

RETROSPECTIVA 2017 TST
Maria Rafaela
Email: rafaelajus13@yahoo.com.br

Turma considera nula atuação de preposto que não era empregado

Um ex-agente de disciplina conseguiu, em recurso julgado pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a aplicação da pena de confissão ficta (falta de depoimento pessoal da parte) ao Instituto Nacional de Administração Prisional, de Cascavel (PR), que foi representado em juízo por preposto que não era seu empregado. Segundo a Turma, a admissão do depoimento do preposto pelas instâncias inferiores contrariou a jurisprudência atual do TST, que só admite que ele não seja empregado quando se tratar de empregador doméstico ou micro e pequeno empresário.

Na audiência inaugural da reclamação trabalhista, na qual o agente pedia verbas como horas extras, adicional de periculosidade e indenização por dano moral, o instituto foi representado por pessoa que não fazia mais parte de seus quadros. Desde o primeiro grau, o trabalhador alegou que, por esse motivo, a empresa deveria ser considerada revel. Todavia, o tanto o juízo de primeiro grau quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) mantiveram o depoimento do preposto, entendendo que o artigo 843 da [CLT](#) não exige o vínculo de emprego do preposto, exigindo apenas que tenha conhecimento dos fatos e poderes de representação.

O caso foi revertido no TST. De acordo com o relator do recurso do agente, ministro Lelio Bentes Corrêa, o entendimento do TRT contraria a [Súmula 377](#) do TST, que exige a condição de empregado. Em decisão unânime, foi dado provimento ao recurso do trabalhador para aplicar os efeitos da confissão ficta, com a devolução do processo ao TRT para o reexame da questão.

Reforma trabalhista

Durante o julgamento, os ministros observaram que a reforma trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) alterou a redação do artigo 843 da CLT, passando a dispor explicitamente que o preposto “não precisa ser empregado da parte reclamada”. A nova lei, contudo, só entra em vigor 120 dias depois de sua publicação oficial, ocorrida em 14/7/2017.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [RR-439800-33.2007.5.09.0071](#)

Construtora compensará herdeiros de motorista baleado ao transportar dinheiro de pagamento

A esposa e quatro filhos de um motorista da construtora Niágara Empreendimentos Ltda., do Maranhão, vão receber reparação pela morte do trabalhador, atingido por um disparo em assalto quando transportava cerca de R\$ 70 mil para pagamento de pessoal. A empresa recorreu da condenação, mas a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso, ressaltando que o empregado realizava o transporte de valores sem escolta patrimonial mínima exigida por lei.

O valor indenizatório havia sido fixado inicialmente pelo juízo de primeiro grau em R\$ 400 mil, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA) o reduziu para R\$ 250 mil (R\$ 50 mil por dependente), tendo em vista a capacidade econômica da empresa, seu grau de responsabilidade, o caráter educativo da sanção e a extensão do dano.

No recurso ao TST, a construtora argumentou que havia um segurança no veículo, o que afastaria a sua responsabilidade pelo pagamento de compensação por danos morais. Pediu, também, a redução do valor da condenação.

O relator, ministro Caputo Bastos, observou que, segundo o Regional, a presença de um segurança no veículo não atendia às exigências da [Lei 7.102/83](#), que trata dos serviços de segurança. O artigo 5º da lei exige que o transporte de valores no montante verificado no caso seja feito com a presença de dois vigilantes, e o artigo 10, parágrafo 4º, estende a obrigação às empresas que tenham objeto econômico

diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, como é o caso de construtora. Assim, concluiu que ficou caracterizado o dano, o nexo de causalidade e a culpa da empresa, que não garantiu a segurança do falecido, não constando nos autos notícia acerca de outras medidas acauteladoras, como instalação de cofres nos veículos.

Com relação à indenização arbitrada pelo TRT, apontada como excessiva pela empresa, o relator ressaltou que, em casos análogos, em acidentes que resultaram na morte do trabalhador, o TST tem reconhecido como proporcional e razoável valores iguais ou superiores ao fixado no caso, para cada dependente.

A decisão foi unânime.

(Mário Correia/CF)

Processo: [RR-17565-42.2013.5.16.0004](#)

Turma afasta caráter discriminatório de dispensa de analista portador de câncer

[Imprimir Turma afasta caráter discriminatório de dispensa de analista portador de câncer](#)

[Converter Turma afasta caráter discriminatório de dispensa de analista portador de câncer para PDF](#)

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Lillo do Brasil Indústria e Comércio de Produtos Infantis Ltda. da condenação ao pagamento de indenização por dano moral aos herdeiros de um analista de sistemas que alegou ter sido dispensado de forma discriminatória por ser portador de câncer. No entendimento da Turma, a doença não tem natureza estigmatizante, não justificando a presunção de dispensa discriminatória.

O analista trabalhou na Lillo por 29 anos até ser demitido imotivadamente, após ter gozado de auxílio-doença entre setembro de 2011 a setembro de 2012. Na reclamação trabalhista, pediu indenização por dano moral alegando que sua dispensa foi arbitrária e discriminatória em razão de sua doença. Ele faleceu mais tarde, e seus herdeiros assumiram o processo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), entendendo caracterizada a dispensa discriminatória, condenou a empresa ao pagamento de indenização de R\$ 10 mil. Para o Regional, a situação acarretou aflição e indignação ao trabalhador, e evidencia o dano moral passível de indenização.

No recurso ao TST, a empresa sustentou a inexistência de qualquer condição que suscite estigma ou preconceito na demissão do empregado e conseguiu a reforma da decisão regional. Segundo a relatora do recurso, ministra Dora Maria da Costa, a Oitava Turma já se manifestou sobre o tema no sentido de que o câncer, por si só, não possui natureza contagiosa nem manifestação externa que necessariamente gere aversão. Assim, não se trata de doença estigmatizante, ou seja, que marca de forma negativa e indelevelmente, o que afasta a presunção de dispensa discriminatória.

Não se tratando, a princípio, de doença estigmatizante, a relatora afirmou que caberia ao empregado provar que, no seu caso, havia estigma, ou motivação discriminatória em sua dispensa, o que não ficou demonstrado. O Tribunal Regional, ao aplicar a condenação, contrariou, portanto, a [Súmula 443](#) do TST, que presume discriminatória a despedida “de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito”.

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso para excluir da condenação o pagamento decorrente de dispensa discriminatória.

(Mário Correia/CF)

Processo: [RR-11284-84.2013.5.01.0005](#)

Empregado não terá de responder perguntas de empregador em audiência

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Show Room dos Cabeleireiros Ltda., que pretendia a declaração da nulidade de um processo movido por um balconista pelo

indeferimento de perguntas na audiência de instrução que, segundo a empresa, comprovariam a inexistência de horas extras. No entendimento mantido pela Turma, o ato não representou cerceio do direito de defesa, pois a loja, que tinha o ônus de comprovar suas alegações por meio de documentos, deixou de apresentá-los, mesmo tendo sido notificada para tanto.

De acordo com a Show Room, as perguntas que faria ao balconista demonstrariam que ela tinha menos de dez empregados, o que a desobrigaria do controle de jornada. O juízo da 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (RJ), porém, indeferiu o questionamento, por entender que as provas anexadas aos autos, como comprovantes salariais com o pagamento de horas extras, eram suficientes para comprovar a alegação do empregado. “Se não havia qualquer registro de controle do horário de trabalho, como o empregador conseguia calcular o montante de horas extras trabalhadas em determinado mês?”, assinalou.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a sentença, destacando que, ao usar o argumento do número de trabalhadores, a empresa atraiu para si o ônus de provar tal fato. No entanto, apesar da determinação do juiz, não juntou aos autos as folhas de ponto do empregado nem a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

No recurso ao TST, a loja de cosméticos sustentou que o indeferimento das perguntas lhe causou prejuízo direto, pois ficou impedida de comprovar sua afirmação e de fazer provas contra as alegadas horas extras. No entanto, o ministro Claudio Mascarenhas Brandão, relator, ressaltou que, conforme o previsto no artigo 130 do [Código de Processo Civil de 1973](#), vigente à época da audiência, em 2011, cabe ao juiz, durante a condução processual, “indeferir as provas e diligências que julgar inúteis ou meramente protelatórias”. Para Brandão, a questão probatória foi examinada a contento, ressaltando a inércia da empresa quanto à juntada de documentos. “Portanto, a distribuição do encargo probatório não implica cerceio de defesa”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(Alessandro Jacó/CF)

Processo: [RR-129100-61.2008.5.01.0038](#)

Padre da Igreja Ortodoxa tem recurso negado em ação para reconhecer relação de emprego

Um padre da Igreja Ortodoxa Grega de São Pedro, em São Paulo, não conseguiu que seu pedido de reconhecimento de vínculo de emprego fosse reexaminado pelo Tribunal Superior do Trabalho. O presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, negou seguimento a agravo no qual o religioso questionava decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) no sentido de que o vínculo entre as partes se destinava apenas à assistência espiritual e à propagação da fé.

Segundo o TRT, nos dez anos de atividade sacerdotal não se verificou a configuração dos requisitos inerentes ao contrato de trabalho, como subordinação ou prestação remunerada de serviços (onerosidade). “Trata-se de um ofício, onde não havia contraprestação pecuniária, e sim ajuda de custo necessária para prover suas necessidades básicas”, diz a decisão.

Em sua argumentação, o padre afirmou que havia submissão às diretrizes traçadas pelo arcebispo da igreja, e que serviços como batizados, casamentos e ofícios fúnebres tinham valor fixado pela Comissão Eclesiástica, entidade que, na condição de administradora da igreja, incumbia-se da arrecadação de valores e de pagamentos, inclusive dos salários a ele devidos.

No agravo, o padre pediu que a decisão do TRT que negou seguimento a seu recurso fosse anulada e que o TST reexaminasse a questão do vínculo. Mas, segundo o ministro Ives Gandra Martins Filho, a decisão não merece reparos, porque, diante do quadro descrito pelo Regional, sobretudo sobre a natureza das atribuições e da remuneração do religioso, não seria possível concluir em outro sentido sem o reexame de fatos e provas, medida incabível segundo a Súmula 126 do TST.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [AIRR - 2184-87.2014.5.02.0023](#)

Bancário que aderiu a PDV não tem direito a aviso prévio e multa do FGTS

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Banco do Brasil S/A do pagamento da multa de 40% do FGTS e do aviso-prévio a um bancário que aderiu ao Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI). Para a Turma, a adesão ocorreu voluntariamente, sem vício de consentimento, equiparando-se ao pedido de demissão.

Segundo o bancário, o BB instituiu o PAI para esvaziar seus quadros com a saída dos empregados mais antigos ou já aposentados pelo INSS, como no seu caso. Como incentivo à adesão, pagaria o equivalente a cinco salários e as verbas rescisórias legais estabelecidas para rescisão a pedido. Considerando ilegal a cláusula, por restringir as verbas rescisórias, o bancário pediu declaração da sua nulidade e o pagamento de aviso prévio de 90 dias e multa do FGTS.

