

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 1 - Janeiro 2017

Índice

1. Teste de gravidez com ciência da empregada em exame demissional não configura dano moral
2. Empregado que teve advertência afixada no quadro de avisos será indenizado
3. NJ ESPECIAL - Acidente de trajeto e suas implicações: quando o empregador pode ou não ser responsabilizado
4. TRT-MG confirma justa causa aplicada a empregada que apresentou diploma falso para assumir cargo
5. Empresa que não conseguiu cumprir reserva legal de vagas para pessoas com deficiência é absolvida de pagar danos morais coletivos
6. Perícia previdenciária não vincula conclusões da perícia trabalhista
7. Empregada obrigada a se tornar sócia de empresa com nome sujo na praça será indenizada
8. Atestado médico não prorroga e nem indetermina contrato de experiência
9. Não pode haver diferença salarial entre vendedores que trabalham em lojas diferentes da mesma empresa
10. Estagiário que cursava Direito mas trabalhava com cobranças tem reconhecido vínculo de emprego
11. Empresa que manteve empregado sem trabalho e sem salários durante 11 meses terá que pagar indenização de R\$10 mil
12. Juiz nega reversão de justa causa de empregado que faltava ao trabalho para não ser preso por dívida de pensão alimentícia
13. Atendente de *call center* incluída em equipe absenteísta receberá indenização por danos morais
14. Usina siderúrgica responderá por danos materiais causados a trabalhador por falha na elaboração do PPP
15. Empregado de conselho de fiscalização não tem direito a isonomia salarial com outros servidores públicos celetistas

16. JT confirma justa causa aplicada a trabalhador que recusou transferência de local de trabalho ante inexistência de serviço na região
17. Turma decide: Empresa só é obrigada a emitir CAT se acidente afastar o empregado do serviço por mais de 15 dias
18. NJ especial: Alimentação fornecida pelo empregador integra ou não o salário?
19. Falta de quitação de verbas trabalhistas só configura dano moral se repercutir negativamente sobre a honra e a dignidade do empregado
20. Empregado em atividade de motoboy tem direito ao adicional de periculosidade de 30% do salário básico
21. Camareira que limpava instalações de motel receberá adicional de insalubridade em grau máximo
22. Juíza aplica multa de R\$10 mil a loja de vestuário infantil cuja testemunha mentiu em juízo
23. NJ especial: O trabalhador informal e as regras que garantem saúde e segurança no trabalho
24. Discriminação masculina: empresa de cosméticos terá que indenizar empregado que não foi promovido a gerente por ser homem
25. Encerramento das atividades da empresa não afasta estabilidade provisória da empregada gestante
26. Gerente de loja obrigada a enganar clientes vendendo produtos paralelos como originais será indenizada por dano moral
27. Só pode ser considerado diarista no âmbito empresarial trabalhador que presta serviços esporádicos e descontínuos
28. Laboratório pagará indenização por danos morais a colhedora de sangue que teve o dedo perfurado por agulha
29. JT-MG condena empresa que colocou empregado na ociosidade como retaliação por ingresso na CIPA
30. JT reconhece possibilidade de fixação de base de cálculo do adicional de periculosidade em negociação coletiva
31. Ocupante de cargo comissionado não tem direito a aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS



Teste de gravidez com ciência da empregada em exame demissional não configura dano moral

Na Justiça do Trabalho, a obrigação de indenizar exige a prática de ato ilícito atribuído ao empregador ou alguém a seu mando, que resulte em prejuízo ao trabalhador. "A determinação é de lei e não aceita entendimento abrangente". Com esses fundamentos, a 4ª Turma do TRT afastou a possibilidade de uma trabalhadora vir a ser indenizada apenas pelo fato de a empresa ter incluído um teste de gravidez entre os exames demissionais de praxe. Ficou constatado que o exame aconteceu com a ciência da trabalhadora e que, além do mais, não lhe ocasionou qualquer constrangimento moral.

Na versão da reclamante, ela teria sido vítima de assédio moral, visto que, na ocasião do exame demissional, quando realizou hemograma completo e anticorpos, a empresa incluiu, sem o seu consentimento prévio, exame BHCG para comprovação de eventual gravidez. Disse que o fato violou sua intimidade e vida privada, devendo ser indenizada pela ex-empregadora. Mas o pedido foi indeferido pelo juiz de Primeiro Grau e a 4ª Turma do TRT mineiro, ao analisar o recurso da trabalhadora, manteve a sentença.

De acordo com o relator, desembargador Júlio Bernardo do Carmo, cujo voto foi acolhido pela Turma, o reconhecimento do dano moral e sua reparação têm como objetivo ressarcir o íntimo sofrimento humano, assegurando a convivência respeitosa e a dignidade do cidadão trabalhador. Mas, para o julgador, no caso, o procedimento da empresa não ofendeu os direitos de personalidade da reclamante, nem gerou dano ou lesão passíveis de reparação.

Chamaram a atenção do desembargador as declarações de uma testemunha. Ela disse que o exame BHCG só foi feito na época da dispensa da reclamante porque ela vinha de uma quarta gestação e a empresa não queria dispensá-la se estivesse grávida. A testemunha também afirmou que a empregada tinha plena ciência do exame de gravidez, o qual, inclusive, tinha acesso com a senha do sistema.

Nesse quadro, o relator observou que a conduta da empresa não foi ilícita, além de não ter causado constrangimento moral à empregada. Dessa forma, concluiu que ela não tem direito à indenização pleiteada. Acompanhando esse entendimento, a Turma negou provimento ao recurso da reclamante.

2

Empregado que teve advertência afixada no quadro de avisos será indenizado

O empregador, no exercício de seu poder disciplinar, pode aplicar advertências (verbais ou escritas) e suspensões ao empregado, para punir faltas menos severas. Mas ele deve aplicá-las sempre com bom senso e moderação, a fim de não cometer excessos, sob pena de afrontar os direitos personalíssimos do empregado. Em um caso analisado pelo desembargador Lucas Vanucci Lins, na 2ª Turma do TRT mineiro, uma distribuidora de peças foi condenada em 1º grau justamente por abusar de seu poder disciplinar, ao fixar uma advertência aplicada ao empregado em um local de divulgação de avisos.

Na versão da empresa, as circunstâncias como ocorreram os fatos não justificam a indenização deferida, já que não houve o alegado excesso de poder. Tanto é que o próprio trabalhador admitiu que jogava futebol com o funcionário responsável por afixar sua advertência no quadro de avisos, o que revela que a relação entre eles não era ruim. Caso contrário, não se relacionariam fora do horário e ambiente de trabalho.

Mas essa narrativa não convenceu o desembargador e ele manteve a decisão que entendeu indevida a forma pela qual a empresa exerceu o seu poder disciplinar, por caracterizar desvio de finalidade do caráter pedagógico desse poder, além de causar humilhação ao trabalhador. O julgador ponderou que, contrariamente ao afirmado pela empresa, o fato de o empregado ter jogado futebol com o superior hierárquico que fixou a advertência no mural de avisos não exclui a exposição do trabalhador dentro do ambiente de trabalho. E foi esse o fato que lhe causou o constrangimento motivador da indenização. Essa circunstância, inclusive, foi reconhecida pelo preposto da empresa, quando este afirmou que, ao tomar ciência de que a advertência aplicada ao trabalhador por jogar borrachinhas em seus colegas tinha sido afixada no mural, o gerente geral determinou a retirada do documento de lá. Na visão do julgador, esse fato também revela a ilicitude do ato praticado pela empresa.

Contudo, embora tenha entendido pela manutenção da indenização, o relator reduziu o valor fixado de R\$7.000,00 para R\$2.000,00, considerando as circunstâncias dos fatos, a natureza e a gravidade do ato ofensivo, o grau de culpa do ofensor e as condições financeiras das partes.

NJ ESPECIAL - Acidente de trajeto e suas implicações: quando o empregador pode ou não ser responsabilizado

O empregado sai de casa para ir trabalhar - seja a pé, de lotação ou de carro - e, no percurso até a empresa, imprevisto fatal, se acidenta. Ou, o inverso: sai feliz do trabalho rumo ao seu doce lar, mas eis que, no meio do caminho tinha uma pedra, ou melhor, um infeliz acidente, que torna esse percurso menos aprazível ou, por vezes, dramático, dependendo da gravidade das consequências que dele advêm. Mas isso, afinal, é ou não acidente de trabalho? Será possível responsabilizar o empregador por esse infortúnio, para o qual ele não concorreu diretamente? Quais são as implicações desse fato para o empregado e para o empregador?

São esses os caminhos que pretendemos trilhar nesta NJ Especial, percorrendo legislação, doutrina e decisões da JT mineira. E o primeiro passo dessa jornada é entender que nosso direito prevê três situações que se caracterizam como acidente de trabalho: 1) aquele ocorrido durante o trabalho, enquanto o empregado desempenha suas atividades normais do dia a dia; 2) a doença ocupacional, que é desenvolvida ao longo do tempo e tem como causa a atividade profissional desenvolvida e 3) o acidente de trajeto, que são todos aqueles ocorridos no trajeto de residência para o trabalho ou no retorno do trabalho para a residência do trabalhador.

Assim como os demais tipos de acidentes de trabalho, o acidente de trajeto tem sido objeto de muitas ações judiciais, nas quais se busca a responsabilização do empregador pelos danos sofridos pelo trabalhador. Diante disso, muitos questionamentos têm sido feitos envolvendo o alcance da responsabilidade do patrão. E é justamente por onde pretendemos transitar nos pontos abaixo. Siga:

1. Acidente de trajeto - caracterização

Segundo nossa legislação, "acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente". (artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

O artigo 21, IV, d, tratou do acidente de trajeto, equiparando-o ao acidente de trabalho e definindo-o como o acidente sofrido pelo segurado fora do local e horário de trabalho "no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado".

O fundamento para essa equiparação é o entendimento de que, ao realizar esse percurso, o empregado se encontra à disposição do empregador.

Para que se caracterize o acidente de trajeto, em regra, conforme entendimento jurisprudencial acerca do tema, o trabalhador deve estar no seu trajeto normal, ou seja, no caminho habitualmente percorrido para ir ao trabalho. Caso o empregado saia do trabalho e se encaminhe diretamente a local diferente da sua residência, por exemplo, para a casa de parentes ou para um restaurante, eventual acidente que ele sofra nesse percurso ou desse local até sua casa, não será classificado como acidente de trajeto. Além disso, deve ser observado o tempo normalmente gasto no percurso, isto é, o tempo utilizado deve ser compatível com a distância percorrida.

Vale observar que existem jurisprudências que reconhecem a escola, se frequentada habitualmente pelo empregado antes ou após o trabalho, como sendo a casa do trabalhador. Dessa forma, o acidente ocorrido no percurso entre a escola e o trabalho tem sido reconhecido também como acidente de trajeto.

