que, nas convenções coletivas de trabalho dos professores, não há previsão para o cargo desempenhado pela autora e, por isso, não há que se falar em aplicação do maior piso referente ao professor de nível superior.

Em seu voto, o juiz convocado destacou um trecho da convenção coletiva de trabalho de 2014/2016, aplicável ao contrato de trabalho da trabalhadora, que traz a seguinte definição para o professor: "profissional responsável pelas atividades de magistério, para fins de aplicação das cláusulas deste Instrumento Normativo, que tenha por função ministrar aulas práticas ou teóricas ou desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério, respeitada a legislação de ensino".

O magistrado examinou o depoimento de uma testemunha que foi aluna da reclamante. Ela declarou que estudou na universidade de agosto de 2012 a novembro de 2015, no curso de pedagogia, durante o qual a autora foi sua professora nos oito períodos. Informou que tinha com ela teleaulas e aulas presenciais e que, além de ministrar essas aulas, ela aplicava e corrigia trabalhos e provas.

Na avaliação do julgador, ficou claro que, na prática, a trabalhadora exercia a função de professora universitária, sendo responsável por atribuições típicas dessa profissão, como dar aulas regularmente, corrigir provas e elaborar diversas atividades curriculares. Na percepção do magistrado, essas eram as reais atribuições da trabalhadora, embora tivesse sido contratada como tutora presencial. Para reforçar seu posicionamento, ele citou o parágrafo 2º do artigo 8º da Resolução MEC nº 1 de 11/03/2016, que prevê o seguinte: "Entende-se por tutor da instituição, na modalidade EaD, todo profissional de nível superior, a ela vinculado, que atue na área de conhecimento de sua formação, como suporte às atividades dos docentes e mediação pedagógica, junto a estudantes, na modalidade de EaD".

Assim, concluindo que as reais atribuições da autora se relacionavam diretamente ao desenvolvimento do magistério, o relator reconheceu o direito da trabalhadora ao piso salarial assegurado aos professores do ensino superior, de acordo com a convenção coletiva de trabalho firmada pelo SINPRO/MG, na forma determinada na sentença. Acompanhando o entendimento do relator, a Turma julgadora negou provimento ao recurso da universidade.

## **Juiz reconhece responsabilidade subsidiária do município de Juiz de Fora por verbas rescisórias devidas a médico de Hospital Universitário**

A grave crise financeira que atinge a Administração Pública brasileira, seja na esfera Federal, Estadual ou Municipal, tem pautado um sem número de notícias, que assolam a mídia nacional, sobre o descumprimento dos direitos dos trabalhadores que, de forma direta ou indireta, prestam serviços aos entes públicos. A conversa é sempre a mesma: Estados e Municípios não têm dinheiro para pagar os servidores, ou então não repassaram às empresas prestadoras de serviços os valores necessários para que elas quitem os direitos dos seus empregados. Mas daí vem a questão: e o trabalhador, como fica nessa história? A ver navios, suportando o calote sobre os valores que são fruto do seu trabalho e indispensáveis à sua sobrevivência?

O juiz Leveson Bastos Dutra, na titularidade da 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, se deparou com mais um desses casos. E a resposta do magistrado à questão supra foi bem clara e objetiva: "Dificuldades financeiras não justificam o descumprimento das obrigações do contrato de trabalho e nem excluem os direitos do empregado, pois o risco do empreendimento é do empregador (art. 2º da CLT)".

Na ação, o reclamante havia sido admitido, em fevereiro de 2016, como médico clínico pela Fundação de Apoio ao Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora. E, em agosto do mesmo ano, foi dispensado sem justa causa e sem receber as verbas rescisórias que lhe eram devidas: férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional e diferenças de FGTS com multa de 40%. Isso foi constatado pelo juiz, já que a empregadora não apresentou os comprovantes de pagamento dessas parcelas. E, tendo em vista que o município de Juiz de Fora se beneficiava do trabalho desenvolvido pelo reclamante no Hospital Universitário, dada a natureza pública dos serviços, o município foi condenado subsidiariamente pelo pagamento das parcelas rescisórias devidas ao trabalhador, com a responsabilidade principal da empregadora. Ou seja, o município deve pagar os créditos devidos ao médico, caso a sua empregadora, a Fundação, não cumpra essa obrigação.