Para o juízo da Vara do Trabalho de Araripina (PE), o bancário, que exercia função que requer habilidade intelectual, não pode ser tido como ignorante. A sentença assinalou que os planos de demissão voluntária e de aposentadoria são comuns no banco, e certamente o trabalhador, além de não ter sido coagido a aderir, tinha ciência das normas e parcelas a que fazia jus ao concordar com seus termos.

Já o Tribunal Regional do Trabalho avaliou que a adesão a plano de desligamento voluntário e assemelhado, como o PAI, instituído pelo banco por ter interesse em renovar seu quadro de pessoal, corresponde, formalmente, à dispensa por ato do empregador. Assim, o empregado tem direito a receber todas as verbas rescisórias a que teria direito em caso de demissão imotivada.

No recurso ao TST, o BB sustentou que a adesão ao PAI não é uma dispensa ilícita sem justa causa, mas um ato jurídico perfeito, sem coação ou vício de vontade, fato registrado pelo próprio Regional.

O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, ao acolher o recurso, observou que não há no processo nenhuma notícia de que a adesão se deu com vício de consentimento. “Sendo incontroverso que a adesão se deu voluntariamente, considera-se regular a transação entre as partes, e válido o negócio jurídico, que se equipara ao pedido de demissão do empregado”, afirmou.

O ministro também ressaltou que a jurisprudência do Tribunal se orienta no sentido de que a adesão a PDV é incompatível com pagamento de parcelas resultantes da dispensa imotivada.

Contra a decisão, o bancário opôs embargos declaratórios, ainda não julgados.

(Lourdes Côrtes/CF)

Processo: [ARR-1419-04.2015.5.06.0401](https://trt10.jus.br/proc/ARR-1419-04.2015.5.06.0401)

Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, nesta quinta-feira (3), que, nos contratos de trabalho celebrados e encerrados antes da entrada em vigor da [Lei 13.429/2017](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2017/Lei_13429-2017.html) (Lei das Terceirizações), prevalece o entendimento consolidado na [Súmula 331](https://trt10.jus.br/proc/SUMULA-331), item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

O corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, lembrou que este é o primeiro precedente da SDI-1 (órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do TST) sobre a aplicação intertemporal da lei. A decisão, assim, “sinaliza para os juízes de primeiro grau e Tribunais Regionais como é que deverão enfrentar a questão”. Segundo os ministros, a questão da incidência imediata da nova lei sobre contratos já encerrados vem sendo levantada também nas Turmas.

A decisão se deu em embargos de declaração opostos pela Contax-Mobitel S/A em processo no qual a SDI-1, com base em sua própria jurisprudência, manteve a ilicitude da terceirização de serviços de telemarketing com o Itaú Unibanco S/A, com o entendimento de que os serviços telefônicos de cobrança

se inserem na atividade-fim bancária.

Nos embargos, a Contax pediu que a Subseção se manifestasse acerca da entrada em vigor da Lei da Terceirização, especificamente na parte em que acresceu à [Lei 6.019/74](#) (Lei do Trabalho Temporário) dispositivo (parágrafo 2º do artigo 4º-A) que afasta o vínculo de emprego de terceirizados, “qualquer que seja o seu ramo”, com a contratante dos serviços. Para a empresa, a nova lei “afasta qualquer ilação de ilicitude na terceirização dos serviços prestados” e “deve ser aplicada de imediato”, tendo em vista que a Súmula 331 “vigia no vazio da lei, vazio esse que não mais existe”.

Outro ponto sustentado pela prestadora de serviços é o fato de a questão jurídica relativa à terceirização de atividade-fim dos tomadores de serviços é objeto de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, perante o Supremo Tribunal Federal. Por isso, pedia o sobrestamento do processo até o julgamento pelo STF.

Decisão

Embora ressaltando não haver omissão, contradição, obscuridade ou erro material na decisão anterior da SDI-1, o relator, ministro João Oreste Dalazen, entendeu necessário o acolhimento dos embargos de declaração para prestar esclarecimentos sobre a matéria, a fim de complementar a posição já firmada. “A entrada em vigor da nova lei, geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do TST, no que alterou substancialmente a Lei do Trabalho Temporário, não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei velha, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosa”, afirmou o ministro Dalazen.

Com relação ao pedido de sobrestamento, o relator observou que, apesar de ter reconhecido a repercussão geral da matéria relativa aos parâmetros para a identificação da atividade-fim, o STF não determinou o sobrestamento da tramitação dos processos que tratam do tema. “Em semelhantes circunstâncias, nem a entrada em vigor da Lei 13.429/2017, nem o reconhecimento de Repercussão geral do tema versado no ARE 713211, no âmbito do STF, têm o condão de alterar o entendimento firmado no acórdão ora embargado”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(Carmem Feijó)

Processo: [ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004](#)

Justiça do Trabalho deve julgar ação sobre segurança do trabalho de servidores municipais

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar ação civil pública em que o Ministério Público do Trabalho pretende exigir do município de Jacareí (SP) a adequação do meio ambiente de trabalho às normas de saúde e segurança. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) havia declarado a incompetência por entender que a demanda envolve a administração pública e servidores estatutários. Os ministros, no entanto, concluíram que esse critério não se aplica quando a causa de pedir da ação é o descumprimento de normas trabalhistas de segurança, saúde e higiene.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jacareí determinou que o município adotasse, nos seus órgãos, medidas de prevenção de acidentes e providenciasse ambiente adequado para refeição, entre outros pedidos do Ministério Público do Trabalho. Como os servidores municipais estão sujeitos a regime jurídico estatutário, e não celetista, o TRT entendeu, com base em jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), que a competência da Justiça do Trabalho não abrange os conflitos entre o poder público e o servidor estatutário, independentemente do que motivou ação.

De acordo com o ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso do Ministério Público, o TST tem decidido que a restrição da competência da Justiça do Trabalho para analisar processos sobre servidores estatutários – resultante do julgamento da [ADI 3395](#) pelo STF – não alcança as ações cuja

causa de pedir seja o descumprimento de normas trabalhistas de segurança, saúde e higiene. A conclusão decorre da [Súmula 736](#) do próprio Supremo, que reconhece a atribuição do Judiciário Trabalhista para julgar casos sobre esse tema.

O STF de fato restringe a competência prevista no artigo 114, inciso I, da [Constituição Federal](#), mas Hugo Scheuermann considera que a demanda relativa ao município de Jacareí não sofre interferência do tipo de vínculo jurídico entre o servidor e a administração pública. Isso porque o objeto principal da ação é a higidez no local de trabalho, e não o indivíduo trabalhador em si.

Por unanimidade, a Primeira Turma restabeleceu a sentença que reconheceu a competência da Justiça Especializada. Assim, o processo retornou ao Regional para novo julgamento.

(Guilherme Santos/CF)

Processo: [RR-16400-66.2009.5.15.0023](#)

Encerramento de atividades da Saint Gobain em Canoas (RS) afasta estabilidade de dirigente sindical

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Saint Gobain Vidros S.A. para afastar o direito à estabilidade de um supervisor, membro de sindicato profissional, demitido por conta do encerramento da atividade da empresa na base territorial do ente sindical. Para a Turma, a decisão da segunda instância, que condenou a empresa ao pagamento de indenização pelo período estável restante, contrariou o entendimento jurisprudencial que afasta a preservação temporária do emprego no caso do empregador extinguir suas atividades na área de atuação do sindicato.

O trabalhador era vice-presidente do Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias de Vidros, Cristais e Espelhos de Canoas (RS) e ajuizou ação contra o ex-empregador requerendo, entre outras demandas trabalhistas, a reintegração ao posto de trabalho e o pagamento das vantagens referentes a esse período, sob o argumento de que foi dispensado irregularmente por ser detentor de estabilidade. A Saint Gobain, no entanto, sustentou que a rescisão contratual foi regular e só ocorreu em virtude do encerramento de suas atividades naquela região.

O juízo da Vara do Trabalho Canoas julgou improcedente o pedido do supervisor e confirmou a legalidade da rescisão. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, porém, entendeu que, pelo fato de ser detentor de estabilidade no emprego, o trabalhador teria direito ao pagamento de indenização referente ao período de estabilidade restante ou à transferência para outra filial da empresa.

A relatora do recurso da Saint Gobain ao TST, desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro, excluiu a condenação por considerar que a decisão regional contrariou o entendimento da [Súmula 369](#), item IV, do TST, que afasta a estabilidade temporária no caso do encerramento da atividade empresarial na base territorial do sindicato. “O Tribunal Regional deixou implícito que a situação dos autos é a da Súmula 369 do TST, contudo, por ter entendimento diferente, deixou de aplicá-la”, disse.

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

(Alessandro Jacó/CF)

Processo: [RR-1032-54.2012.5.04.0205](#)

Acordo homologado na Justiça Comum é inválido para afastar vínculo de emprego

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválido acordo extrajudicial, homologado pela Justiça Comum, pelo qual a Agromen Sementes Agrícolas Ltda. e um vendedor formalizaram a inexistência de vínculo de emprego. “O juiz estadual ou federal não pode homologar um

acordo sobre existência de vínculo de emprego”, destacou o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte.

O vendedor trabalhou para Agromen Sementes Agrícolas Ltda. de 2002 a 2007, quando a companhia transferiu todos os seus negócios para outra empresa, a Dow Agrosciences Industrial Ltda., inclusive os contratos de seus representantes comerciais. Para isso, foi celebrado o acordo, pelo qual o vendedor declarava a ausência de vínculo de emprego com a Agromen durante os cinco anos de serviços prestados, passando a ser considerado representante comercial da Dow Agrosciences.

Após o desligamento, em 2012, ele ajuizou reclamação trabalhista contra as duas empresas, pedindo o vínculo referente a dez anos de serviço. O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) julgou o pedido procedente, com o entendimento de que o acordo “foi entabulado unicamente para evitar litígio trabalhista em razão do descumprimento das leis do emprego”. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), porém, considerou que o acordo tem efeitos de coisa julgada, o que impede a reapreciação da matéria pela Justiça do Trabalho.

No recurso para o TST, o vendedor sustentou que o acordo homologado perante a Justiça Comum entre duas pessoas jurídicas, mediante a qual se declarou nunca ter havido vínculo de emprego entre as partes, não faz coisa julgada, porque foi imposto como forma para continuar a prestação de serviços e teve por objetivo excluir direitos trabalhistas irrenunciáveis.