Nas ações judiciais, o empregado precisa demonstrar a ocorrência efetiva do acidente de percurso e também que este se deu, de fato, no trajeto específico do trabalho para casa ou vice-versa. Isso é ônus processual do empregado, pois trata-se de fato constitutivo do direito que ele vai reclamar.

Mas, afinal, isso implica em que para o empregador? E a situação e direitos do empregado acidentado? Veja na próxima parada.

2. Consequências jurídicas do acidente de trajeto

As consequências do acidente de trajeto podem variar desde um simples afastamento, passando pela perda ou a redução da capacidade para o trabalho, até a morte do segurado. E como fica o empregado nesse caso?

Regra geral, o acidente de trajeto equipara-se ao acidente de trabalho apenas no que se refere a repercussões de ordem previdenciária (benefícios e estabilidade acidentária).

Assim, não há dúvidas acerca da obrigação do empregador de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social, de forma que seu empregado, em caso de afastamento, possa usufruir do benefício previdenciário de auxílio acidente.

O acidentado terá o direito à estabilidade no emprego por doze meses, independentemente do gozo do auxílio acidente (artigo 118 da Lei nº 8.213/91).

Logo, é responsabilidade do empregador a emissão da CAT e a manutenção do vínculo empregatício pelos doze meses seguintes, a contar da cessação do benefício previdenciário, devendo ser responsabilizado em caso de descumprimento desse dever.

Mas qual é o real alcance da responsabilidade do patrão pelo acidente de trajeto sofrido pelo empregado? É o que veremos a seguir, passando, ponto a ponto, por toda a celeuma em torno do tema.

3. Regra geral: inexistência de responsabilidade do patrão pelo acidente de trajeto

O questionamento que se faz e é discutido em diversas ações trabalhistas, é se o empregador deve ter sua responsabilidade ampliada, devendo arcar, por exemplo, com indenizações por danos materiais e morais causados ao trabalhador.

E, de acordo com a doutrina e jurisprudência, a resposta é que, via de regra, a responsabilidade é subjetiva, ou seja, é necessário que o ato do empregador tenha ocorrido por dolo ou culpa, em qualquer de suas modalidades para que se possa exigir dele indenização, independentemente dos direitos previdenciários. Por óbvio, na indenização por dano causado no contrato de trabalho é preciso avaliar se o empregador poderia ter adotado medidas preventivas de modo a evitar a ocorrência do evento danoso.

Logo, regra geral, não haverá responsabilização civil do empregador nessa situação, caso inexistir liame entre a conduta patronal e o acidente de percurso ocorrido. E, na maioria das vezes, o acidente ocorre por circunstâncias alheias à vontade patronal, não se tratando de risco inerente à atividade profissional.

TRT-MG confirma justa causa aplicada a empregada que apresentou diploma falso para assumir cargo

A 10ª Turma do TRT-MG decidiu manter a sentença que reconheceu a aplicação da justa causa a uma empregada que apresentou diploma de conclusão do ensino médio falso, ao assumir seu cargo de auxiliar de limpeza em uma companhia aérea. O fato de ser integrante da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) não foi suficiente para evitar a dispensa. Isto porque a estabilidade provisória, nesse caso, protege o empregado apenas da dispensa sem justa causa. Com base no voto da desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, os julgadores concordaram que a reclamante incorreu na falta prevista na alínea "a" do art. 482 da CLT, qual seja, ato de improbidade.

A trabalhadora alegou que recebeu o certificado de aprovação no curso supletivo e não percebeu que o diploma poderia ter qualquer vício. Segundo ela, após a dispensa, retornou ao local, mas foi informada de que há dois anos o supletivo não mais funcionava lá, tendo deixado problemas com diversos alunos. Afirmou que pode ter sido vítima de um golpe. Já a ré, sustentou que, após uma denúncia, apurou que o documento apresentado pela reclamante era falso. Com isso, a manutenção do contrato de trabalho tornou-se impossível, justificando o desligamento por justa causa.

Ao analisar o caso, a relatora deu razão à empresa. No seu modo de entender, a ré conseguiu provar a prática de falta grave capaz de impedir a continuidade do vínculo de emprego. Uma declaração, emitida pela própria escola indicada pela reclamante, revelou não constar dos seus arquivos qualquer registro de vida escolar em nome da trabalhadora nos anos apontados. Além disso, revelou que nem o documento apresentado pela empregada e nem as assinaturas conferem com os originais. O conteúdo da declaração foi presumido verdadeiro, uma vez que impugnado pela reclamante sem qualquer elemento de prova.

Para a magistrada, a autora deveria ter provado a alegação de que teria sido vítima de um golpe, o que não fez. Somado a isso, os documentos apresentados não se referiam a curso supletivo, mas sim a ensino médio na modalidade regular. Esta contradição lançou dúvidas sobre o desconhecimento da autora sobre a falsidade dos documentos. A juíza também destacou que a própria reclamante admitiu que a empresa pediu a cópia do histórico com a exigência de 2º grau completo. Segundo ela, esta declaração fez cair por terra o argumento de que não haveria comprovação da exigência da conclusão do 2º grau para fins de preenchimento do cargo na empresa.

Quanto à reclamante ser membro da CIPA, esclareceu a julgadora que a estabilidade provisória protege o empregado apenas da dispensa sem justa causa e não contra a dispensa decorrente de ato tipificado pela lei como justa causa, como no caso. Por tudo isso, a Turma de julgadores confirmou a sentença que indeferiu o pedido de reversão da justa causa aplicada pela ré.



Empresa que não conseguiu cumprir reserva legal de vagas para pessoas com deficiência é absolvida de pagar danos morais coletivos

A Turma Recursal de Juiz de Fora, em voto da relatoria do desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco, julgou favoravelmente o recurso apresentando por uma empresa de transporte, excluindo a condenação que lhe foi imposta por ter descumprido determinação legal de reserva de vagas para pessoas com deficiência.

A lei descumprida prevê que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências (artigo 93 da Lei nº 8.213/91).

O juiz de 1º grau considerou que a empresa não empreendeu todos os esforços necessários ao preenchimento das vagas destinadas às pessoas com deficiência. Mas, ao examinar o recurso da empresa, o relator adotou entendimento diverso. Isso porque, na sua visão, a empresa comprovou que as diligências visando buscar trabalhadores interessados nas vagas e aptos a exercer funções em seu quadro de pessoal viram-se frustradas por motivos alheios à sua vontade.

Como observou o julgador, o Estado ainda não implementou uma política pública de inclusão social do deficiente físico, razão pela qual considera insustentável a forma como o Ministério Público e a Superintendência Regional do Trabalho vêm impondo às empresas a contratação de deficientes, mesmo que não haja no mercado de trabalho profissionais capacitados para exercer as funções existentes na empresa.

Para o julgador, a prova oral e documental produzida, dentre ela anúncios em jornal de circulação local e ofícios às entidades de apoio e atendimento à pessoa com deficiência, revelou empenho da empresa em buscar pessoas com deficiência qualificadas para o atendimento da cota legal. O insucesso da busca, segundo avaliou, demonstra uma verdadeira impossibilidade material de cumprimento da regra. Assim, não haveria como punir a empresa. O julgador acrescentou que depoimentos testemunhais confirmam a tese patronal acerca do desinteresse dos candidatos às vagas oferecidas, especialmente quando tomam conhecimento das condições e salário oferecidos.

Nesse cenário, o julgador desonerou a empresa das obrigações de fazer e não fazer impostas, absolvendo-a da condenação referente ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. O entendimento foi acompanhado pela maioria da Turma julgadora.

Perícia previdenciária não vincula conclusões da perícia trabalhista

O fato de o INSS ter concedido auxílio doença por acidente do trabalho a uma trabalhadora não foi considerado suficiente para o reconhecimento da doença ocupacional por ela alegada. É que a perícia médica determinada pelo juízo afastou essa possibilidade, concluindo se tratar de doença degenerativa.

"A opinião técnica da perícia previdenciária não vincula as conclusões da perícia trabalhista", considerou o desembargador Manoel Barbosa da Silva, relator do recurso apresentado pela autora. Acompanhando esse entendimento, a 5ª Turma do TRT de Minas negou provimento ao recurso e manteve a sentença que indeferiu todos os pedidos de indenização formulados na reclamação.

A perícia médica determinada pelo juízo afastou qualquer possibilidade de os problemas na coluna da reclamante terem sido causados pelo trabalho de arrematadeira de fogos realizado na reclamada. Após minucioso exame médico, o perito concluiu se tratar de patologia degenerativa sem nexos de causalidade com o trabalho. Ele diagnosticou a patologia como osteoartrose, apontando não se tratar de hérnia de disco.

"É certo que, em muitas ocasiões, as provas colhidas não permitem concluir com certeza qual a origem do adoecimento. Isso é assim porque nem a ciência jurídica ou a medicina trabalham com exatidão rigorosa dos fatos como ocorre nos domínios das ciências exatas", registrou o relator, esclarecendo que, por isso mesmo, as provas devem ser avaliadas de forma criteriosa.

Nas palavras do julgador, o laudo foi "produzido por profissional gabaritado para tanto", não deixando dúvidas de que a função exercida em nada contribuiu para a precipitação do processo degenerativo da coluna vertebral lombar da reclamante. Ainda que se trate de trabalhadora jovem, com apenas 26 anos de idade, e que exerceu a função na ré por quase seis anos.

O relator lembrou que a própria lei acidentária exclui do conceito de doenças do trabalho as enfermidades degenerativas e aquelas inerentes ao grupo etário. Isso porque, segundo ele, em tese, os empregados que têm propensão a tais patologias estão vulneráveis ao adoecimento independentemente das condições do trabalho. Esse aspecto também foi ponderado no laudo.

Quanto ao fato de o benefício concedido ter sido o auxílio doença por acidente do trabalho, explicou o desembargador que o nexos firmado pelo INSS é de mera presunção. *"Tal fato é sempre importantíssimo para a perícia judicial trabalhista, que certamente recebe muito mais informações para o estudo do nexos que a perícia previdenciária"*, ressaltou, esclarecendo que, por esta razão, a perícia previdenciária não prevalece sobre a trabalhista. De acordo com a decisão, a opinião do INSS é apenas elemento de prova, não vinculando o perito oficial. Este tem condições de avaliar todos os aspectos envolvendo o caso de forma muito mais minuciosa.

Para o relator, não há como afastar o elucidativo laudo do auxiliar do juízo, que abordou aspectos fundamentais para a solução da questão. Principalmente, como ponderou, quando a parte interessada não apresentou prova capaz de desconstituir o laudo. *"Não há nada nos autos que permita negar valor à conclusão a que chegou o perito"*, reiterou ao final.