Em defesa, a Fundação atribuiu a sua inadimplência ao fato de ser instituição privada sem fins lucrativos e depender do repasse de verbas por parte do Estado de Minas Gerais para conseguir manter seus convênios e contratos administrativos e cumprir suas obrigações. Afirmou que houve atraso no repasse dessas verbas, o que lhe gerou uma crise financeira que a impediu de pagar alguns direitos de seus empregados.

Mas, na sentença, o juiz foi categórico ao ressaltar que dificuldades financeiras do empregador não servem de justificativa para o descumprimento dos direitos trabalhistas. É que o artigo 2º da CLT estabelece que cabe ao empregador arcar com os riscos do empreendimento. Nesse quadro, a Fundação foi condenada a pagar ao reclamante as parcelas rescisórias e as diferenças dos depósitos do FGTS, com a responsabilidade subsidiária do Município de Juiz de Fora.

Como não havia controvérsia válida sobre os direitos reconhecidos na ação, o magistrado entendeu aplicável a multa do artigo 467 da CLT, no valor de 50% das parcelas deferidas ao médico. E, como não foi feito o acerto rescisório, aplicou também a multa do artigo 477 da CLT.

Quanto à responsabilidade subsidiária imposta ao município, o julgador ressaltou que esta se baseia nos artigos 455 da CLT e 927 do CCB e abrange as multas aplicadas. É que, para o magistrado, como o Município era beneficiário dos serviços desenvolvidos pelo reclamante no Hospital Universitário, deveria ter fiscalizado o cumprimento dos direitos trabalhistas dele, mas não o fez, o que basta para configurar a culpa do ente público e autorizar a sua condenação subsidiária pelo pagamento das parcelas deferidas ao trabalhador, nos termos do item IV da Súmula 331 do TST. "A empregadora deixou de pagar as verbas rescisórias, o que passou em branco aos olhos do município, sem que movesse uma palha para coibir a irregularidade", finalizou o juiz. O município interpôs recurso ordinário, em trâmite no TRT-MG.



## **Técnica de enfermagem que atuava em setor onde eram usados equipamentos móveis de Raio-X não consegue adicional de periculosidade**

Nas atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raio-X para diagnóstico médico não é devido o adicional de periculosidade. É o que esclarece a Portaria 595 do MTE, dando fim à intensa controvérsia que havia em relação à interpretação do risco potencial das radiações ionizantes. Foi o que destacou o juiz convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, em sua atuação na 5ª Turma do TRT mineiro, ao julgar o recurso de um hospital contra decisão de 1º grau que deferiu o pagamento do adicional de periculosidade a uma técnica de enfermagem.

No caso, segundo a prova pericial, no setor da trabalhadora habitualmente ocorriam exames de raio-x realizados com aparelho móvel e executados pelos técnicos de raio-x, cabendo à técnica de enfermagem auxiliar no posicionamento do paciente. Assim, ela estaria exposta a risco radioativo gerado pelas operações com os raio-x durante os exames realizados dentro do local de trabalho. E, em se tratando de risco radioativo, não haveria que se falar em EPI. Dessa forma, o laudo pericial foi conclusivo pela caracterização da periculosidade, por fontes radioativas, durante todo o pacto laboral.

Acolhendo a conclusão do laudo pericial, a decisão de 1º grau deferiu o adicional de periculosidade à trabalhadora. No entanto, o entendimento da 5ª Turma do TRT-MG foi diferente. Acompanhando voto do relator, a Turma entendeu não ser devido o adicional em questão. Conforme explicou o julgador, os exames de Raio-X eram realizados com aparelho móvel e, neste sentido, a Portaria 518, de 04/04/2003, citada pelo Perito para embasar seu entendimento, não subsiste para fins de caracterização da periculosidade. Isso porque a Portaria 595/2015, que teve por objetivo incluir nota explicativa no final do Quadro Anexo da Portaria 518, de 04 de abril de 2003, que dispõe sobre as atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas, dispõe: "1. Não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo, as atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raios X para diagnóstico médico. 2. Áreas tais como emergências, centro de tratamento intensivo, sala de recuperação e leitos de internação não são classificadas como salas de irradiação em razão do uso do equipamento móvel de Raios X".