O ministro Agra Belmonte explicou que o acordo entre representante e representado, quando celebrado entre pessoas jurídicas, é de competência da Justiça Comum. “Entretanto, esse acordo jamais poderá fazer coisa julgada nas declarações incidentais sobre as quais o julgador que o homologue não detenha o pressuposto processual da competência material”, assinalou, observando que, nesse cenário, a coisa julgada não alcança essa parte por absoluta impropriedade de jurisdição. “A coisa julgada apenas abrange as pessoas jurídicas envolvidas, ainda que o reclamante figurasse como sócio de uma delas, tendo em vista que os objetos não se confundem. Lá de natureza comercial, aqui de natureza trabalhista”.

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso do trabalhador e restabeleceu a sentença que declarou a existência do contrato de trabalho entre as partes, de natureza empregatícia, com o pagamento das verbas trabalhistas correspondentes.

(Ricardo Reis e Carmem Feijó)

Processo: [ARR-61-75.2013.5.09.0664](#)

TST valida acordo que amplia estabilidade apenas para gestantes contratadas por prazo indeterminado

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho julgou válida cláusula coletiva que aumentou somente para um grupo de empregadas o prazo da garantia de emprego a gestantes prevista constitucionalmente. A ampliação para 210 dias beneficiou apenas as trabalhadoras da Souza Cruz S.A. contratadas por prazo indeterminado, sem extensão aos contratos com vigência pré-determinada. Entre a maioria dos ministros, prevaleceu o entendimento de que não houve ofensa ao princípio da isonomia.

O acordo coletivo foi assinado pela indústria de cigarros e o Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Pará, com vigência entre 2016 e 2018. No entanto, o Ministério Público do Trabalho quis anular a cláusula na Justiça, com o argumento de que houve restrição a direito fundamental das trabalhadoras e tratamento desigual entre mulheres que se encontram em igual situação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) declarou a nulidade parcial, ao fundamento de que, se a lei garante um direito para empregadas em geral, sem distinção quanto à duração do contrato, a norma coletiva não pode ampliá-lo para um grupo e mantê-lo estático para outro, “sob a pena de estarmos diante de claro tratamento discriminatório”. A decisão regional ainda determinou que a estabilidade ampliada fosse concedida também às contratadas por prazo determinado.

Para a relatora do recurso da Souza Cruz ao TST, ministra Maria de Assis Calsing, a norma coletiva em questão é legítima e benéfica por constituir prazo superior aos cinco meses previstos no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#) (ADCT), apesar de favorecer apenas um grupo de trabalhadoras. “Não se pode cogitar de ofensa ao princípio da isonomia quando estão em análise situações jurídicas diversas (quanto ao tempo de vigência de contrato), ligadas apenas a um fato comum, que diz respeito à gestação no curso do contrato de trabalho”, afirmou.

Para Calsing, a autonomia privada de sindicato e empresa deve ser preservada, até porque “a cláusula teve aprovação inequívoca da categoria profissional”. Dessa forma, os integrantes da SDC acompanharam a relatora para julgar improcedente o pedido de nulidade. Ficou vencido o ministro Mauricio Godinho Delgado, para quem a exclusão de um grupo, apenas com fundamento na existência de contrato por prazo determinado, caracterizou conduta discriminatória.

Novo emprego afasta indenização

A ministra Maria de Assis Calsing também foi relatora, na Quarta Turma, do agravo de instrumento de uma auxiliar de serviços gerais contra decisão que negou indenização equivalente aos salários que receberia na estabilidade pós-parto. Dispensada pela Star Service Organização Empresarial Ltda. ao fim do contrato de experiência, ela depois descobriu que estava no início da gravidez quando foi despedida. Na Justiça, o antigo empregador propôs reintegração, mas ela recusou por ter conseguido emprego melhor. No entanto, insistiu no pedido de indenização, indeferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

De forma unânime, a Quarta Turma não proveu o agravo por questões processuais, mas ressaltou que ficaram resguardados os direitos do nascituro e a garantia de emprego, em vista da recusa da grávida à reintegração por causa do novo trabalho.

(Guilherme Santos/CF)

Processos: [RO-422-69.2016.5.08.0000](#) e [AIRR-20778-48.2015.5.04.0771](#)

Justiça estadual deve julgar ação contra município que descumpriu medidas de combate a trabalho infantil

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso pelo qual o Ministério Público do Trabalho (MPT) queria ver reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação contra o descumprimento de termo de ajuste de conduta firmado com o Município de Anapurus (MA) em relação a medidas de combate ao trabalho infantil. Com isso, fica mantida decisão que atribuiu à Justiça Estadual a competência para o caso.

Ação

Em 2005, o Ministério Público Estadual e o MPT firmaram convênio para a erradicação e a prevenção de trabalho infantil e exploração do trabalho do adolescente no estado do Maranhão, apontado na época como 1º colocado no ranking de ocorrência de trabalho infantil no país. A partir daí, foram instauradas 75 representações contra municípios do estado, entre eles o de Anapurus, que, segundo o MPT, assinou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) assumindo o compromisso de encaminhar informações sobre todas as crianças e adolescentes encontradas trabalhando no município, e relatório semestral sobre a implementação de políticas públicas voltadas para o problema.

Em outubro de 2009, o MPT ajuizou na Vara do Trabalho de Chapadinha (MA) ação de execução visando às obrigações previstas no TAC e a cobrança da multa por descumprimento. Sustentou que aquilo que a atuação do município para combater o trabalho infantil era pouca e insuficiente, e afirmou que todos, “inclusive o MPT e o Poder Judiciário, deveriam atuar severamente para combater essa vergonha, em cumprimento ao comando constitucional que instituiu ao Estado a obrigação de se dar prioridade absoluta

na defesa dos direitos das crianças e adolescentes”.

Entre outros pontos, a Procuradoria do Trabalho assinalou que o Município de Anapurus não contava com estrutura física adequada para colocar em prática a jornada ampliada do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). O descumprimento dos termos fixados no acordo acarretava a multa diária no valor de R\$ 1 mil, à época.

TST

No recurso para o TST, o MPT pediu a reforma da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA), que entendeu não haver competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso. O relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, disse que o Regional transcreveu todas as cláusulas constantes do TAC e registrou que elas não se inseriam na competência material da Justiça do Trabalho. Segundo o TRT, são medidas administrativas, tais como alocação de recursos públicos, ações legislativas e fiscalização.

Segundo o ministro, ainda que visassem, em última análise, à erradicação do trabalho infantil e à regularização do trabalho prestado pelo adolescente, as medidas do TAC fogem à competência da Justiça do Trabalho, que não pode obrigar a Administração Pública a tomar providências de caráter eminentemente administrativo quando não há qualquer relação laboral entre aquela e os possíveis beneficiados. “Entendimento diverso violaria o artigo [114](#) da Constituição Federal”, concluiu.

A decisão foi por maioria. Ficou vencida a ministra Kátia de Magalhães Arruda.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [RR-90000-47.2009.5.16.0006](#)

Cipeiro terceirizado demitido ao fim de contrato de prestação de serviços não tem direito à estabilidade

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um trabalhador integrante de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) contra decisão que indeferiu a estabilidade no emprego. Sua empregadora, a ISS Servisystem do Brasil Ltda., rescindiu contrato de prestação de serviços com a Goodyear do Brasil Produtos de Borracha Ltda., não se justificando, portanto, a manutenção das atividades de membros da Cipa junto àquela empresa.

O trabalhador prestava serviços terceirizados como operador de equipamento na Goodyear do Brasil e cumpria mandato eletivo na Cipa quando foi demitido sem justa causa em agosto de 2009. Com base na estabilidade prevista nos artigos 10, inciso II, alínea “a”, do [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#) (ADCT) e 165 da [CLT](#), e não sendo possível a reintegração, pediu indenização pelo tempo restante do mandato de cipeiro e do período de estabilidade.

Em juízo, a ISS alegou que naquele mês rescindiu o contrato de prestação de serviços com a Goodyear e, por essa razão, demitiu o operador.

Segundo o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Americana (SP) a garantia de emprego a membros da Cipa não visa proteger os interesses da pessoa a quem a estabilidade se destina, mas os daqueles que ali trabalham e o elegeram para tal cargo. Como a ISS encerrou suas atividades na Goodyear, concluiu que a demissão se deu por motivo econômico, e o próprio artigo 165 da [CLT](#) ressalva a possibilidade de rescisão nesse caso. Assim, julgou improcedentes os pedidos do operador. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a sentença.

Ao recorrer ao TST, o trabalhador insistiu que somente seria indevida sua estabilidade se a empresa encerrasse suas atividades por motivo de força maior, o que não ocorreu, e que poderia ser transferido para outro local.

Para a relatora do recurso, ministra Maria Helena Mallmann, nesse contexto a rescisão do contrato de prestação de serviços equivale à extinção do estabelecimento – situação na qual, de acordo com a [Súmula](#)

[339](#), item II, do TST, não se trata de despedida arbitrária e, portanto, não é devida a indenização do período estabilitário. Citando diversos precedentes, a ministra concluiu que a decisão está de acordo com a jurisprudência do TST, não cabendo as alegações do trabalhador.

A decisão foi unânime.

(Lourdes Côrtes/CF)

Processo: [RR-243100-46.2009.5.15.0007](#)

Consultora financeira vai receber como salário comissões que eram pagas como PLR

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de três empresas do grupo Merrill Lynch contra decisão que reconheceu como de natureza salarial parte da remuneração de uma consultora financeira paga a título de participação nos lucros e resultados (PLR). A conclusão foi a de que as empresas retinham a parte variável da remuneração e, posteriormente, devolviam esses valores atribuindo-lhes, indevidamente, natureza indenizatória.

A consultora tinha atuação voltada para o mercado financeiro, e, segundo informou na reclamação trabalhista, recebia remuneração variável conforme o desempenho mensal, em dólares. Quando a receita de seu trabalho superasse US\$ 13 mil, o valor excedente a esse limite era retido e devolvido semestralmente sob a rubrica de PLR, sem a incidência de encargos legais e reflexos sobre parcelas como férias e 13º salário.

O pedido de reconhecimento da natureza salarial da parcela foi julgado procedente tanto pelo juízo de primeiro grau quanto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). A conclusão foi a de que não se tratava de parcela relativa a PLR, mas “camuflagem de valor devido a título de comissões, de indiscutível caráter salarial”.

De acordo com as instâncias inferiores, a PLR é devida a todo empregado quando a empresa obtém bons resultados, como forma de incentivo e de distribuição de riquezas, e essas condições não se verificaram no caso. Assim, a verba gerada acima do teto fixado deveria ter sido paga a cada mês, para que, posteriormente, impactassem no resultado da empresa, e, finalmente, resultasse no valor a ser pago na forma da [Lei 10.101/00](#), que regulamenta a PLR.

No recurso ao TST, as empresas alegaram que o pagamento da verba observava as formalidades legais e estava condicionado a determinadas circunstâncias.