Nesse contexto, a conclusão alcançada foi a de que a reclamante não é portadora de doença ocupacional e, apesar das oscilações que enfrenta, está apta para o trabalho e para as atividades da vida comum. Ademais, ponderou o relator que se a doença fosse mesmo relacionada ao trabalho, certamente haveria diversos outros casos semelhantes na empresa, não se tendo nenhuma notícia nesse sentido.

Atestado médico não prorroga e nem indetermina contrato de experiência

O contrato de experiência teve início em 01.09.2015, com previsão de término em 27.11.2015. No entanto, a reclamante apresentou sucessivos atestados médicos, sendo o primeiro datado de 23.11.2015. Essa situação de concessão de atestado médico poucos dias antes do término do contrato de experiência foi objeto do recurso examinado pela desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler, na 3ª Turma do TRT de Minas. Em seu voto, a magistrada explicou que, neste caso, o encerramento do contrato somente produz efeitos após o término da licença médica.

O entendimento contrariou a pretensão da trabalhadora, no sentido de que houvesse a conversão do contrato de experiência em contrato indeterminado. Na reclamação, ela pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho. Mas, a julgadora rejeitou os pedidos.

Ao analisar os documentos, a desembargadora constatou que a notificação comunicando o encerramento do contrato de experiência foi expedida em 27.11.2015, apesar dos atestados médicos apresentados pela empregada. Nesse período, segundo explicou, o contrato de trabalho estava suspenso. Como consequência, os efeitos do encerramento contratual somente poderiam se concretizar após o término da licença médica.

A desembargadora repudiou a possibilidade, pretendida pela autora, de nulidade do ato e prorrogação e indeterminação do contrato de trabalho: *"Não há como a demandante pretender a indeterminação do contrato quando a intenção inequívoca da empregadora foi a de encerrar o vínculo após o término do período de experiência"*, destacou.

Ainda conforme esclareceu, a indeterminação somente ocorreria no caso de prorrogação do contrato por prazo determinado, de forma tácita ou expressa, por mais de uma vez, nos termos do artigo 451 da CLT. Situação diferente da ocorrida com a reclamante. O caso foi solucionado com o reconhecimento do fim do período contratual em 17.12.2015, considerando que o último dia de suspensão contratual, amparada em atestado médico, foi 16.12.2016.

Assim, por entender que a conversão do contrato por prazo determinado em contrato por prazo indeterminado não se caracterizou no caso, a relatora rejeitou também a rescisão indireta ou pagamento de salários e verbas rescisórias. Na decisão, considerou que o contrato chegou ao fim unicamente pelo término da experiência, nada mais sendo devido à trabalhadora. Acompanhando o voto, a Turma de julgadores negou provimento ao recurso.

Indenização pelo período de estabilidade sindical não é devida em caso de morte do empregado

O espólio de um trabalhador, dirigente sindical que morreu cerca de um mês após ajuizar reclamação trabalhista pedindo a rescisão indireta do contrato de trabalho, não conseguiu obter o reconhecimento do direito à indenização equivalente ao período da estabilidade sindical.

O pedido foi julgado improcedente pela juíza Juliana Campos Ferro Lage, na 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. No caso, ficou demonstrado que o reclamante havia sido eleito para o cargo de suplente do conselho fiscal, com término de mandato em 10/10/2015. Ele ajuizou a reclamação na data 18/12/14, mas acabou falecendo em 16/01/15, de causas naturais.

Na sentença, a magistrada considerou que o falecimento do reclamante afastou a possibilidade de reconhecimento da pretensão. *"Diante do falecimento do autor, não há que se falar em indenização equivalente ao período da estabilidade sindical, porquanto não mais subsiste a circunstância fática que a lei visa proteger, qual seja, a garantia da continuidade do contrato de trabalho dos dirigentes sindicais, ainda que suplente"*, explicou na sentença, referindo-se ao parágrafo 3º do artigo 543 da CLT e Súmula 369 do TST, que tratam da matéria.

Em grau de recurso, a sentença foi mantida pelo TRT de Minas. Os julgadores lembraram que a garantia provisória no emprego advinda da atividade sindical possui cunho coletivo e social, não constituindo exclusivamente vantagem pessoal. É que ela visa possibilitar ao empregado atuar plenamente em defesa de determinado grupo e dos próprios colegas de trabalho, dentro da empresa ou da categoria profissional. E, no caso, com a morte do trabalhador, não se pode falar em intenção do empregador de impedir a continuidade do trabalho, em afronta ao benefício assegurado constitucionalmente pelo artigo 8º, VIII, da CF, aos dirigentes sindicais. Por esta razão, a Turma que julgou o recurso entendeu não existir direito à indenização substitutiva e negou provimento ao recurso.

Não pode haver diferença salarial entre vendedores que trabalham em lojas diferentes da mesma empresa

Não importa se o vendedor trabalha em *shopping center* (que vende produtos de lançamento) ou em loja de *outlet* (que comercializa mercadorias com desconto). Se as lojas pertencem à mesma empresa, ela não pode pagar comissões aos vendedores somente no primeiro caso, uma vez que o tratamento diferenciado fere o princípio da isonomia salarial. Assim se pronunciou a 1ª Turma do TRT-MG ao modificar a decisão de 1º grau que indeferiu o pedido de comissões formulado por um vendedor que trabalha em *outlet*.

Na petição inicial, o reclamante alegou que passou a ser vendedor em junho de 2013, recebendo a remuneração de R\$785,00 mensais fixos, sem o incremento das comissões sobre vendas, apesar da previsão convencional. Acrescentou ainda que os vendedores que trabalham em outras lojas da ré recebem salário fixo mais as comissões de 4% sobre as vendas. O juiz sentenciante julgou improcedentes os pedidos, ao fundamento de que o autor não demonstrou a identidade de funções com os modelos indicados e de que o salário contratual era na modalidade fixa, não havendo obrigação de o empregador pagar comissões.

Entretanto, o relator do recurso do vendedor, desembargador Emerson José Alves Lage, discordou desse posicionamento. Ele concluiu que, apesar de o vendedor ter mencionado a expressão "equiparação salarial", o que ele pretendia, na verdade, era ver reconhecido o direito de receber, além do salário fixo, uma parte variável, composta de comissão individual sobre vendas, como recebem os demais vendedores da empresa que trabalham em outras lojas, o que não configura pedido de equiparação salarial propriamente dito, mas sim, de isonomia salarial. Em outras palavras, o vendedor pleiteou comissões no mesmo percentual que a reclamada paga aos demais vendedores.

Ao examinar o conjunto de provas, o desembargador entendeu comprovado, pela ficha de registro de empregados e pela confissão da própria empresa, que outros vendedores recebiam comissão no percentual de 4% sobre as vendas individuais realizadas. Nesse ponto, o relator pontuou que a diferença remuneratória consiste, segundo a tese da defesa, na diferença do local de trabalho: o reclamante trabalha em loja de *outlet* e não recebe comissão por isso. Já os colegas do autor, que também são vendedores, trabalham em *shoppings centers* e recebem comissões de 4% sobre as vendas.

Para o desembargador, a prova testemunhal foi reveladora, confirmando o que já havia sido admitido pela própria defesa, ou seja, o fato de que havia diferenciação na forma de pagamento de salários entre os vendedores das lojas "outlets" e das lojas "Conceito". As testemunhas declararam que o reclamante realizava uma média de vendas por mês no valor de R\$50.000/R\$60.000,00, sendo que não havia distinção entre o vendedor e o vendedor avançado. Acrescentaram que as lojas "Conceito" e "Out Let" funcionam com a mesma estrutura, sendo a distinção exclusivamente quanto ao pagamento de comissões para os vendedores da loja "Conceito". Segundo as testemunhas, os produtos da loja "Conceito" não são diferenciados e o volume de vendas do "Out Let" é maior que o da loja "Conceito".

"Não obstante, o fato de a empresa possuir lojas que vendem produtos de lançamento e outras que são exclusivas de mercadorias com desconto, conhecidas também como outlets ou pontas de estoque, não legitima o procedimento da empresa de tratar de forma desigual empregados que estejam em situação de igualdade, isto é, quando todos se ocupam de vender produtos da empresa", acentuou o desembargador. Ele destacou que é a força de trabalho do vendedor que determina o pagamento das comissões e não o tipo de loja ou de produto vendido: *"Se há no segmento do comércio praticado em outlets algo que perde o valor agregado é o produto colocado à venda, mas não a força de trabalho do empregado, utilizada em prol do patrimônio do*

empregador, em condições de igualdade com os demais vendedores que trabalham nas lojas que vendem produtos de lançamento".

De acordo com as ponderações do magistrado, se o produto vendido nas lojas *outlets* tem preço inferior aos produtos novos, o valor das comissões também será menor, o que torna injusto (e porque não dizer ilegal, uma vez que fere o princípio da isonomia consagrado na Constituição) que alguns vendedores recebam comissão pelas vendas realizadas e outros não recebam.

Assim, como pontuou o relator, o que se discute é o direito de o reclamante receber comissões, conforme condição de trabalho observada em relação aos vendedores que trabalham em lojas distintas (em outros *shoppings centers* da Capital), não cabendo qualquer discussão em relação ao fato de o produto ser "Originals", "Performance" ou "Factory/Outlet".

Acompanhando esse entendimento, a Turma julgadora deu provimento ao recurso nesse aspecto para reconhecer o direito do reclamante a receber comissões sobre vendas pagas aos vendedores comissionistas da ré e, por consequência, condenar a empresa ao pagamento desse salário variável, à razão de 4% sobre as vendas realizadas pelo reclamante, com reflexos em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário e FGTS com multa de 40%.

Estagiário que cursava Direito mas trabalhava com cobranças tem reconhecido vínculo de emprego

A juíza Júnia Márcia Marra Turra, em sua atuação na 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, declarou a nulidade de um contrato de estágio celebrado entre um estudante do curso de Direito e uma empresa do ramo de segurança eletrônica. Conforme constatado, a função exercida pelo estagiário, "agente de cobrança", não possuía qualquer relação com o curso frequentado por ele e, dessa forma, não serviu para a complementação do ensino. Além do mais, não houve prova dos acompanhamentos e avaliações da instituição de ensino, imprescindíveis à validade do contrato de estágio. Nesse quadro, a magistrada reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa e o estagiário, deferindo a ele as parcelas trabalhistas decorrentes.

Na sentença, a julgadora ressaltou que, nos termos da Lei 11.788/08, que regulamenta o estágio de estudantes, o contrato de estágio não gera vínculo de emprego, desde que observadas certas formalidades, como: frequência pelos alunos em cursos de nível superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou de escolas de educação especial; assinatura de termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente; intervenção e acompanhamento obrigatórios da instituição de ensino. Mas, segundo a juíza, além disso, é preciso que o estágio sirva, de fato, para complementar o ensino, sendo obrigatória a realização de acompanhamentos e avaliações, observando os currículos, programas e calendários escolares.