Logo, com base nessa portaria - que veio, justamente, para esclarecer eventuais dúvidas em relação à configuração da atividade de risco para operadores de aparelho de raio-x - o relator entendeu ser indevida a condenação ao pagamento do adicional de periculosidade, nos termos do artigo 193, §1º, da CLT.

Acompanhando o relator, a Turma deu provimento ao recurso para absolver a empregadora do pagamento do adicional de periculosidade à técnica de enfermagem.

## **Gerente que tinha conta corrente vasculhada pelo banco empregador não consegue indenização**

Os bancos e seus funcionários são obrigados a respeitar o sigilo bancário de seus clientes, ou seja, não podem revelar a terceiros, sem causa justificada, os dados relativos às contas bancárias deles. O sigilo bancário, nesse sentido, confunde-se com o dever de segredo profissional, constituindo-se como desdobramento do direito à privacidade, previsto constitucionalmente (artigo 5º, X, da CR/88 e Lei 4.595/64). Mas o banco pode ter livre acesso e fiscalizar as contas de seus próprios empregados?

Foi essa a questão analisada pelo juiz Marcos César Leão, na titularidade da 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. No caso, uma gerente geral de agência afirmou que sua conta corrente era vasculhada em auditorias internas do banco, que fiscalizava sua movimentação bancária e lhe impunha restrição de abertura de contas bancárias ou de investimento em outras instituições financeiras. Por isso, pediu indenização por dano moral.

Na versão do banco, nada há de ilegal nessa conduta, já que é obrigado, por lei, a prevenir crimes financeiros praticados por seus correntistas, inclusive empregados. Afirmou, ainda, não ter divulgado quaisquer dados da movimentação bancária da empregada a terceiros.

Ao analisar a questão, o juiz entendeu que a razão estava com o banco. Ele observou que sequer houve alegação da gerente de que seus dados teriam sido repassados pelo banco a terceiros, razão pela qual não se configurou qualquer afronta ao dever de sigilo bancário. Aos olhos do magistrado, as investigações e auditorias ocorridas nas contas bancárias dos empregados poderiam provocar, quando muito, a quebra do direito à intimidade, do qual o direito ao sigilo bancário é uma das espécies. Porém, como ressaltou o julgador, o conhecimento dos dados e das movimentações dos clientes é inerente ao exercício das funções de uma instituição financeira, como no caso da gerente. Portanto, não configura nenhum ilícito a pesquisa nessas contas pelo banco, visando à prevenção da prática de atos ilegais.

Dito isso, o juiz fez questão de ressaltar que seu entendimento não equivale a dizer que as instituições financeiras detenham poderes ilimitados para investigar a vida de seus clientes. Ele frisou que também não há violação ao direito de intimidade pelo simples fato de haver questionamentos acerca de movimentações ocorridas na conta bancária. "Mas, afirmar que há quebra de intimidade pelo simples fato de os bancos pesquisarem dados nas contas bancárias do cliente implica afetação de um sentimento por aquilo que não se tem, pois não há intimidade na relação entre o cliente e o banco. Com efeito, a confiança é ínsita ao contrato de depósito bancário e ela não é quebrada todas as vezes em que uma parte questiona a outra sobre as movimentações havidas na respectiva conta", destacou.

Nesse contexto, não havendo, para o julgador, qualquer ato de exorbitância do banco no exercício do direito de fiscalizar as contas bancárias da empregada, nem de exposição indevida de dados a terceiros, o pedido de indenização foi negado. A gerente recorreu da decisão, que ficou mantida pela 10ª Turma do TRT mineiro.