No entanto, o relator do recurso, ministro Walmir Oliveira da Costa, explicou que a questão é de natureza fático-probatória. “Com base nas informações contidas no acórdão regional, não há como conferir natureza indenizatória à parcela, conforme pretendem as empresas, porque a rubrica se confunde com o valor devido a título de comissões, de indiscutível caráter remuneratório”, afirmou. Por unanimidade, a Turma não conheceu do recurso.

Multa

A Turma considerou protelatórios os embargos de declaração opostos após a publicação do acórdão, e aplicou-lhes multa de 2% sobre o valor atualizado da causa, prevista no artigo 1.026, parágrafo 2º, do [Código de Processo Civil](#). Segundo o relator, são manifestamente protelatórios os embargos de declaração em que a parte insiste em ver reexaminada matéria já decidida de maneira contrária aos seus interesses, “o que demonstra a inequívoca finalidade de retardar o curso normal do processo, atraindo a aplicação da multa”.

(Mário Correia/CF)

Processo: [ARR-704-83.2012.5.02.0075](#)

Passadeira que pediu demissão durante a gravidez não será reintegrada ao emprego

Uma passadeira de roupas da Supersec Lavanderias Ltda. que pediu demissão por iniciativa própria, durante a prorrogação de seu contrato por tempo determinado, não conseguiu o reconhecimento do direito à estabilidade garantida às gestantes no artigo 10, inciso II, alínea "b", do [Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#) (ADCT). Por unanimidade, a Oitava Turma manteve entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) que indeferiu o pedido de reintegração ou de indenização substitutiva.

A passadeira relatou, na reclamação trabalhista, que trabalhou durante três meses e foi dispensada quando estava grávida de aproximadamente duas semanas. Por isso, pedia a reintegração ao trabalho, a garantia de emprego até cinco meses após o parto e os valores devidos durante o afastamento. Afirmou que a rescisão contratual não teria validade por não ter sido homologada pelo sindicato ou perante o Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da [CLT](#).

A Supersec, em sua defesa, sustentou que contratou a trabalhadora por prazo determinado e prorrogou seu contrato. Segundo a empresa, durante a prorrogação ela deixou de comparecer ao trabalho e retornou depois de dois meses apenas para pedir demissão, em documento redigido de próprio punho.

O Regional, ao analisar o pedido, manteve sentença favorável à lavanderia, observando que o pedido de demissão partiu da própria empregada, que afirmou que se desligava da empresa por motivo particular. Ainda segundo o TRT, não havia nos autos prova de qualquer tipo de coação.

A relatora do recurso da trabalhadora ao TST, ministra Dora Maria da Costa, assinalou em seu voto pelo desprovimento do apelo que a Oitava Turma, em decisão recente, firmou posicionamento no sentido de que a exigência de assistência sindical para a homologação da rescisão contratual de empregado estável, contida no artigo 500 da [CLT](#), não se aplica à hipótese de empregada gestante, pois trata da estabilidade decenal, e não às estabilidades provisórias.

No caso, relatora destacou ainda que, conforme afirmado nos autos, a rescisão se deu por iniciativa da própria empregada e, não tendo sido comprovado qualquer vício de consentimento no pedido, não se pode enquadrar o caso no artigo 10 do [ADCT](#), por não haver qualquer arbitrariedade na dispensa ou ter sido ela sem justa causa.

(Dirceu Arcoverde/CF)

Processo: [TST-RR-199-36.2015.5.09.0029](#)

Vara do Trabalho deve ouvir testemunha rejeitada por falta de documento de identidade

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso de uma auxiliar administrativa para declarar nulos todos os atos processuais a partir do momento em que o depoimento de sua testemunha foi indeferido, pelo juízo de primeiro grau, porque a pessoa não portava documento de identificação pessoal. No entendimento da Turma, a dispensa da oitiva caracterizou cerceamento do direito de defesa (artigo 5º, inciso LV, da [Constituição Federal](#)), uma vez que, nos termos do artigo 828 da CLT, não é exigido das testemunhas a apresentação do documento.

A auxiliar administrativa ajuizou reclamação trabalhista contra a Luglio Administradora e Imobiliária S/C LTDA., requerendo, entre outras demandas, o reconhecimento de vínculo empregatício e o pagamento das verbas trabalhistas. Sem o depoimento de sua única testemunha, o juízo da 52ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) julgou improcedentes os pedidos por ausência de provas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença, assinalando que a auxiliar não atentou para a necessidade da identificação da pessoa que pretendia ouvir. “A testemunha da trabalhadora entrou na sala de audiência sem documento de identificação, não foi reconhecida pela empregadora e não foi ouvida pelo juízo de origem”, completou.

Retorno dos autos

No recurso ao TST, a auxiliar administrativa sustentou que seu direito de defesa foi cerceado, uma vez

que a testemunha serviria como prova para comprovar suas alegações. Ressaltou que não existe norma que obrigue a apresentação do documento e que, por isso, a falta de identificação não poderia comprometer o seu depoimento. “Caberia ao juízo tomar seu depoimento e condicionar sua validade à apresentação de documento de identificação, conferindo-se prazo razoável para tanto”, argumentou.

O relator do recurso, ministro Alexandre Agra Belmonte, acolheu os argumentos da empregada e declarou nulos todos os atos praticados a partir do indeferimento do depoimento. Ele explicou que o artigo 828 da [CLT](#) apenas exige que as testemunhas sejam qualificadas com a indicação do nome, nacionalidade, profissão, idade e residência, se sujeitando às leis penais em caso de falsidade. “A exigência de apresentação de documento oficial com foto para que a testemunha possa ser ouvida em juízo não tem previsão legal, caracterizando, portanto, afronta ao princípio do devido processo legal”, concluiu.

A Turma determinou o retorno dos autos à primeira instância para reabertura da instrução processual e, conseqüentemente, a produção de prova testemunhal pretendida. A decisão foi unânime.

(Alessandro Jacó/CF)

Processo: [RR - 696-10.2014.5.02.0052](#)

Revista que obrigava empregado a ficar nu com a presença de pitbull é considerada abusiva

Um conferente de malotes da Transbank – Segurança e Transporte de Valores Ltda., que era obrigado durante a revista íntima a ficar nu na presença de supervisores e de um cachorro da raça pitbull, receberá R\$ 35 mil de indenização por danos morais. A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da empresa contra a condenação e manteve por unanimidade o valor fixado pela segunda instância.

Em sua reclamação trabalhista, o empregado disse que havia câmeras em todas as salas filmando todo o serviço realizado, que trabalhava de macacão e chinelos e passava por detectores de metais. Apesar disso, era submetido a revistas nas quais era obrigado a se despir diante de um inspetor, de um vigia e de um pitbull.

Ainda conforme seu relato, durante a revista era feito um sorteio com tampinhas em que o empregado que pegasse a de cor vermelha teria que ficar apenas de cuecas, e os que tirassem a branca eram obrigados a ficar nus. Segundo ele, os superiores escondiam as tampinhas vermelhas para ridicularizar os empregados.

Em sua defesa, a empresa negou que as revistas fossem realizadas com a presença de um animal e disse que o procedimento era feito com moderação, sem que os trabalhadores tivessem de se despir ou fossem expostos ao ridículo.

O Tribunal Regional do Trabalho do Trabalho da 2ª Região (SP), ao analisar recurso da empresa de segurança, decidiu majorar o valor da indenização de R\$ 20 mil, fixada em primeiro grau, para R\$ 35 mil. Após verificar a gravidade dos fatos narrados e confirmados por testemunhas, o Regional concluiu que a conduta da empresa foi “abusiva, vexatória, humilhante e desrespeitosa”.

No TST, o relator do recurso da empresa, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, assinalou que a tese regional está alinhada com a jurisprudência do TST, que considera a revista por meio de nudez totalmente ofensiva à moral do trabalhador, o que inviabiliza o conhecimento do recurso de revista. O relator destacou ainda que, em relação ao valor da indenização, a decisão apresentada para confronto de tese não cumpria os requisitos da [Súmula 337](#) do TST.

A decisão foi unânime.

(Dirceu Arcoverde/CF)

Processo: [ARR-194900-60.2008.5.02.0021](#)

Reconhecida licitude de terceirização de serviços de carga e descarga das Casas Bahia

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Via Varejo S.A (Casas Bahia) e absolveu-a de condenação ao pagamento de indenização de R\$ 1 milhão por dano moral coletivo por terceirização dos serviços de cargas e descargas de mercadorias de fornecedores no seu centro de distribuição em Jundiaí (SP). Para a Turma, a relação entre a rede varejista e as empresas de transporte é de natureza comercial e não caracteriza terceirização ilícita da atividade fim, uma vez que não constam no objeto social das Casas Bahia os serviços de carregamento, descarregamento e movimentação em geral.

A condenação foi imposta em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, que pretendia que a rede fosse obrigada a efetuar o registro na carteira de trabalho dos trabalhadores e o pagamento de R\$ 10 milhões por dano moral coletivo. O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Jundiaí (SP) julgou improcedentes os pedidos, por entender que não há relação jurídica entre a Via Varejo e as prestadoras de serviço, mas, sim, entre estas e as transportadoras contratadas pelos fornecedores de mercadorias.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), no entanto, o serviço de carga e descarga e de movimentação em geral faz parte da atividade fim da rede, que se beneficiou de mão de obra ilícitamente terceirizada. Assim, determinou que as Casas Bahia se abstivessem de contratar esse tipo de serviço sem anotação da CTPS, sob pena de multa diária no valor de R\$ 10 mil por cada empregado terceirizado, além do pagamento de R\$ 1 milhão por dano moral coletivo.

Relação comercial

No recurso ao TST, a rede varejista sustentou que o serviço de carga e descarga não é sua atividade fim, que se caracteriza pelo comércio de produtos eletrodomésticos. Afirmou que compra seus produtos e exige a entrega em seus depósitos, mas não lhe cabe fiscalizar ou intervir nos caminhões dos fornecedores ou das empresas que estes contratam para fazer suas entregas. Por fim, ressaltou que a movimentação de mercadorias que é de sua responsabilidade, como a de produtos entre as lojas, por exemplo, é feita por seus empregados devidamente registrados, em caminhões próprios.

A ministra Dora Maria da Costa, relatora, acolheu o recurso da Via Varejo por contrariedade à [Sumula 331](#), item III, do TST, ressaltando que não ficou comprovado qualquer relação de pessoalidade ou subordinação entre os auxiliares terceirizados pelos fornecedores e a rede de lojas. “Dessa forma, repisa-se, é dos fornecedores e das empresas transportadoras contratadas por aqueles a responsabilidade pela forma como se efetiva a movimentação das mercadorias adquiridas pelo comprador”, disse. “Não há como falar, portanto, que a Via Varejo se beneficiou dos serviços, com o fito de responsabilizá-la”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(Alessandro Jacó/CF)

Processo: [RR-574-64.2013.5.15.0021](#)

Instalação de câmeras em vestiários da BRF com base em acordo não viola intimidade de trabalhadores

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma ajudante de frigorífico da BRF – Brasil Foods S.A. em Herval D’Oeste (SC) que pretendia receber indenização por danos morais devido à instalação de câmeras nos vestiários. Segundo as instâncias inferiores, que julgaram o pedido improcedente, a instalação foi reivindicação dos próprios trabalhadores, negociada com a empresa com participação do sindicato.