Entretanto, no caso, apesar de preenchidos os requisitos formais, não foram apresentados os relatórios de estágio que, conforme explicou a juíza, são os documentos capazes de demonstrar a avaliação e a fiscalização da atividade do estagiário pela instituição de ensino. E, na visão da julgadora, a ré também deveria ter zelado pela produção desses documentos, dada a sua condição de concedente do estágio. Como não fez isso, o contrato de estágio é nulo, destacou.

Contribuiu para o entendimento da julgadora o fato da prova testemunhal ter revelado que, após fiscalização do Ministério Público do Trabalho, houve alteração da modalidade contratual de estagiário para empregado, não só em relação ao reclamante (que passou a trabalhar na ré como empregado celetista, na mesma função de antes), mas também a algumas testemunhas, o que, para a magistrada, mais uma vez, demonstrou o desvirtuamento do instituto do estágio. *"A realidade dos fatos não coincide com a figura do estágio, já que as provas revelaram o desvirtuamento da natureza da relação de estágio mantida entre o reclamante e a ré, em afronta ao disposto no art. 9º da CLT"*, arrematou a juíza. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pelo TRT-MG.

Empresa que manteve empregado sem trabalho e sem salários durante 11 meses terá que pagar indenização de R\$10 mil

Acompanhando o voto do desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, a 1ª Turma do TRT mineiro deu provimento parcial ao recurso de um trabalhador, condenando a empregadora ao pagamento de uma indenização por dano moral, no valor de 10 mil reais, decorrente da ociosidade forçada e do não pagamento dos salários. Isso porque ficou comprovado que a empresa manteve o empregado em casa, sem trabalho e sem receber salário ou qualquer informação ou perspectiva quanto à paralisação das atividades. Com o contrato de trabalho em vigor, ele ficou vinculado à empresa, que também não efetuou os recolhimentos do FGTS.

No caso, ficou comprovado que o trabalhador foi contratado em 01/05/2014 e exerceu suas atividades normalmente até dezembro de 2014, quando, por determinação da empregadora, passou a aguardar em casa até que fosse designado para outras atividades, fato que não aconteceu. O juiz sentenciante não acolheu o pedido do trabalhador, ao fundamento de que transtornos e descontentamentos não geram o pagamento de indenização, por não se enquadrarem nas hipóteses descritas no inciso X do artigo 5º da Constituição. Entretanto, o desembargador manifestou entendimento diferente. Para ele, é inegável a existência de dano decorrente da ociosidade forçada imposta ao empregado e do consequente descumprimento de normas do Direito do Trabalho.

De acordo com a avaliação do relator, não há dúvidas de que a empresa, ao enviar o empregado para casa sem prestar maiores esclarecimentos, faltando com a obrigação de pagar os salários e demais verbas devidas, desrespeitou normas trabalhistas e previdenciárias, violando direitos fundamentais e a dignidade do empregado. *"Se não havia perspectiva ou demanda pela continuidade das atividades do obreiro, que fosse providenciada a rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, com a devida anotação na CTPS e respeito aos demais direitos trabalhistas aplicáveis. Assim, estaria o reclamante apto a se posicionar no mercado de trabalho em busca de nova ocupação que garantisse o seu sustento, e, não por menos, encaixar a concretização dos direitos fundamentais alcançáveis por meio do trabalho"*, completou.

Na visão do desembargador, ficou claro que a falta de perspectiva do retorno ao trabalho, somada à ausência de pagamento dos salários do contrato vigente, gera no empregado sentimentos de ansiedade e extrema insegurança, uma vez que ameaça sua capacidade de sustento, ao mesmo tempo em que alimenta a expectativa de uma volta a qualquer momento.

Além da condenação da empresa ao pagamento da indenização de R\$10 mil por danos morais, a Turma, considerando a rescisão indireta do contrato de trabalho deferida em sentença, deu provimento parcial ao recurso do empregado para fixar o encerramento do contrato de trabalho na data de ajuizamento da ação, substituindo a condenação de origem pelo pagamento de aviso prévio de 33 dias, férias vencidas, FGTS com multa e demais parcelas rescisórias. Não foram deferidos os salários do período, principalmente por causa da longa inércia do próprio trabalhador.

Juiz nega reversão de justa causa de empregado que faltava ao trabalho para não ser preso por dívida de pensão alimentícia

Uma das mudanças trazidas pelo novo CPC refere-se ao cumprimento de decisão que condene ao pagamento de pensão alimentícia ou fixe alimentos. Caso não seja efetuado o pagamento, sem justificativa, o juiz protestará a decisão (o nome do devedor de alimentos ficará negativado perante os órgãos de proteção ao crédito) e decretará a prisão pelo prazo de 1 a 3 meses em regime fechado, devendo o preso ficar separado dos presos comuns (art. 528). Outra inovação do novo CPC é a possibilidade de desconto de até 50% dos ganhos líquidos do devedor para pagamento dos alimentos (art. 529). Mas o que isso tem a ver com o Direito do Trabalho?

O tema "pensão alimentícia" é muito recorrente nas ações recebidas pela JT mineira. As questões discutidas em juízo vão desde descontos no contracheque do empregado, correspondentes ao valor da pensão alimentícia, até faltas ao trabalho sem justificativa. Essa última questão inusitada foi analisada pelo juiz Daniel Cordeiro Gazola, que manteve a justa causa aplicada a um trabalhador que faltava ao serviço porque temia ser preso, já que não pagava a pensão alimentícia. Nesse caso, o desleixo dele só serviu para complicar a situação, pois sem emprego fica mais difícil cumprir a obrigação.

Na ação ajuizada perante a Vara do Trabalho de Ouro Preto, o trabalhador alegou que, por questões familiares, passou por dificuldades financeiras e não conseguiu arcar com a pensão alimentícia determinada pela Justiça. E, com receio de prisão em razão do débito, ausentou-se do trabalho sem justificativa, apenas comunicando informalmente a sua situação ao superior hierárquico. Relatou ainda que, durante o período contratual, recebeu três advertências, tomando ciência somente da última, e uma suspensão disciplinar por dois dias, todas referentes às faltas ao trabalho. O ex-empregado pleiteou a reversão da justa causa aplicada, sustentando que houve penalidade muito severa para a falta cometida.

Em sua defesa, a ré salientou que o próprio autor confessou na inicial o seu mau comportamento, pois faltou ao trabalho diversas vezes sem apresentar justificativa, o que apenas serve para dar validade à conduta da empregadora, que agiu no exercício regular do direito.

O magistrado não aceitou a "justificativa" do empregado para faltar ao trabalho, com base nas tentativas de "escapar" da prisão pelo fato de não pagar pensão alimentícia. Após examinar o conjunto de provas, o julgador concluiu que as reiteradas faltas injustificadas ao serviço, ratificadas, inclusive, por uma testemunha, são suficientes para ensejar a dispensa motivada do trabalhador, sendo certo que os documentos juntados ao processo demonstraram a imediatidade e a gradação no emprego da penalidade.

Observou o juiz que o fato de uma suspensão conter os mesmos motivos de uma advertência não desconfigura a progressão da pena, pois, antes do ocorrido, o reclamante já havia sido advertido por várias vezes, inclusive verbalmente, conforme relatado pela testemunha. Lembrou o julgador que, mesmo após ter sido advertido por suas ausências injustificadas, o autor manteve a conduta inadequada.

Por essas razões, o magistrado reputou válida a atitude da empresa que, utilizando o critério pedagógico para recuperar o empregado, aplicou penas de advertência e, por último, de suspensão, vindo a dispensá-lo somente após a reincidência. O trabalhador recorreu insistindo no pedido de reversão da justa causa, mas o TRT mineiro confirmou a sentença nesse aspecto.

Atendente de *call center* incluída em equipe absenteísta receberá indenização por danos morais

Os direitos da personalidade são protegidos pela nossa Constituição da República, que dispõe em seu artigo 5º, inciso X, que *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*.

A 5ª Turma do TRT mineiro apreciou mais um caso em que se constatou violação aos direitos personalíssimos de uma trabalhadora que desempenhava as funções de atendente de *call center*. Examinando a situação, o desembargador Marcus Moura Ferreira, relator do recurso, entendeu comprovada a submissão da trabalhadora a tratamento vexatório em seu ambiente de trabalho, por ter sido incluída em uma equipe absenteísta. Essa equipe, segundo apurou o julgador, era composta por pessoas com significativo número de faltas e permanecia nos mesmos andares das demais equipes. Segundo prova testemunhal, a formação dessa equipe objetivou que as pessoas parassem de faltar sem motivo.

Na visão do julgador, a conduta empresarial provocou a exposição desnecessária da trabalhadora a uma situação constrangedora perante os demais empregados, fato esse que considerou suficientemente grave para atingi-la em atributo de sua personalidade moral e honra. *"Se o problema era o número reiterado de faltas sem justificativa, a reclamada poderia ter adotado outras medidas a fim de solucionar a questão"*, ponderou o desembargador, concluindo pela caracterização do dano moral ensejador da indenização por danos morais, com fundamento no artigo 186 do CC e artigo 5º, X, da CR/88.

A Turma, acompanhando o entendimento do relator, manteve o valor arbitrado à indenização, qual seja, de R\$2.000,00, por considerar atendidos os parâmetros de proporcionalidade entre a gravidade da lesão e a condição econômica das partes.

Usina siderúrgica responderá por danos materiais causados a trabalhador por falha na elaboração do PPP

Uma falha na elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) pela usina siderúrgica empregadora gerou um prejuízo ao trabalhador, que não conseguiu receber o benefício da aposentadoria especial pelo INSS durante certo tempo. Inconformado, ele recorreu à Justiça do Trabalho e conseguiu obter a condenação da ré ao pagamento da indenização substitutiva equivalente aos valores que deixou de receber. A decisão foi proferida pelo juiz José Barbosa Neto Fonseca Suett, em sua atuação na 3ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um documento que registra o histórico do trabalhador. Nele, a empresa deve anotar as atividades exercidas, todas as substâncias químicas nocivas às quais esteve exposto, a intensidade e concentração destes agentes, exames médicos clínicos, além de outros dados pertinentes. Por meio desse documento, o trabalhador terá condições para habilitação de benefícios e serviços previdenciários, inclusive a aposentadoria especial.

No caso, o reclamante trabalhou na empresa no período de 06/08/1979 a 17/10/2008, quando foi dispensado sem justa causa. Segundo alegou, embora tenha exercido as mesmas atividades de Operador de Empilhadeira, sem alteração das condições de trabalho, a empregadora forneceu o PPP sem informar a exposição ao agente insalubre "poeira de carvão" no período de 01/01/1999 a 26/05/2008. Como consequência, o órgão previdenciário concedeu a aposentadoria por tempo de contribuição, na data de 05/06/2008, em valor inferior ao devido se a aposentadoria fosse especial.

De acordo com o trabalhador, em 25/10/2013 a siderúrgica emitiu novo formulário PPP, reconhecendo a exposição ao agente poeira de carvão nesse período. Com o documento, pediu a revisão do benefício, o que foi acolhido com a conversão para aposentadoria especial. Mas as diferenças só foram pagas no período a partir de 26/11/2013, uma vez que, segundo relatou, o pedido de revisão é tratado como novo benefício.

Ao analisar o caso, o juiz reconheceu que o trabalhador sofreu prejuízos. Isto porque, além de a empresa ter apresentado defesa sem pertinência ou correlação com os termos da reclamação, os fatos ficaram provados também por meio de documentos. Para o julgador, não há dúvidas de que se a ré tivesse fornecido o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) preenchido corretamente, a aposentadoria especial teria sido concedida ao ex-empregado. A diferença mensal devida era superior a R\$1.000,00. *"O reclamante sofreu o dano material consubstanciado na falta de pagamento do benefício de aposentadoria no valor ao qual fazia jus"*, constou da sentença.

Com base na legislação aplicável ao caso, a usina siderúrgica foi condenada a pagar ao reclamante indenização substitutiva, equivalente aos valores das diferenças de benefício previdenciário que o autor deixou de receber a título de benefício de aposentadoria especial, conforme valores mencionados pelo trabalhador, com correção monetária. Foi declarada a prescrição das parcelas cuja lesão tenha ocorrido anteriormente a 18/09/2009, em razão da data do ajuizamento da reclamação. Houve recurso, mas o TRT de Minas manteve a condenação.

Empregado de conselho de fiscalização não tem direito a isonomia salarial com outros servidores públicos celetistas

Alegando terem sido admitidos no cargo de auxiliar de escritório após aprovação em concurso público pelo Conselho Regional de Enfermagem no ano de 2006, dois empregados públicos buscaram na Justiça do Trabalho o recebimento de diferenças salariais decorrentes da isonomia pela aplicação do índice de reajuste salarial anual. O caso foi analisado pela desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, em sua atuação na 9ª Turma do TRT de Minas Gerais. Negando provimento ao recurso dos empregados, ela manteve a decisão de 1º grau que entendeu pela inviabilidade da equiparação salarial entre servidores públicos da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas, mesmo quando contratados pela CLT.

Como explicou a julgadora, levando em consideração que os Conselhos de Fiscalização Profissional são entidades de direito público e não privado, conforme decidido pelo STF (ADI 1717 MC/DF), é vedado aos empregados dos seus respectivos quadros funcionais a equiparação salarial para fins de remuneração do serviço público. O entendimento se baseou no artigo 37, XIII, da CF e OJ 297 da SDI do TST. A julgadora ainda esclareceu que a exceção a essa regra constitucional ocorre apenas aos empregados de sociedade de economia mista, pois eles se equiparam ao empregador privado, nos termos do artigo 173, 1º, II, da CF/88.

Na visão da magistrada, ainda que se considerasse que o pedido dos trabalhadores não é de equiparação salarial, mas de aplicação do mesmo índice de reajuste concedido em 2012 a outros empregados, por aplicação do princípio da isonomia, seria inviável o deferimento de diferenças pelo Judiciário. Nesse sentido, ela invocou o entendimento da Súmula Vinculante 37 do STF que dispõe que não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento da isonomia.

JT confirma justa causa aplicada a trabalhador que recusou transferência de local de trabalho ante inexistência de serviço na região

As condições de trabalho só podem ser alteradas por mútuo consentimento das partes e desde que não resultem em prejuízo para o empregado. Em relação ao local de trabalho, o nosso direito consagrou a inamovibilidade do empregado, ou seja, ele só pode ser transferido se concordar, sendo considerada transferência a mudança que acarrete, necessariamente, alteração de seu domicílio (artigos 468 e 469 da CLT). Essa é a regra geral, que comporta exceções, como a ocorrida no caso analisado pela juíza Raíssa Rodrigues Gomide, em sua atuação na Vara do Trabalho de Ponte Nova.

No caso, um empregado que trabalhava para uma empresa de obras e serviços em Congonhas e cidades vizinhas teve sua transferência determinada para a cidade de Conceição do Mato Dentro, sem a sua concordância. Considerando a conduta da empregadora arbitrária e contrária aos seus interesses, ele se recusou a ser transferido. A empresa, por sua vez, entendendo que a conduta do trabalhador configurava falta grave, tendo em vista a inexistência de serviço na região, o dispensou por justa causa. Inconformado, o trabalhador pediu na Justiça a declaração de nulidade de sua dispensa e o pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes.

Mas a julgadora entendeu que a razão estava com a empresa. Como explicou, a legislação prevê a licitude da transferência quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. E, por analogia, entendeu aplicável ao caso o dispositivo legal que trata dessa matéria (artigo 469, §2º, da CLT), já que as consequências da inexistência de trabalho se equiparam às da extinção do estabelecimento. A juíza levou em conta que a prova testemunhal confirmou a alegação patronal de que obra na qual empregado trabalhava terminou e, justamente por isso, a empresa o transferiu. Assim, ela entendeu que a recusa do empregado em aceitar a mudança do local de trabalho autoriza a extinção do contrato de trabalho, passível até mesmo de configurar abandono de emprego.

Nessa linha de pensamento, e frisando que o trabalhador anteriormente havia sofrido penas de advertência e suspensão, a magistrada considerou que a atitude do trabalhador configurou falta grave, apta a ensejar sua dispensa por justa causa. Houve recurso da decisão, ainda pendente de julgamento.

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

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

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

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

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

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

NJ especial: Alimentação fornecida pelo empregador integra ou não o salário?

O fornecimento de alimentação ao trabalhador é uma faculdade do empregador, já que não há qualquer lei que imponha essa obrigação. Ao optar por fornecê-la, além de contar com uma maior satisfação de seu empregado em ter essa comodidade, o empregador também se beneficia, já que, por exemplo, evita dispersão do empregado ao sair do ambiente de trabalho por um período maior e diminui consideravelmente os riscos de acidente de trajeto, além de contar com incentivos fiscais.

Mas qual a repercussão da concessão dessa benesse pelo empregador no contrato de trabalho? Em outras palavras, a alimentação fornecida integra ou não o salário? Se sim, qual a sua repercussão no contrato de trabalho? É o que veremos nessa Notícia Jurídica Especial.

O lanche fornecido pelo empregador tem ou não natureza salarial?

O direito do trabalho permite que o salário seja pago não apenas em dinheiro, mas também em bens ou serviços, denominados de utilidades. Nesse caso, tem-se o salário utilidade ou salário *in natura*, previsto no artigo 458, caput, da CLT.

A teor do disposto nesse artigo, compreende-se no salário, dentre outras utilidades, a alimentação fornecida habitualmente ao empregado, por força do contrato ou do costume. O artigo também incluiu no rol exemplificativo de utilidades a habitação, vestuário ou outras prestações *in natura*, que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

As utilidades salariais visam a satisfazer as necessidades individuais do trabalhador, de forma que, caso ele não as recebesse, deveria gastar parte de seu salário para obtê-las. Para sua caracterização, a doutrina e jurisprudência apresentam os principais requisitos: habitualidade (que pode ser diária, semanal, mensal ou até mesmo semestral ou anual) e que seja fornecida pelo trabalho e não para o trabalho.

Logo, o lanche fornecido pelo empregado, em regra, possui natureza salarial, sendo a utilidade enquadrada como salário *in natura*. Assim sendo, ela integra o salário, ensejando a repercussão sobre outras verbas contratuais trabalhistas.

Isso, desde que a oferta de alimentação não se dê para viabilizar o trabalho, ao contrário do que ocorre em plataformas marítimas, em obras em locais inóspitos, etc. Nesse último caso, as utilidades equiparam-se a instrumento de trabalho e, conseqüentemente, não têm feição salarial, sendo ofertadas para o trabalho.

Já o vale refeição, concedido pelo empregador ao empregado por força do contrato de trabalho, reveste-se de caráter salarial e integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais. Nesse sentido, a Súmula 241 do TST.

A natureza não salarial de uma utilidade fornecida pode ser fixada em normas convencionais negociadas, em que tem sido comum estabelecer que a cesta básica será entregue, sem caráter salarial, ao trabalhador das categorias abrangidas pelo instrumento normativo.

Falta de quitação de verbas trabalhistas só configura dano moral se repercutir negativamente sobre a honra e a dignidade do empregado

É grande o número de ações que chegam à Justiça do Trabalho pleiteando indenização por danos morais pelas mais diversas razões. Mas muitas delas se baseiam em fatos que, apesar de trazerem aborrecimentos ao trabalhador, não chegam a caracterizar dano moral capaz de gerar o dever de indenizar. É que a reparação por dano moral só é concedida pelo juízo em situações cuja gravidade traz repercussão negativa à vida íntima do indivíduo, gerando ofensa ao seu sentimento de honra e dignidade pessoal. Caso contrário, poderá haver a banalização do instituto do dano moral ou a sua utilização para o enriquecimento sem causa.

O juiz Celso Alves Magalhães, em sua atuação na 5ª Vara do Trabalho de Uberlândia/MG, analisou um caso em que o trabalhador afirmou ter sofrido dano moral porque seu patrão descumpriu obrigações trabalhistas ao deixar de lhe pagar horas extras, salário produção e algumas parcelas devidas na rescisão contratual. Por isso, entendeu ter direito a receber da empresa indenização por danos morais.

Mas, de acordo com o magistrado, os fatos narrados pelo reclamante não geram, por si só, lesão ao patrimônio imaterial: *"O não pagamento das parcelas contratuais e/ou rescisórias postuladas representa descumprimento de tais obrigações por parte do empregador, que se resolve no campo da reparação material. É verdade que esse descumprimento acarreta aborrecimentos na vida do trabalhador, mas não ao ponto de atingir a sua moral"*, destacou o juiz na sentença.

O julgador ressaltou que, quanto às verbas rescisórias, a lei estabelece penas específicas ao empregador que não faz o pagamento no prazo legal (artigos 477, § 8º, 467 da CLT). E, segundo o juiz, as penas aplicadas não podem ultrapassar aquelas previstas em lei ou haverá ofensa ao princípio da legalidade (art. 5º, II e XXXIX, parte final, da CF/88). Por isso, foi indeferido o pedido do reclamante de indenização por danos morais. Ainda poderá haver recurso da sentença ao TRT-MG.