Na reclamação trabalhista, a ajudante alegou que as câmeras de vigilância, instaladas nas paredes e teto dos vestiários feminino e masculino, filmavam a troca de uniforme, quando os trabalhadores ficavam em trajes íntimos no início e término da jornada. A BRF, em sua defesa, sustentou que a instalação atendeu solicitação dos trabalhadores para evitar furtos a armários, e o acesso às gravações era restrito, seguindo procedimento rigoroso previsto em norma interna.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) manteve a sentença que indeferiu a indenização, levando em conta, além dos aspectos apontados pela empresa, o fato de que as gravações não abrangiam sanitários e chuveiros, apenas vestiários e sala de higiene bucal. Outro ponto considerado foi o de que as imagens, feitas em circuito fechado, só eram acessadas em caso de boletim de ocorrência e mediante procedimento rigoroso, no qual as gravações do vestiário feminino eram vistas apenas por mulheres e do masculino por homens. Para o TRT, a reparação moral somente seria devida se a BRF não observasse as regras de monitoramento, o que não ocorreu no caso.

No recurso ao TST, a trabalhadora argumentou que o termo de ajuste entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa não poderia se sobrepor a direitos garantidos constitucionalmente, como a intimidade e a privacidade, por serem normas de ordem pública. Segundo ela, o acordo seria nulo.

O relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, observou que, a partir das premissas fixadas pelo Regional, que não podem ser revistas no TST (Súmula 126), a empresa não violou a intimidade e a privacidade da trabalhadora, pois não houve demonstração de que tenha deixado de observar as regras de monitoramento pactuadas, exposto as imagens ou desvirtuado as condições fixadas.

A decisão, unânime, já transitou em julgado.

(Lourdes Côrtes/CF)

Processo: [RR-8-24.2016.5.12.0012](#)

1ª Turma considera válida alteração de turnos ininterruptos para turnos fixos em metalúrgica

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida a alteração do regime de trabalho, de turnos ininterruptos de revezamento para turnos fixos, implementada pela metalúrgica Novelis do Brasil Ltda. Ao prover recurso da empresa, a Turma considerou que, além de estar dentro do poder diretivo do empregador, o sistema de turno fixo é mais benéfico aos empregados, por preservar sua higidez física e mental.

A ação foi ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviços e Reparos, Manutenção e Montagem de Candeias (BA). O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) invalidou a alteração, com o entendimento de que ela não poderia ter sido feita unilateralmente pela empresa, mas apenas por meio de negociação coletiva.

Segundo o relator do recurso da Novelis ao TST, ministro Walmir Oliveira da Costa, a [Constituição Federal](#), ao fixar a jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento (o artigo 7º, inciso XIV), quis “proteger o empregado sujeito a regime de trabalho que contraria o relógio biológico do ser humano, sem lhe permitir a adaptação a ritmos cadenciados estáveis”. E assinalou que tanto o Supremo Tribunal Federal, como o TST e a doutrina especializada, admitem que o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é prejudicial ao empregado, pois, compromete a saúde física e mental, bem como o convívio social e familiar, reforçando a convicção de que o regime fixo é mais vantajoso.

Nesse contexto, a substituição desse regime por turnos fixos situa-se no âmbito do poder diretivo do empregador por ser mais benéfico aos trabalhadores. “É firme a jurisprudência deste Tribunal no sentido de que, na hipótese de modificação do regime de trabalho, ou seja, do sistema de turnos ininterruptos para o de turnos fixos, o benefício social daí advindo compensa o prejuízo sofrido pelo empregado, decorrente do acréscimo da jornada, que passará a ser de oito horas”, concluiu.

(Mário Correia/CF)

Processo: [RR-12000-82.2009.5.05.0121](#)

TST divulga novos valores dos limites de depósito recursal

(Sex, 14 Jul 2017 18:51:00)

O Tribunal Superior do Trabalho divulgou, por meio do [Ato 360/2017](#), os novos valores referentes aos limites de depósito recursal, que passarão a vigorar a partir de 1º de agosto deste ano.

De acordo com a nova tabela, o limite do depósito para a interposição de recurso ordinário passa a ser de R\$ 9.189, e, para recurso de revista, embargos, recurso extraordinário e recurso em ação rescisória, de R\$ 18.378.

Os novos valores estão previstos no artigo 899 da CLT e foram reajustados pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE no período de julho de 2016 a junho de 2017.

Extra terá que indenizar atendente com estresse ocupacional devido a pressões de clientes

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que uma atendente do Extra (Companhia Brasileira de Distribuição) deverá ser indenizada porque teve seu quadro de depressão agravado por estresse ocupacional. Para os julgadores, o acúmulo de desgastes ocupacionais fez do ambiente de trabalho um lugar potencialmente desencadeador ou agravador da psicopatia.

Liquidificador

A operadora afirmou que desenvolveu doenças psicológicas quando trabalhava no setor de trocas, onde era constantemente agredida verbalmente com palavrões pelos clientes, que muitas vezes tentavam realizar trocas fora do prazo de garantia dos produtos. Numa dessas ocasiões, um cliente insatisfeito atirou um liquidificador em sua direção e tentou agredi-la fisicamente. Segundo ela, apesar de várias ocorrências, o hipermercado não dispunha de segurança exclusiva para o setor.

Outro fator que teria agravado o quadro da empregada foi o fato de ter denunciado, juntamente com outra colega, irregularidades cometidas por algumas funcionárias do mesmo setor, que foram demitidas. A partir desse episódio, disse, passou a ser advertida pela gerente do setor e a receber telefonemas anônimos com agressões e ameaças.

Diante dos fatos, o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Santos (SP) condenou o Extra a pagar indenização de R\$ 20 mil e a responder pelos honorários médicos da trabalhadora. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), na análise do recurso do Extra, retirou o dano moral. Entre outros aspectos, o Regional cita o laudo pericial, que concluiu que a trabalhadora não tinha doença ocupacional, nem inaptidão para a função, apenas redução parcial da capacidade laboral, mas que poderia exercer outras atividades, “desde que desenvolvidas sob a ação de substâncias psicoativas”.

Estresse ocupacional

O recurso da trabalhadora ao TST começou a ser julgado em 2015, sob a relatoria do desembargador Cláudio Armando Couce, então convocado no TST. Para ele, os episódios narrados são “inconcebíveis para os padrões da sociedade moderna” e demonstram que o empregador, “no mínimo, agiu de forma negligente”.

Em voto vista convergente, o presidente da Turma, ministro José Roberto Freire Pimenta, assinalou que as conclusões do laudo pericial foram as de que não havia nexo de causalidade entre o trabalho e os distúrbios psicológicos, mas que as condições de trabalho podem ter contribuído para o agravamento do quadro.

Com base nos fatos descritos pelo TRT, o ministro concluiu que a funcionária trabalhava sim em permanente estado de tensão. “Houve um acúmulo de estresse ocupacional a partir de duas causas distintas e igualmente relevantes, o que fez do ambiente de trabalho um lugar potencialmente desencadeador ou agravador da psicopatia”, afirmou.

Por unanimidade, a Turma conheceu do recurso e reconheceu o dever de reparação.

Seminário

O TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) realizarão, em outubro, um seminário que debaterá diversos aspectos sobre os transtornos mentais e suas relações com o trabalho. O evento ocorrerá de 18 a 20 de outubro, e a programação e as inscrições estarão disponíveis em breve.

(Dirceu Arcoverde/CF)

Processo: [RR-636-02.2012.5.02.0442](#)

Advogada demitida num sábado à noite será indenizada por dano moral

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve parcialmente a condenação do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo (SINDIUPES) ao pagamento de indenização por danos morais a uma advogada que foi comunicada da demissão por meio de um telefonema às 23h, de um sábado, durante o repouso semanal remunerado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) havia estabelecido a condenação em R\$ 10 mil por considerar que, além do modo em que foi feita a dispensa, a ausência de registro do contrato de trabalho também gerou dano moral. A Turma, no entanto, acolhendo parte do recurso do SINDIUPES, reduziu o valor da indenização para R\$ 8 mil, por entender que a falta de anotação da carteira de trabalho (CTPS) “representa mero descumprimento legal e não atinge os direitos da personalidade do empregado”.

Entenda o caso

Na reclamação, a advogada, que buscava o reconhecimento de vínculo empregatício, também incluiu entre as razões da reparação por danos morais a ausência da assinatura da CTPS e o não pagamento das verbas rescisórias. Segundo ela, o sindicato tentou encobrir a relação empregatícia por meio da celebração de contrato de estágio e de prestação de serviço.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) reconheceu o vínculo de emprego e condenou o ente sindical ao pagamento das verbas rescisórias devida, no entanto, julgou improcedente o pedido de indenização, por considerar que “a lei trabalhista não disciplina a forma em que o empregado será dispensado”. A sentença ressaltou ainda que “a não anotação da CTPS e o não pagamento das verbas rescisórias não configuram ato ilícito e sim descumprimento contratual”.

O TRT (ES), por outro lado, considerou abusiva tanto a forma como ocorreu a comunicação da dispensa, bem como a conduta do empregador em não providenciar o correto registro do contrato de trabalho. Diante desse entendimento, o Regional condenou o SINDIUPES ao pagamento de R\$ 10 mil de indenização por danos morais.

Vida privada

No recurso ao TST, o sindicato sustentou que não houve ato lesivo que justificasse o direito à indenização por dano moral e alegou que a trabalhadora não comprovou suas alegações de que os atos atingiram sua honra, vida privada, imagem ou intimidade. O relator do recurso na Turma, desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence, porém, acolheu apenas a parte do recurso no que diz respeito a não anotação da carteira de trabalho. “A ilicitude praticada pelo empregador gera danos apenas na esfera patrimonial do empregado, sendo considerada, portanto, mero descumprimento de obrigação contratual”, explicou.

Quanto à forma em que a empregada foi comunicada da demissão, o relator manteve o entendimento de que a conduta excedeu o limite do direito potestativo do empregador, não havendo, diante disso, possibilidade do procedimento ser considerado regular e inofensivo. “A dispensa do emprego, por si só, já é suficiente para causar transtornos inevitáveis ao trabalhador. Desse transtorno inevitável, não responde o empregador por nenhuma reparação compensatória, mas responde em relação aos danos emanados dos atos evitáveis, potencialmente ofensivos e desnecessários, como no caso em apreço”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(Alessandro Jacó/RR)

Declaração de abusividade de greve de vigilantes não autoriza demissão em massa

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou pretensão do Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de Pernambuco (Sindesp) de demitir vigilantes que participaram de greve julgada abusiva. “Não há amparo na lei para a determinação de dispensa dos empregados que aderiram à greve”, afirmou a relatora do processo no TST, ministra Kátia Magalhães Arruda.