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

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

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

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

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

Camareira que limpava instalações de motel receberá adicional de insalubridade em grau máximo

Uma auxiliar de serviços gerais que trabalhava na limpeza das instalações de um motel conseguiu obter na Justiça do Trabalho o direito ao recebimento do adicional de insalubridade em grau máximo. O trabalho foi equiparado à coleta de lixo urbano pela juíza Cláudia Eunice Rodrigues, em atuação na 4ª Vara do Trabalho de Betim.

Embora a perícia tenha afastado a caracterização da insalubridade, ao fundamento de "ausência de enquadramento legal", a juíza considerou aplicável o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

No seu modo de entender, o fato de a norma não prever expressamente como insalubres as atividades de limpeza das instalações sanitárias de motéis não exclui o direito no caso. *"Em se tratando de local com grande circulação e rotatividade de pessoas, a higienização dos apartamentos e suítes, com recolhimento do lixo deixado pelos clientes, nos quais havia inclusive preservativos usados, equipara-se à coleta de lixo urbano prevista na citada Norma Regulamentadora"*, fundamentou.

Nesse sentido, o laudo pericial registrou que as atividades habituais da reclamante eram a limpeza de quartos, corredores e banheiros, com auxílio de produtos de limpeza. Por sua vez, o representante do réu afirmou, em depoimento, que no estabelecimento há nove suítes e 17 apartamentos. Ele apontou que a trabalhadora fazia a limpeza das suítes e dos apartamentos, inclusive de banheiras. A rotatividade era de 40/50 clientes por dia, sendo que a reclamante recolhia o lixo e tinha contato com preservativos usados.

A julgadora lembrou que a Súmula 448 do TST garantiu o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo aos que prestam serviços de higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo.

"Afasto a conclusão pericial, pois as atividades exercidas pela reclamante na empresa ré ensejam o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, conforme disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78", finalizou, condenando o motel ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, sobre o salário mínimo legal, por todo o período do contrato de trabalho, com reflexos nas férias com acréscimo de 1/3, 13º salário e FGTS com multa de 40%. Houve recurso, mas o TRT de Minas manteve a condenação.

Juíza aplica multa de R\$10 mil a loja de vestuário infantil cuja testemunha mentiu em juízo

De acordo com o artigo 77, *caput* e inciso I, do novo CPC, é dever das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo expor os fatos em juízo conforme a verdade. O parágrafo segundo do mesmo dispositivo legal prevê a aplicação de multa, não superior a 20% do valor da causa, a ser aplicada ao responsável, levando-se em consideração a gravidade da conduta praticada em juízo. Por considerar que uma testemunha, indicada pela loja de vestuário reclamada, mentiu acintosamente em juízo ao afirmar que não havia controle de jornada e folhas de pagamento de comissões aos empregados da empresa, a juíza Wanessa Mendes de Araújo decidiu aplicar multa no valor de R\$ 10 mil à loja de vestuário infantil. O caso foi julgado na 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade.

A condenação se deu no bojo da reclamação ajuizada por uma ex-gerente de vendas da loja, que sustentou que a ex-empregadora teria deixado de cumprir diversas obrigações trabalhistas. Após analisar detidamente as provas, a magistrada reconheceu como devidas diferenças decorrentes da integração de comissões pagas e de horas extras por diversos motivos. Mas um fato chamou a atenção no processo: embora expressamente advertida e compromissada de seus deveres legais, a testemunha arrolada pela empresa mentiu em juízo. A conduta foi considerada pela juíza como *"um ato destinado à criação de embaraços à efetiva entrega da prestação jurisdicional de natureza final"*.

Para a julgadora, não há dúvidas de que a testemunha foi orientada pela ré. Se assim não fosse, como saberia que a tese veiculada na contestação era a de que inexistiam os livros de ponto e a planilha de pagamento "por fora"? Conforme ponderou, se realmente a testemunha não tivesse recebido qualquer orientação prévia, teria dito aquilo que relutantemente quis esconder. Ou seja, que havia o livro de ponto, assim como a planilha de pagamento "por fora", a qual inclusive era preenchida pela própria testemunha.

"É revoltante o que se viu neste processo e na audiência de instrução, em que uma trabalhadora, a ora testemunha, deliberadamente tentou favorecer o empregador, em detrimento da verdade e em desfavor de uma colega de trabalho", registrou na decisão. A juíza fez questão de explicar na sentença que, ao verificar a existência do livro e do nome da testemunha, pediu a ela que assinasse seu nome e apresentasse seu documento de identificação. No entanto, a versão de que não havia o livro foi mantida, mesmo sendo exibida a semelhança de sua assinatura com aquela existente no livro. Mais uma vez, a julgadora solicitou à testemunha que assinasse o nome em letra cursiva, advertindo-a severamente. Foi quando percebeu que não poderia mais persistir em seu "malicioso engano", como descreveu a juíza. *"É lamentável e odioso, e põe em descrédito, caso não seja aplicada qualquer sanção, a própria Jurisdição"*, ponderou.

A magistrada esclareceu que é normal testemunhas ficarem nervosas e se enganarem em razão das peças pregadas pela memória e até mesmo em face de suas próprias percepções. O problema foi que, mesmo o livro de ponto e a planilha tendo sido exibidos várias vezes, a testemunha continuou mentindo, o que a fez concluir que não se tratava de mero nervosismo.

Por tudo isso, a reclamada foi condenada a pagar multa no valor de 10 mil reais. Para tanto, a juíza levou em consideração a gravidade da conduta e o objetivo de evitar que situações como essa voltem a ocorrer. Do total da multa, R\$ 5 mil foram direcionados à autora e os R\$ 5 mil restantes, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Cabe recurso da decisão.

NJ Especial: O trabalhador informal e as regras que garantem saúde e segurança no trabalho

Na Justiça do Trabalho, a obrigação de indenizar exige a prática de ato ilícito atribuído ao empregador ou alguém a seu mando, que resulte em prejuízo ao trabalhador. "A determinação é de lei e não aceita entendimento abrangente". Com esses fundamentos, a 4ª Turma do TRT afastou a possibilidade de uma trabalhadora vir a ser indenizada apenas pelo fato de a empresa ter incluído um teste de gravidez entre os exames demissionais de praxe. Ficou constatado que o exame aconteceu com a ciência da trabalhadora e que, além do mais, não lhe ocasionou qualquer constrangimento moral.

Na versão da reclamante, ela teria sido vítima de assédio moral, visto que, na ocasião do exame demissional, quando realizou hemograma completo e anticorpos, a empresa incluiu, sem o seu consentimento prévio, exame BHCG para comprovação de eventual gravidez. Disse que o fato violou sua intimidade e vida privada, devendo ser indenizada pela ex-empregadora. Mas o pedido foi indeferido pelo juiz de Primeiro Grau e a 4ª Turma do TRT mineiro, ao analisar o recurso da trabalhadora, manteve a sentença.

De acordo com o relator, desembargador Júlio Bernardo do Carmo, cujo voto foi acolhido pela Turma, o reconhecimento do dano moral e sua reparação têm como objetivo ressarcir o íntimo sofrimento humano, assegurando a convivência respeitosa e a dignidade do cidadão trabalhador. Mas, para o julgador, no caso, o procedimento da empresa não ofendeu os direitos de personalidade da reclamante, nem gerou dano ou lesão passíveis de reparação.

Chamaram a atenção do desembargador as declarações de uma testemunha. Ela disse que o exame BHCG só foi feito na época da dispensa da reclamante porque ela vinha de uma quarta gestação e a empresa não queria dispensá-la se estivesse grávida. A testemunha também afirmou que a empregada tinha plena ciência do exame de gravidez, o qual, inclusive, tinha acesso com a senha do sistema.

Nesse quadro, o relator observou que a conduta da empresa não foi ilícita, além de não ter causado constrangimento moral à empregada. Dessa forma, concluiu que ela não tem direito à indenização pleiteada. Acompanhando esse entendimento, a Turma negou provimento ao recurso da reclamante.

Discriminação masculina: empresa de cosméticos terá que indenizar empregado que não foi promovido a gerente por ser homem

É comum a discriminação da mulher, de homossexuais e dos transexuais no mercado de trabalho, que ainda é dominado por profissionais do sexo masculino. Estes, geralmente, recebem os melhores salários e ocupam mais cargos de gestão. Mas você já viu alguém ser discriminado no trabalho pelo fato de ser homem? A 7ª Turma do TRT-MG se deparou com essa rara e inusitada situação ao analisar o caso de um trabalhador que não conseguiu preencher o cargo de gerente de uma empresa por ser homem. *"Não há dúvidas de que a atitude da reclamada causou frustração, decepção e tristeza ao reclamante, que não teve a oportunidade de ascender na empresa, máxime por motivo injustificável"*, acentuou a juíza convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, relatora do recurso da empresa especializada em produtos de beleza.

A ré não se conformou com a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais, argumentando que as alegações do trabalhador não ficaram provadas. Até porque, afirmou, as declarações da testemunha indicada por ele não demonstraram a ofensa a direito da personalidade do ex-empregado, tendo em vista que o conteúdo do depoimento revela apenas a intenção de favorecer o reclamante.

Entretanto, para a relatora ficou claramente demonstrado que a ré discrimina os seus empregados do sexo masculino no processo de seleção para o cargo de gerente. *"O procedimento é odioso e viola o art. 5º, caput, e inciso I, da CR/88, que vedam a discriminação em razão de gênero"*, asseverou a magistrada. Ela considerou firme e convincente o depoimento da testemunha, por meio do qual, na sua visão, foi possível identificar a discriminação masculina, pois a testemunha deu a conhecer que havia discriminação de sexo para se exercer a função de gerente, sendo que apenas mulheres eram promovidas a este cargo.

A testemunha apresentada pelo reclamante declarou que os homens não podiam ocupar oficialmente o cargo de gerente e, por isso, ele foi preterido entre os candidatos ao cargo de gerente. Por fim, a testemunha disse que não presenciou a gerente comunicando ao reclamante que este não poderia ser o futuro gerente, mas o fato referente ao impedimento de gerentes do sexo masculino era de conhecimento de todos na reclamada, sendo, inclusive, mencionado abertamente pela gerente.

Para a julgadora, essa prática empresarial fere o princípio isonômico e demonstra evidente discriminação sem explicação razoável, de modo a segregar o empregado do sexo masculino a determinado posto no local de trabalho, o que é injustificável, pois, na sociedade moderna, não faz mais sentido a separação entre tarefas masculinas e femininas. *"Note-se que não há nenhum elemento nos autos que justifique a discriminação de gênero no cargo de gerência da empresa"*, completou.

Diante da constatação da prática discriminatória em razão de gênero, a 7ª Turma do TRT mineiro decidiu manter a sentença que condenou a empresa de cosméticos ao pagamento de uma indenização por danos morais no valor de 7 mil reais. *"A indenização por danos morais, nestes casos, destina-se não apenas a compensar a ofensa à esfera moral do autor, mas também atua como medida pedagógica, para evitar que condutas como a presente continuem a ter espaço em sociedades democráticas, como a do nosso País"*, finalizou a relatora.