A greve, ocorrida em abril de 2016, foi liderada pelo Sindicato dos Trabalhadores Vigilantes Empregados de Empresas de Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado de Pernambuco (Sindforte), que não tem registro sindical, motivada pela insatisfação dos trabalhadores com o ajuste coletivo firmado entre o Sindesp e o Sindicato dos Vigilantes de Pernambuco (Sindesvi-PE), que representa a categoria. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) extinguiu o dissídio ajuizado pelo Sindesp contra o Sindforte, por considerar o sindicato ilegítimo para representar os vigilantes.

No recurso ao TST, o sindicato patronal insistiu na declaração de abusividade da greve, alegando a falta de comprovação de regular convocação e deliberação em assembleia para a deflagração do movimento. Requereu também autorização do Poder Judiciário para que as empresas pudessem dispensar os empregados que descumpriram decisões judiciais, com a imediata contratação de novos trabalhadores.

SDC

A SDC, seguindo entendimento que prevalece no TST, julgou a greve abusiva, pelo não atendimento dos requisitos formais contidos na Lei de Greve (Lei 7.783/89) e por ter sido liderada por entidade sindical que não possui a representatividade da categoria para fazer negociação coletiva. Mas o colegiado negou provimento ao recurso quanto à autorização para demissão em massa.

Segundo a ministra Kátia Arruda, os artigos 7º, parágrafo único, e 9º da Lei de Greve apenas autorizam a contratação de trabalhadores, substitutos aos grevistas, durante o período de greve. “A ideia é assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, e a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento”, assinalou. O mesmo artigo 7º, combinado com o artigo 14, também permite a contratação de substitutos, mas apenas no caso de a paralisação ser mantida após acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

“A simples declaração de abusividade da greve, por si só, não viabiliza a autorização de novas contratações de trabalhadores, já que, pelos dispositivos de lei citados, a justificativa para esse procedimento é a iminência de prejuízos irreparáveis, quer para a empresa, quer para a comunidade em geral”, frisou. “Não cabe a dispensa de empregados em razão do simples exercício do direito de greve, constitucionalmente assegurado”.

A ministra ressaltou ainda que, por se tratar de greve em atividade não essencial, a dispensa de empregados e contratação de novos trabalhadores constitui grave violação da liberdade sindical, e o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem jurisprudência firme nesse sentido, fixada nos enunciados 570 e 593.

A decisão foi unânime nesse tema. Após a publicação do acórdão, o Sindforte opôs embargos declaratórios no tema relativo a sua legitimidade, que estão sendo examinados pela relatora.

(Lourdes Tavares/RR)

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) validou guia de recolhimento do depósito recursal da Rede D'Or São Luiz S.A. apresentada para interposição de Recurso Ordinário em ação movida por um médico contra a empresa. A guia apresentava problemas de legibilidade para verificação do valor pago e por isso foi recusada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

Segundo o TRT-RJ, a responsabilidade por defeitos na qualidade dos dados enviados ao órgão jurisdicional através do sistema e-DOC é da parte que utiliza o sistema. A Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP) é usada para o recolhimento do depósito recursal e tem o valor de R\$ 8.959,63 para interposição de Recurso Ordinário. Caso não seja recolhida, o recurso é considerado deserto, ou seja, sem condições de ser analisado.

No recurso ao TST, a Rede D'Or sustentou que havia nos comprovantes do preparo registros das autenticações bancárias e dessa forma a regularidade devia ser presumida. “Se o banco autenticou as guias é porque os valores recolhidos foram efetivamente lançados nos respectivos campos”, alegou.

O ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, relator do processo, destacou que a jurisprudência do TST tem sido para afastar a deserção do recurso quando a GFIP apresenta-se ilegível parcialmente. “Tal circunstância não compromete a aferição do requisito da garantia do juízo”, explicou. Ainda, segundo o relator, a decisão do Tribunal Regional, ao não conhecer do recurso por considerar ilegível a guia referente ao depósito recursal, “embora o defeito se revelasse parcial, atenta contra o direito à ampla defesa e às novas regras que direcionam o processo”, afirmou Caputo Bastos.

Com base no voto do relator, a Quinta Turma determinou o retorno do processo ao Tribunal Regional para que prossiga no julgamento do Recurso Ordinário da empresa. A decisão foi unânime.

(Lourdes Tavares/RR)

[Processo: RR - 482-22.2012.5.01.0018](#)

Atividade de borracheiro é considerada de risco e trabalhador acidentado será indenizado

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu recurso da Luiz Colombo Júnior & Cia. Ltda. contra decisão que a condenou a pagar indenização de R\$ 20 mil a um borracheiro acidentado quando tentava montar um pneu de máquina de pavimentação. A condenação leva em conta, entre outros aspectos, o risco inerente à atividade.

O acidente ocorreu em 2007, quando um pneu explodiu e um anel metálico atingiu a parte frontal da cabeça do trabalhador, que sofreu traumatismo craniano e ficou com sequelas como desmaios, tontura e esquecimentos constantes. Em sua defesa, a empresa sustentou que o acidente não em decorrência da natureza da atividade, “mas sim da insistência do trabalhador em montar pneu que só detinha dois frisos, mesmo sendo advertido para que não o fizesse”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) confirmou a sentença que condenou a empresa, registrando que seu próprio representante admitiu que ela não dispunha do equipamento de proteção individual (EPI) adequado para aquele tipo de serviço – uma espécie de “gaiola” que, na avaliação do Regional, poderia ter evitado o acidente. O TRT considerou ainda que os serviços de borracharia, como recuperação e recauchutagem de pneus, são de risco. “Não se trata apenas de trocar pneus de veículos leves, mas sim a montagem e desmontagem de pneus de quaisquer veículos e máquinas, inclusive pesadas, como o caso dos autos”, assinalou.

TST

Segundo o relator do recurso da empresa ao TST, ministro Hugo Carlos Scheuermann, o fato danoso decorreu do risco da função exercida pelo trabalhador no momento, corroborado pela gravidade do acidente, o que atrai a responsabilidade objetiva (que independe da comprovação de culpa). Mas, além desse aspecto, o relator destacou que, pelo contexto apresentado pelo Regional, o acidente decorreu, também, de omissão do empregador quanto à segurança no ambiente de trabalho. Entre outros pontos,

assinalou a falta de orientação e de fornecimento de EPI, o que afasta a alegação de culpa exclusiva da vítima.

A decisão foi unânime.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [RR - 2995000-71.2008.5.09.0014](#)

Técnico de enfermagem da FASE-RS receberá adicionais de penosidade e insalubridade

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul (FASE-RS) a pagar a um técnico de enfermagem o adicional de penosidade, previsto em norma interna, juntamente com o de insalubridade, previsto na CLT. Segundo a decisão, não há vedação legal à cumulação dos adicionais.

O adicional de penosidade foi instituído originalmente pela extinta Fundação Estadual do Bem-Estar do Menor (FEBEM), no percentual de 40%, para os trabalhadores que atuavam com menores infratores, e mantida no regulamento da FASE-RS. A norma condiciona expressamente o recebimento da parcela à opção pelo empregado. Com base nesse documento, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) negou a pretensão do técnico de receber os dois adicionais.

O relator do recurso do trabalhador ao TST, ministro Alberto Bresciani, disse que não há impedimento legal para a percepção cumulada dos dois adicionais, e que é inválida qualquer disposição em norma interna que implique renúncia ao adicional de insalubridade para os empregados que optem pelo de penosidade. Embora não exista lei conceituando e regulamentando o trabalho penoso, a jurisprudência do TST tem entendido que o disposto nos artigos 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal e 192, “caput”, da CLT, assegura a percepção do benefício para o trabalhador que exerce atividade insalubre, e que tal direito é indisponível.

A decisão foi unânime.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [RR-1123-97.2014.5.04.0101](#)

Pleno do TST aprova alterações e cancelamentos de súmulas e orientações jurisprudenciais

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em sessão realizada na segunda-feira (26/6), a alteração e o cancelamento de súmulas e orientações jurisprudenciais da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

Confira, abaixo, as mudanças aprovadas:

Orientação Jurisprudencial 363 da SDI-I e Súmula 368 do TST

A [OJ 363](#) foi cancelada, e sua parte final foi aglutinada ao item II da Súmula 368, que passa a ter a seguinte redação:

SÚMULA 368

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR. (aglutinada a parte final da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SBDI-I à redação do item II e incluídos os itens IV, V e VI em sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2017)

I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às

sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte. (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final)

III – Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

IV - Considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo, para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, “caput”, do Decreto nº 3.048/1999). Eficácia não retroativa da alteração legislativa promovida pela Medida Provisória nº 449/2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.941/2009, que deu nova redação ao art. 43 da Lei nº 8.212/91.

V - Para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços. Sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.460/96).

VI – O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumuladamente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil.

Súmula 398

O verbete foi alterado para adequação ao Código de Processo Civil de 2015, passando a ter a seguinte redação:

SÚMULA 398

AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA.
(alterada em decorrência do CPC de 2015)

Na ação rescisória, o que se ataca é a decisão, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (ex-OJ nº 126 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003)

Súmula 459

O verbete foi atualizado em decorrência do novo CPC, adotando-se a seguinte redação:

SÚMULA 459

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (atualizada em decorrência do CPC de 2015)

O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973) ou do art. 93, IX, da CF/1988.

Orientação Jurisprudencial 269 da SDI-I

A OJ foi acrescida do item II, em decorrência do novo CPC:

OJ-SDI1-269

JUSTIÇA GRATUITA. REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE DESPESAS PROCESSUAIS. MOMENTO OPORTUNO (inserido item II em decorrência do CPC de 2015)

I - O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso;

II – Indeferido o requerimento de justiça gratuita formulado na fase recursal, cumpre ao relator fixar prazo para que o recorrente efetue o preparo (art. 99, § 7º, do CPC de 2015).

Orientação Jurisprudencial 287 da SDI-I

A [OJ 287](#), que trata de autenticação de documentos, foi cancelada em decorrência do novo CPC.

Orientação Jurisprudencial 304

A [OJ 304](#) foi cancelada, e seu texto foi aglutinado ao item I da Súmula 463 do TST, que passa a ter a seguinte redação:

SÚMULA 463

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-I, com alterações decorrentes do CPC de 2015)

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

Súmula 124

O verbete foi alterado em razão do julgamento do incidente de recurso repetitivo sobre a matéria, passando a ter a seguinte redação:

BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (alteração em razão do julgamento do processo TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138)

I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

Decisão reconhece depressão como causa de impedimento de acesso ao Judiciário

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou agravo da Carvajal Informação Ltda., do Paraná, contra decisão que reconheceu a absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário de uma vendedora afastada por depressão, que a impedia de sair de perto do filho por medo de que fosse sequestrado ou estuprado. Com isso, manteve o entendimento no sentido da interrupção da prescrição quinquenal,

Na reclamação trabalhista, ajuizada em 2013, a vendedora, admitida em 2003, informou que ficou afastada do trabalho, por auxílio-doença, de junho de 2009 a abril de 2012, e pleiteou diversas verbas

trabalhistas a partir de 2004. Com base em atestado afirmava que seu estado apresentava a persistência de “ideias autorreferentes de prejuízo e ameaças, desconfianças, medo”, seus advogados sustentaram que ela não tinha “as mínimas condições necessárias para fazer valer os seus direitos perante a Justiça do Trabalho”, situação que interromperia a prescrição quinquenal (segundo a qual o trabalhador pode pleitear direitos relativos aos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação).

O juízo da 22ª Vara do Trabalho de Curitiba não acolheu a tese e considerou prescritos os pedidos referentes ao período anterior a 2008. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), porém, entendeu que a trabalhadora estava impossibilitada de agir durante o afastamento. A conclusão baseou-se em laudo pericial segundo o qual, nesse período, sua energia estava voltada aos cuidados com o filho, e, com medo de que fosse roubado ou estuproado, não conseguia sair de casa, “inclusive para buscar seus direitos trabalhistas”. Assim, determinou a suspensão do seu contrato de trabalho durante o período em que ficou afastada por motivo de saúde.

Na análise do agravo de instrumento pelo qual a empresa pretendia rediscutir o caso no TST, a desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos afirmou que a decisão está em sintonia com a exceção prevista na [Orientação Jurisprudencial 375](#) da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, no sentido de que, constatada a impossibilidade de acesso ao Judiciário, a suspensão do contrato de trabalho impede a fluência da prescrição quinquenal.

Segundo a OJ 375, a percepção de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, embora suspenda o contrato de trabalho, não impede a fluência da prescrição quinquenal, “salvo na hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário”, tal como entendeu o Regional no caso. “Entendimento diverso no sentido de que a trabalhadora não comprovou essa situação, como requer a empresa, implicaria o reexame de fatos e provas, procedimento incompatível com a natureza extraordinária do recurso de revista, nos termos da Súmula 126 do TST”, concluiu a relatora.

(Mário Correia e Carmem Feijó)

Processo: [AIRR-384-74.2013.5.09.0084](#)

Advogado deve ter procuração específica para pleitear justiça gratuita

A partir desta segunda-feira (26/6), os advogados que apresentarem pedidos de concessão de assistência judiciária gratuita a seus clientes devem ter procuração com poderes específicos para esse fim. A decisão foi tomada pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, que aprovou a alteração da [Orientação Jurisprudencial 304](#) e sua conversão em súmula, a fim de adaptá-la às exigências do novo Código de Processo Civil.

A redação anterior da OJ 304 não fazia essa exigência. Mas, de acordo com o artigo 105 do CPC, a procuração geral, outorgada por instrumento público ou particular assinado pela parte, não habilita o advogado a “firmar compromisso e assinar declaração de hipossuficiência econômica, que devem constar de cláusula específica”.

Diante da mudança da legislação, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST propôs a alteração, convertendo a OJ na Súmula 463, que passa a ter a seguinte redação:

Súmula 463

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-I, com alterações decorrentes do CPC de 2015)

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

TST declara abusiva paralisação não caracterizada como greve ambiental

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho julgou abusiva uma greve de sete dias dos empregados da Adalume Esquadrias Metálicas Ltda., ocorrida em 2013. Por unanimidade, a SDC afastou o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de que se tratava da chamada “greve ambiental”, situação que poderia afastar as exigências da [Lei 7.783/89](#) (Lei de Greve).

O objetivo da greve era, entre outros, reivindicar participação nos lucros e resultados, fornecimento gratuito do convênio médico, melhoria na qualidade das cestas básicas, regularização no vestiário, sanitários e refeitório, carga horária de 12h e banco de horas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), ao julgar o dissídio coletivo ajuizado pela Adalume contra o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região, julgou improcedentes as reivindicações, mas considerou a greve como ambiental, voltada para a legítima defesa de direitos fundamentais dos trabalhadores (saúde física e psicológica) e a declarou não abusiva, determinando o pagamento dos dias parados e concedendo estabilidade provisória de 90 dias aos trabalhadores.

No recurso ao TST, a empresa sustentou que, em nenhum momento, seu ambiente de trabalho apresentou más condições que pudessem ser objeto de reivindicação pelos empregados, “muito pelo contrário”. Alegou também que todos os itens da pauta dos empregados “foram amplamente comprovados pela farta documentação juntada pela empresa e não contestada pelo sindicato”.

Conceito novo

A relatora do recurso, ministra Kátia Magalhães Arruda, explicou que o conceito de greve ambiental é recente e pouco conhecido, e se define como uma paralisação que visa implementar condições de trabalho adequadas e seguras. Segundo a ministra, para a análise dos requisitos de validade da greve ambiental devem ser considerados dois tipos de situação: os riscos comuns, em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, e os riscos incomuns, graves e iminentes, em que o risco para a saúde, integridade física e para a vida do trabalhador é imediato – e somente no segundo caso poderiam ser dispensados os requisitos da [Lei 7.783/89](#).

Para a relatora, não há dúvidas de que o sindicato não atendeu aos requisitos da lei. “Não houve tentativa de negociação, aprovação em assembleia de trabalhadores nem aviso prévio à contraparte a respeito da paralisação”, afirmou, concluindo que a abusividade do exercício do direito de greve ficou caracterizada sob o aspecto formal.

Por outro lado, ressaltou que, ainda que se possa considerar que a paralisação estava relacionada à preservação da saúde física e psicológica dos empregados, as reivindicações “ou são de discutível configuração do que tem sido chamado pela doutrina de ‘greve ambiental’ ou não se enquadram nas hipóteses de risco grave e iminente”.

A decisão foi unânime e já transitou em julgado.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [RO-1001747-35.2013.5.02.0000](#)

Mantido indeferimento de apresentação de nova contestação após adiamento de audiência

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Associação Beneficente Providência Azul (ABPA), do Mato Grosso, contra decisão que indeferiu a apresentação de uma segunda

contestação depois do adiamento da audiência de instrução de uma reclamação trabalhista. Por unanimidade, a Turma afastou a alegação de que houve prejuízo de sua defesa por não ter podido anexar novos documentos para contestar a existência de vínculo de emprego de um ex-vigia da entidade.

Após ser notificada da reclamação, a associação apresentou a contestação com documentos. A primeira audiência, porém, foi adiada por ausência de notificação da Diocese de Cuiabá, que também era parte no processo. Na audiência de prosseguimento, a ABPA trouxe nova contestação, que teria novos documentos para comprovar que o vigia era filiado à cooperativa, o que afastaria o vínculo.

O pedido foi indeferido pelo juízo, que entendeu que houve a chamada preclusão, quando a parte não pode repetir um ato já consumado ou validado. A sentença, que reconheceu a existência de vínculo, foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT).

No recurso ao TST, a associação reiterou o argumento de cerceamento do direito de defesa, observando que, na condenação, o juiz informou que ela não havia produzido provas suficientes para afastar o reconhecimento. “Ora se fomos justamente cerceados em nosso direito de defesa, como poderíamos comprovar a condição de cooperado no processo?”, indagou.

A relatora do recurso, desembargadora Cilene Santos, observou que, embora não haja preclusão quanto à juntada de documentos até o encerramento da instrução processual, não houve no caso cerceio de defesa, porque a entidade não especificou os documentos que não foram juntados. Assinalou ainda que, mesmo que trouxesse documentos comprovando a filiação do vigia à cooperativa, eles não seriam capazes de superar as demais provas que comprovaram a existência dos elementos caracterizadores do contrato de emprego.

A decisão já transitou em julgado.

Processo: [RR-1212-20.2013.5.23.0007](#)

(Ricardo Reis/CF)

Doméstica consegue horas extras antes da lei que regulamentou a ampliação de seus direitos

15/6/2017 - A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um sócio proprietário da microempresa Bicho de Pau Indústria e Comércio Ltda., de Divinópolis (MG), a pagar horas extras a uma empregada doméstica a partir da vigência da [Emenda Constitucional \(EC\) 72/2013](#), que limitou a jornada de trabalho da categoria. Os ministros afastaram a tese de que a limitação só teve validade com a regulamentação da emenda, em 2015, e decidiram pela aplicação imediata da jornada de 8h diárias e 44h semanais desde o início da vigência da EC.

O julgamento reformou decisão da instância ordinária sobre o caso, pois o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis indeferiu o pedido de horas extras, apesar de reconhecer que a doméstica prestava serviço, na casa do sócio, por 49h semanais. Não obstante a EC 72/2013, a sentença entendeu que somente com a entrada em vigor da [Lei Complementar 150](#), em 1º/6/2015, houve a regulamentação da jornada dos domésticos, sendo a data o marco para se exigir o pagamento das horas extras.

Como o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença, a doméstica recorreu ao TST, com o argumento de que a emenda, quanto à limitação da jornada, deveria ser aplicada imediatamente após o início de sua vigência, sem a necessidade de regulamentação, por se tratar de direito e garantia fundamental, nos termos do artigo 5º, parágrafo 1º, da [Constituição Federal](#).

Relatora do processo no TST, a ministra Kátia Arruda concluiu que a Emenda Constitucional em questão é autoaplicável, no que tange ao limite da jornada dos domésticos. De acordo com ela, não prevalece a tese regional de que seriam indevidas as horas extras anteriores à publicação da Lei Complementar 150/2015. “Na forma prevista na Emenda Constitucional 72/2013, que ampliou os direitos sociais dos trabalhadores domésticos, a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 semanais já deveria ser observada de imediato”, afirmou.

Por unanimidade, a Sexta Turma acompanhou a relatora, para deferir as horas extras e seus reflexos, a partir da vigência da Emenda Constitucional. O contrato de emprego foi encerrado em agosto de 2015.

(Guilherme Santos/CF)

Processo: [RR-10209-60.2016.5.03.0098](#)

JT reverte justa causa de atendente que enviou e-mail com fotos de nudez

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que afastou a justa causa aplicada pela Votorantim Cimentos Ltda. a uma atendente de logística que enviou e-mails a duas colegas com fotos de partes íntimas de pessoas famosas. A Turma – considerando que o e-mail não continha cenas de sexo, não foi encaminhado à lista da empresa e foi aberto somente por ordem da supervisora – rejeitou recurso da empresa contra a decisão, que considerou excessivo o rigor na punição.

A atendente foi demitida dez meses depois da admissão, e disse que não leu o e-mail, que tinha como assunto termos pejorativos, e apenas o repassou às colegas. Afirmou, ainda, que nem foi advertida. A Votorantim defendeu a legalidade da dispensa diante da transgressão de regras de conduta e do uso irregular de computador e do correio eletrônico corporativo, em descumprimento à política de segurança.