Encerramento das atividades da empresa não afasta estabilidade provisória da empregada gestante

O encerramento das atividades da empresa não a isenta de cumprir os direitos trabalhistas dos empregados, principalmente em relação à estabilidade assegurada à gestante pela Constituição Federal. Com esse entendimento, a 8ª Turma do TRT-MG, adotando o voto do desembargador Sérgio da Silva Peçanha, julgou favoravelmente o recurso de uma trabalhadora, para condenar a empregadora a lhe pagar os salários devidos pelo período que lhe restava da estabilidade da gestante, tudo com as devidas projeções em férias mais 1/3, 13º salário e FGTS mais a multa de 40%.

No caso, não houve dúvidas de que a reclamante estava grávida quando foi dispensada. O juiz de primeiro grau entendeu que, como a empresa havia encerrado as atividades na região, fato admitido pela própria empregada, a dispensa dela não pode ser tida como arbitrária ou injusta. Assim, a empregadora não seria responsável por lhe pagar a indenização substitutiva da estabilidade da gestante. Mas a Turma revisora decidiu de forma diferente.

O relator ressaltou que o artigo 10, II, b do ADCT, da CF/88, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. E, conforme explicou, o simples fato de a empresa encerrar as atividades não exclui a garantia de emprego da gestante, assegurada em norma constitucional. Isso porque a lei visa a proteção da maternidade e também do recém-nascido, cujos direitos se encontram preservados desde a concepção (art. 2º do CC). *"A garantia não se restringe à figura do empregado, dirige-se à maternidade"*, destacou o desembargador, em seu voto.

Além disso, o julgador ponderou que o abrupto encerramento das atividades da empresa, como ocorreu no caso, não pode causar prejuízos aos direitos dos empregados, pois constitui risco da atividade econômica, o qual deve ser suportado pelo empregador (art. 2º da CLT).

"Comprovado que a reclamante foi dispensada quando estava grávida e, sendo impossível a reintegração ao emprego, diante do encerramento das atividades do estabelecimento em que trabalhava, ela tem direito ao recebimento da indenização substitutiva equivalente aos salários do período compreendido entre a data da demissão e até 05 meses após o parto, nos termos do art. 10, II, letra b, do ADCT da CF e Súmula 244 do TST", arrematou o desembargador, no que foi acompanhado pela Turma julgadora.

Gerente de loja obrigada a enganar clientes vendendo produtos paralelos como originais será indenizada por dano moral

A 2ª Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de uma vendedora para condenar a ex-empregadora, uma empresa de reposição de vidros automotivos, a lhe pagar indenização por danos morais. A alegação: a empresa pressionava seus vendedores a enganar os clientes, vendendo produtos "paralelos" como se fossem originais. Caso não compactuassem com a conduta desonesta da empresa, perderiam o emprego e a fonte de sustento próprio e de suas famílias.

Entenda o caso: A reclamante era gerente da loja e não se conformava com a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais. Disse que os empregados, inclusive ela, eram frequentemente agredidos pelos clientes, em razão da colocação de "produtos duvidosos" nos carros. Afirmou que, por determinação da empregadora, eram obrigados a agendar, muitas vezes, seis serviços de uma só vez, o que a deixava sobrecarregada e também os instaladores, resultando em mais agressões dos clientes insatisfeitos. Acrescentou que ainda eram obrigados a "mentir", dizendo aos clientes que os produtos colocados nos veículos eram originais, quando, na verdade, eram produtos do mercado paralelo, provenientes da China. De acordo com a trabalhadora, as ordens vinham do "gerente regional", que não só os ameaçava de demissão caso contassem a verdade aos clientes, como também dizia que os impediria de arrumar emprego nas empresas concorrentes, *"porque conhecia a todos e não daria boas referências"*. Por fim, alegou que, quando descobriam as fraudes, os clientes retornavam à loja para ofender e humilhar os vendedores e o instalador, exigindo que fizessem o serviço corretamente. Toda essa situação, alegou, causava-lhe abalos emocionais e morais.

A trabalhadora não teve seu pedido atendido pelo juiz de primeiro grau: *"A prática gravíssima narrada na inicial e que foi comprovada pelas testemunhas constitui crime contra a ordem econômica e a defesa do consumidor e a reclamante, como gerente de loja, por mais de três anos, anuiu e contribuiu com o ilícito penal, não me convencendo a alegada coação em decorrência de ordens superiores, a fim de afastar a conduta ilícita que também foi praticada pela própria reclamante. Ao menos até o final do ano de 2013, o país experimentava realidade de fortíssimo aquecimento do mercado de trabalho, com índices baixos de desemprego, não impressionando este juízo a alegação de ameaça de demissão. Atuando como agente de ilícito penal, a reclamante não pode, após mais de três anos de contrato de trabalho, dizer maculada a sua honra e imagem, em razão de tais fatos, não tendo direito à indenização pretendida"*, registrou o magistrado, na sentença. E acrescentou: *"Igualmente, tenho que a reclamante não faz jus a indenização pretendida em razão de desrespeitos e agressões sofridas de consumidores, primeiro, por se tratar de fato de terceiro, que exclui a responsabilidade civil da reclamada. Segundo, porque a reclamante, como gerente de loja, tinha por obrigação zelar pelo correto atendimento, inclusive quanto ao agendamento dos serviços prestados aos clientes."*

Mas o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, que atuou como relator do recurso da trabalhadora e cujo entendimento foi acolhido pela maioria da Turma, deu ao caso uma solução diferente. O julgador notou que todas as testemunhas afirmaram que presenciaram a reclamante ser agredida por clientes e narraram a alta frequência das reclamações. Além disso, as testemunhas que também eram empregadas da loja confirmaram a reprovável atitude do gerente regional quanto à orientação para que os empregados "enganassem" os clientes, por meio, por exemplo, de venda de peças não originais. *"Induvidoso, assim, que a orientação da ré, por meio do seu gerente regional, de que o empregado assim agisse trouxe inconveniências e situações humilhantes e constrangedoras para a reclamante, gerente da loja, situações essas narradas pelas testemunhas"*, destacou o relator.

Para o desembargador, ainda que as agressões tenham partido de clientes, elas decorreram diretamente da orientação da empresa sobre a conduta dos empregados para com os consumidores, estando, assim, claro o nexos causal entre a atitude reprovável da empregadora e o

dano sofrido pela empregada. O julgador também lembrou que, mesmo que a reclamante ganhasse comissões pelas vendas executadas, é evidente que ela não poderia, de qualquer modo, agir de forma oposta, pois estava submetida às ordens dos superiores, que lhe cobravam metas.

"A alta carga de tensão e as situações extremamente angustiantes decorrentes da conduta inadequada que a ré impunha a seus empregados afetou a esfera moral da reclamante, ferindo sua tranquilidade emocional, sua dignidade e sua imagem, diante dos clientes e dos demais presentes no ambiente de trabalho, fazendo com que a reclamante vivesse até mesmo situações de violência física", finalizou o desembargador, condenando a empresa a pagar à reclamante indenização por danos morais de R\$3.000,00, no que foi acompanhado pela maioria da Turma revisora.

Só pode ser considerado diarista no âmbito empresarial trabalhador que presta serviços esporádicos e descontínuos

Já se estabeleceu que o profissional que presta serviços em âmbito doméstico em até dois dias na semana é considerado diarista autônomo. A descontinuidade do trabalho descaracteriza o vínculo doméstico, nos termos do que prevê a Lei nº 5859 /72. Mas você sabia que, quando se trata de uma empresa, só pode ser considerado diarista aquele que presta serviços de forma eventual, sem constância alguma? Ou seja, não pode haver o hábito da repetição do trabalho em outros dias, como no caso do trabalho prestado em residências.

A explicação é da desembargadora Taísa Maria Macena de Lima, ao apreciar, na 10ª Turma do TRT de Minas, um recurso envolvendo a questão. No caso, uma trabalhadora pedia o reconhecimento do vínculo de emprego com uma floricultura, enquanto a ré insistia na tese de autonomia, acatada na sentença, argumentando que a trabalhadora prestava serviços apenas duas vezes por semana, recebendo por dia. No entanto, a Turma de julgadores deu razão à reclamante e julgou favoravelmente o recurso para declarar a relação de emprego entre as partes.

O conceito da figura do diarista foi explicitado no voto. Segundo a relatora, esse trabalhador autônomo pode existir tanto em uma empresa como no âmbito doméstico, mas com certas diferenças.

No âmbito doméstico, conforme destacou, a Lei 5.859/1972, em vigor na época da prestação de serviços e revogada posteriormente pela LC 150, de 01.06.2015, já definia como sendo *"aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas"*. Já o diarista que presta serviços em empresas que têm finalidade lucrativa distingue-se de um empregado com base no elemento não-eventualidade, um dos requisitos necessários à configuração do vínculo de emprego (artigo 3º da CLT).

Nesse sentido, foi registrado o ensinamento de Maurício Godinho Delgado, segundo o qual *"A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade - rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade."* Ademais, *"difícil será configurar-se a eventualidade do trabalho pactuado se a atuação do trabalhador contratado inserir-se na dinâmica normal da empresa - ainda que excepcionalmente ampliada essa dinâmica"*. (Curso de direito do trabalho, 15ª ed., LrR, 2016, p. 306/307).

Diante desse contexto, a julgadora esclareceu que o trabalhador autônomo diarista no âmbito empresarial deve prestar serviços eventuais, ou seja, de curtíssima duração, sem constância alguma. Não basta a descontinuidade, como no serviço doméstico. A decisão mencionou um julgamento do TST em que foi mantido o vínculo de emprego entre uma diarista e um escritório de advocacia. No caso, a prestação de serviços ocorreu quinzenalmente por mais de dois anos. Os julgadores consideraram que a prestação de serviços de faxina em estabelecimento comercial, com pessoalidade, subordinação e onerosidade, configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT. Conforme registraram, a caracterização da não eventualidade não pode ser impedida pela natureza intermitente da prestação habitual dos serviços.

"Sem dúvida alguma, de que a prestação de serviços por longo período em dois dias por semana, como veio a ocorrer com a reclamante junto à reclamada, uma empresa do ramo da floricultura que possui âmbito lucrativo, não configura o trabalho de diarista, máxime quando as atividades da autora eram, inclusive, inerentes aos fins perseguidos pela empresa ré, pois lidava com a limpeza e irrigação de plantas", concluiu a relatora em seu voto. Para ela, pouco importa se havia descontinuidade (trabalho em dois dias da semana), uma vez que essa intermitência era permanente, jogando por terra a tese da eventualidade. Quanto aos demais elementos

caracterizadores da relação de emprego, considerou incontroverso ter havido pessoalidade e remuneração pelo serviço.

Com relação à subordinação, a desembargadora entendeu que a ré não provou que esta não ocorria. Além disso, foi reconhecida, no caso, a chamada subordinação jurídica na modalidade estrutural, em que o trabalhador se insere na atividade econômica da empresa, em sua dinâmica produtiva. Exatamente o caso da reclamante que, conforme apreciado, se inseriu no âmbito do empreendimento econômico.

Por tudo isso, os julgadores, acompanhando o voto, deram provimento ao recurso para declarar o vínculo de emprego entre as partes, pelo período de 19.03.2014 a 16.09.2015. Como consequência, a floricultura foi condenada a cumprir as obrigações decorrentes, tudo conforme detalhado no acórdão.

Laboratório pagará indenização por danos morais a colhedora de sangue que teve o dedo perfurado por agulha

A 1ª Turma do TRT-MG julgou desfavoravelmente o recurso de um grande laboratório atuante na capital mineira para manter a sentença que o condenou a pagar indenização por danos morais a uma empregada que teve o dedo perfurado por uma agulha em acidente de trabalho. Acolhendo o entendimento do relator, o juiz convocado Vicente de Paula Maciel Júnior, a Turma decidiu que a incerteza de ter adquirido alguma doença, ocasionou tristeza e sensação de inferioridade à trabalhadora, sendo indiscutíveis os prejuízos morais que o acidente lhe causou.

A reclamante exercia a função de colhedora de sangue e sofreu o acidente de trabalho ao perfurar o dedo em agulha quando descartava o material. Após o laboratório emitir a CAT (comunicação de acidente de trabalho), foram realizados exames para verificar se ela contraiu algum tipo de infecção e os resultados deram negativos. Entretanto, o relator registrou que, no caso, o empregador tem responsabilidade objetiva pelo acidente de trabalho ocorrido, o qual, sem dúvida, gerou prejuízos de ordem moral à empregada, os quais devem ser compensados.

Conforme registrou o juiz convocado, cabia ao empregador criar condições para que a reclamante executasse seu trabalho com segurança, de forma a evitar ou prevenir a ocorrência do acidente. Além disso, segundo o julgador, é evidente que a incerteza de ter adquirido alguma doença ocasionou tristeza e sensação de inferioridade à empregada. *"O dano, dessa forma, é indiscutível"*, destacou. *"Não resta dúvida de que o sofrimento físico ocasiona a dor na alma, a tristeza profunda e a sensação de inferioridade, sendo desnecessária a prova de sua repercussão perante terceiros. Portanto, a indenização por dano moral é devida"*, frisou o relator, em seu voto.

Por fim, tendo em vista a condição econômica do empregador e seu grau de culpa no acidente, assim como a hipossuficiência da empregada, a Turma manteve o valor da indenização fixada na sentença (R\$5.000,00).

JT-MG condena empresa que colocou empregado na ociosidade como retaliação por ingresso na CIPA

A 4ª Turma do TRT de Minas confirmou a sentença que condenou uma construtora e incorporadora a pagar indenização de R\$10 mil a um ex-empregado que sofreu retaliação após ter sido eleito para compor a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). As provas revelaram que o trabalhador sofreu alteração de função até ser colocado em ócio total. No entender da relatora, juíza convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, o dano moral ficou plenamente caracterizado.

Em seu recurso, a construtora tentou convencer os julgadores de que a medida visou a minimizar os efeitos da desídia demonstrada pelo empregado após ter se tornado membro da CIPA. Mas, ao analisar as provas, a relatora não encontrou amparo para essa versão.

As testemunhas informaram que o cipeiro ficou um tempo trabalhando no almoxarifado e depois foi deslocado para funções diferentes da de ferramenteiro, para a qual foi contratado. Segundo os relatos, durante três meses ele foi deixado num quartinho na garagem da obra sem fazer nada. Para as testemunhas, o procedimento foi uma retaliação ao ingresso do empregado na CIPA. Nenhuma delas se referiu a conduta do empregado que pudesse ser caracterizada como desídia.

A magistrada considerou frágil a versão apresentada pela ré de que teria passado tarefas mais simples para o empregado simplesmente porque ele teria se recusado a prestar seus serviços. Nesse sentido, lembrou que o empregador dispõe dos meios para exigir do empregado o cumprimento das tarefas para as quais foi contratado.

O valor de R\$10 mil fixado para a indenização foi considerado razoável pela Turma de julgadores, diante da gravidade do ato ilícito e da condição econômica do empregado que, com dois anos e meio de casa, tinha remuneração básica mensal de R\$1.574,27.

"A gravidade do dano se acendra não só pela prolongação da conduta ilícita no tempo (ao menos a partir do 9º mês de trabalho em seguinte, ou seja, cerca de um ano e meio), mas também - e principalmente - pela motivação de retaliar o exercício do direito de integrar a CIPA", destacou a relatora no voto, lembrando que a CIPA trabalha para garantir o cumprimento de regras de segurança no ambiente de trabalho. Na visão da julgadora, a construtora tentou sabotar órgão destinado a proteger direitos relacionados à integridade física dos trabalhadores, conduta que repercute não só na esfera individual do reclamante, mas também nos interesses dos demais empregados.

Por fim, a juíza esclareceu que a retaliação não se resumiu ao período de três meses em que foi imposto ócio absoluto ao ferramenteiro, mas por cerca de um ano e meio, considerando a época em que teve início a alteração de funções, que progrediu até a imposição do ócio total. Por tudo isso, os julgadores decidiram manter a sentença.

JT reconhece possibilidade de fixação de base de cálculo do adicional de periculosidade em negociação coletiva

A 9ª Turma do TRT mineiro, em voto de relatoria da desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, confirmou decisão de 1º grau que reconheceu a possibilidade de negociação da base de cálculo do adicional de periculosidade por meio de acordo ou convenção coletiva, desde que nunca inferior àquela prevista no § 1º do artigo 193 da CLT.

No caso, um ex-empregado da Cemig recorreu da decisão que indeferiu seu pedido de pagamento de diferenças de adicional de periculosidade. As Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis à situação, alterando a base de cálculo do adicional de periculosidade, previam o seu pagamento no percentual de 30% sobre o salário base dos empregados. Mas, conforme defendeu o trabalhador, as negociações coletivas não poderiam abranger essa matéria. Para ele, o adicional deveria incidir sobre a totalidade das parcelas de cunho salarial, com base no disposto na Súmula 191 do TST e no artigo 1º da Lei 7.369/85.

A relatora do recurso, no entanto, não deu razão ao empregado. Lembrando que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, impõe o respeito às convenções e acordos coletivos de trabalho, a julgadora ponderou que, quando legitimamente firmados pelas representações sindicais, eles devem ser reconhecidos e fielmente observados. Isso porque a negociação coletiva se processa através de concessões mútuas. Assim, para ela, os instrumentos coletivos devem ser analisados como um todo indivisível, e não isoladamente em cada uma de suas cláusulas, isto é, de acordo com o princípio do conglobamento.

No caso, como frisou a desembargadora, os acordos coletivos asseguram aos empregados da Cemig vários outros direitos e benefícios, a exemplo da Participação nos Lucros e Resultados, adicional de horas extras majorado, gratificações especiais, adicional por tempo de serviço, salário habitação, ajuda de custo para formação, seguro de vida, entre outros. Nesse sentido, citou precedente da 9ª Turma sobre esse mesmo tema.

Por fim, esclareceu a relatora que, assim como a OJ 279 da SDI-I, a Súmula 191, ambas do TST, não constituem impeditivo à negociação coletiva realizada, pois nada estipulam acerca da possibilidade de transação da base de cálculo do adicional de periculosidade para o eletricitário.

O entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma, que negou provimento ao recurso do trabalhador.

Ocupante de cargo comissionado não tem direito a aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS

Foi submetida à apreciação do juiz substituto Luiz Evaristo Osório Barbosa, em exercício na 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a reclamação trabalhista ajuizada por uma trabalhadora que exerceu cargo em comissão de recrutamento amplo, na função de Assessor Estratégico, pelo regime celetista. Admitida pela Companhia de Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais (Prodemge) em 11/02/2008 e exonerada do cargo em 15/01/2015, ela pediu que a ré fosse condenada ao pagamento de aviso prévio e acréscimo de 40% sobre o FGTS. No entanto, após examinar as particularidades do caso, o magistrado não lhe deu razão.

Na sentença, ele observou que a ré é uma sociedade de economia mista que integra a Administração Pública Indireta. Segundo explicou, nesse caso, aplica-se o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, que trata da exigência de aprovação em concurso público para investidura em cargo ou emprego público. Ficam ressalvados os casos de nomeação para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração, bem como de contratação por tempo determinado para atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público (artigos 37, inciso II, parte final, e inciso IX, da CR/88).

De acordo com a decisão, a autora foi contratada de acordo com a exceção prevista no inciso II do artigo 37 da Constituição, sujeitando-se ao regime celetista. Nesse sentido, revelaram extratos e guias de recolhimento de FGTS, bem como a cópia da CTPS com a anotação do contrato de trabalho. *"Exercendo a autora cargo em comissão, não se pode olvidar que a contratação possui caráter especial, sendo condição do contrato a possibilidade de dispensa sem necessidade de motivação pela Administração Pública, por se tratar de ato discricionário, subordinado apenas aos critérios de oportunidade e conveniência do administrador"*, registrou o julgador. Diante da natureza do cargo ocupado, apontou que o vínculo que se estabelece com o ente público é de natureza administrativa, de caráter provisório e transitório. O contexto, como expôs o juiz, exclui o direito ao aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS.

"Ora, a previsibilidade da exoneração do titular do cargo em comissão torna inaplicável as normas trabalhistas de caráter protetivo que visem compensar a dispensa não prevista no contrato", pontuou. Assim, apesar de o contrato ter sido anotado na CTPS e a reclamante ter se sujeitado ao regime celetista, a contratação se deu a título precário e transitório. O magistrado explicou que, nesse caso, não vigora o princípio da continuidade da relação de emprego e as consequências estabelecidas no regime celetista. *"A possibilidade de dispensa do cargo comissionado a qualquer momento, de acordo com a conveniência da Administração Pública, constitui óbice à pretensão da reclamante de receber aviso prévio indenizado e multa de 40% sobre o saldo do FGTS"*, concluiu ao final, acrescentando que o fato de a reclamada ter pago tais verbas a outros empregados anteriormente não altera a conclusão alcançada. Isto porque a Administração Pública tem o poder de rever os próprios atos, anulando-os quando ilegais ou revogando-os quanto inconvenientes ou inoportunos.

Por tudo isso, os pedidos de aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS foram julgados improcedentes. O TRT de Minas confirmou a decisão, sendo citada no acórdão farta jurisprudência do TST no mesmo sentido.