Para o juízo da 15ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR), o título sugeria o conteúdo do e-mail, e a trabalhadora tinha conhecimento da proibição de encaminhá-lo. Apesar disso, a sentença entendeu que houve rigor excessivo na punição, e deferiu a conversão da dispensa para sem justa causa. Igual entendimento teve o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que não considerou a falta grave a ponto de impossibilitar a relação de emprego. Observou, ainda, que, segundo as testemunhas ouvidas, era comum o uso do e-mail para fins particulares, e ninguém foi demitido por esse motivo.

Em recurso ao TST, a Votorantim insistiu que a atendente descumpriu normas, sobretudo a política de segurança, e confessou que o abriu e o encaminhou no horário de trabalho, ciente da proibição. Mas o relator, ministro Waldir Oliveira da Costa, assinalou que o Regional, ao manter a decisão que afastou a justa causa, baseou-se no princípio da proporcionalidade entre a gravidade da falta cometida e a pena aplicada, não violando o artigo 482, alíneas “a”, “e” e “h” da [CLT](#). Para chegar a uma conclusão diferente, seria necessário o reexame de fatos e provas, conduta proibida pela [Súmula 126](#) do TST.

A decisão foi unânime no sentido de não conhecer do recurso da empresa, e a dispensa da atendente foi transformada em despedida sem justa causa.

(Lourdes Côrtes/CF)

Processo: [RR-3680500-19.2009.5.09.0015](#)

Turma afasta redução de intervalo intrajornada de motoristas de ônibus por acordo

(Sex, 09 Jun 2017 07:20:00)

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválida cláusula de acordo coletivo que reduzia o intervalo intrajornada de um motorista de ônibus filiado ao Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte – STTRBH. Com a decisão, a Cidade BH Transportes Ltda. foi condenada a pagar uma hora extraordinária por dia em que o motorista trabalhou além da sua jornada de seis horas e usufruiu intervalo inferior a 60 minutos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve decisão da primeira instância que indeferiu as horas extras, por considerar que as entidades sindicais têm legitimidade para a aprovação do instrumento coletivo em assembleias, o que faria presumir o atendimento das condições para a redução do

intervalo, observando as particularidades do transporte coletivo de passageiros.

Ao analisar o recurso de revista, o relator, ministro Guilherme Caputo Bastos, observou que as normas coletivas, salvo os casos previstos na Constituição Federal, não podem “dispor de forma contrária às garantias mínimas de proteção ao trabalhador previstas na legislação”, pois esses direitos funcionam como elemento limitador da autonomia da vontade no âmbito da negociação coletiva.

Por outro lado, o artigo 71 da CLT obriga a concessão de um intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso quando a jornada de trabalho exceder de seis horas, visando resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador. Tal dispositivo, segundo Caputo Bastos, não pode ser mitigado por meio de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Diante dos argumentos apresentados, o relator entendeu que o intervalo mínimo para descanso do trabalhador é direito indisponível e não pode ser negociado em instrumentos coletivos de trabalho, nem desrespeitado, sob pena de gerar direito ao pagamento de todo o período como horas extras.

A decisão foi unânime.

(Dirceu Arcoverde/CF)

Processo: [RR-122-32.2013.5.03.0007](#)

Operadora intimada por advogado para audiência consegue anulação de sentença

Uma operadora de teleatendimento de São Paulo conseguiu, em recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, a anulação da sentença proferida pela 49ª Vara de Trabalho de São Paulo que a condenou à pena de confissão ficta por não aparecer para depor na audiência de instrução. Em recurso para a Quarta Turma, ela explicou que não compareceu à audiência porque a intimação foi enviada a seu advogado, e não pessoalmente.

De acordo com a decisão, a mera intimação da parte para audiência por meio de advogado não é condição suficiente para aplicação da pena. A relatora do processo, ministra Maria de Assis Calsing, explica que é imprescindível a intimação pessoal da parte e que no mandado conste a informação de que, se não comparecer, os fatos alegados contra ela serão presumidos confessados.

A decisão da Turma altera o julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que também entendeu não ter havido justificativa para a operadora não depor em audiência. Por unanimidade, a Turma afastou a aplicação da pena de confissão e determinou o retorno do processo ao primeiro grau para a reabertura da instrução.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [RR-2802-85.2013.5.02.0049](#)

Turma afasta aplicação concomitante de acordo e convenção coletiva a empregado da Souza Cruz

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Souza Cruz S. A. contra decisão que admitiu a aplicação concomitante de cláusulas insertas nas convenções e nos acordos coletivos em reclamação trabalhista movida por um motorista de entregas. A decisão segue a jurisprudência do TST no sentido de que, no caso de haver mais de uma norma coletiva, deve prevalecer aquela que, em seu sentido global, for mais favorável ao trabalhador.

No período contratual, havia duas normas em vigor: as convenções coletivas firmadas entre o Sindicato dos Empregados em Transporte Rodoviário de Carga Seca do Rio Grande do Sul (Sinecarga/RS) e o Sindicato das Empresas de Transportes de Carga do Estado do Rio Grande do Sul (Setcergs), e os acordos coletivos celebrados entre a Souza Cruz e o Sinecarga. Na reclamação trabalhista, o motorista pleiteia diversas verbas trabalhistas previstas nesses instrumentos, entre elas o piso salarial previsto na convenção

coletiva, superior ao do acordo.

O juízo da 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre determinou a aplicação concomitante dos acordos e convenções, observando o que fosse mais benéfico ao trabalhador. No caso do piso, a decisão foi pela adoção do previsto na convenção. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região manteve a sentença nesse ponto, por considerar a norma mais benéfica ao trabalhador.

No recurso ao TST, a Souza Cruz sustentou que deveria ser prestigiada a chamada teoria do conglobamento, prevalecendo o instrumento mais favorável ao trabalhador em seu conjunto. Pedia, assim, a aplicação do acordo coletivo em sua totalidade.

Diante do conflito de normas autônomas, o relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, explicou que o artigo 620 da CLT dispõe que "as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo". A jurisprudência do TST, por sua vez, entende que a verificação da condição mais benéfica deve ser feita na avaliação de cada uma como um todo.

No caso, o TRT manteve a sentença e registrou que "são aplicáveis não apenas os acordos coletivos mas também as convenções, quando mais benéficas ao trabalhador". Para o relator, esse entendimento é contrário ao artigo 620 da CLT, "que prestigia o princípio do conglobamento ou da incidibilidade para a solução de conflitos de aplicabilidade de instrumentos coletivos".

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso e determinou o retorno dos autos ao Tribunal Regional, a fim de que, julgando aplicável ao caso a norma coletiva mais favorável ao empregado em seu conjunto, examine o recurso ordinário da Souza Cruz.

(Mário Correia e Carmem Feijó)

Processo: [RR-389-65.2013.5.04.0010](#)

Dificuldade de perícia no interior da Amazônia permite uso de prova alternativa para insalubridade

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) contra decisão que a condenou ao pagamento de adicional de insalubridade a um laboratorista da Mina de Carajás (PA) com base em prova alternativa. A dificuldade em conseguir perito para avaliar insalubridade nos laboratórios da mina da Vale em Carajás (PA), no interior da Amazônia, fez com que os julgadores aceitassem como prova o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA da empresa.

Prova alternativa

No PPRA, exigido pela [Norma Regulamentar 9](#) do Ministério do Trabalho, as empresas identificam as áreas de risco, periculosidade e insalubridade visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores.

No caso da Vale, o PPRA reconhecia que os empregados que trabalhavam no laboratório estavam expostos a riscos físicos mecânicos, ruído, calor e radiações, em função da exposição a máquinas e equipamentos laboratoriais. O artigo 427 do [Código de Processo Civil](#) de 1973 autoriza a dispensa da prova pericial se existirem no processo pareceres técnicos ou documentos elucidativos válidos o suficiente para a formação do convencimento do juiz. Já o artigo 195 da [CLT](#) diz que a perícia deve ser determinada de ofício pelo juiz e, ainda que presentes outros elementos de convencimento, não pode haver condenação em adicional de insalubridade se não realizada perícia a cargo de médico ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas (PA) e o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) deferiram o adicional com base no PPRA. A Vale, desde o primeiro grau, vinha contestando a condenação alegando a necessidade de prova técnica para confirmar a insalubridade. "Impossível fixar o grau, se mínimo, médio ou máximo, sem a realização de perícia", disse em defesa.

No TST, o questionamento foi examinado inicialmente pela Primeira Turma, que manteve a decisão das instâncias inferiores, com o entendimento de que o PPRA é documento técnico idôneo para demonstrar a necessidade do adicional.

SDI-1

O caso chegou à SDI-1 por meio de embargos interpostos pela Vale. O relator, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, ponderou que a Súmula 448, item I, do TST impõe a cumulação de dois requisitos para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional: a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial e a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. Lembrou também que, entre outras situações, tem-se autorizado a condenação com base em prova emprestada de casos idênticos, mas, no seu entendimento, o PPRA apenas constata a insalubridade, mas somente a perícia pode verificar sua neutralização.

Contudo, prevaleceu no julgamento o voto divergente do ministro Walmir Oliveira da Costa. Segundo ele, a prova pericial tem como destinatário o magistrado, a quem cabe avaliar a sua suficiência, necessidade e relevância, podendo, inclusive, dispensar provas, formando sua convicção à luz de outros elementos.

Walmir Oliveira da Costa assinalou que não estava defendendo a dispensa da perícia de maneira geral, ou a utilização indiscriminada do PPRA como substitutivo da perícia. Para ele, a tese adotada pelo TRT-8, e mantida pela Primeira Turma, limita-se a admitir, em situações especialíssimas, a inversão do ônus da prova.

O ministro lembrou que o Pará é um Estado de grandes dimensões, e o local da Mina de Carajás é de difícil acesso, o que dificulta também a produção de prova técnica. “O profissional deve sair de Belém e deslocar-se por mais de 700 km até Parauapebas, custeando as despesas com transporte e estadia, para ser remunerado apenas ao final do processo”, ressalta.

Também destacou que o PPRA foi elaborado por técnicos da mesma categoria dos peritos e, quanto mais se aproximar das definições de caracterização e classificação das atividades previstas e exigidas nas normas regulamentadoras, o juiz pode, em decisão fundamentada, em determinadas circunstâncias, dispensar a perícia exigida na norma com base no PPRA juntado ao processo. “A situação é excepcional e se justifica como garantia do acesso à justiça, tendo em vista as peculiaridades do caso concreto”, concluiu.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [E-RR-223400-20.2007.5.08.0114](#)

TST reafirma entendimento de que pernoite em caminhão não garante horas de sobreaviso a motorista

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou, por unanimidade, entendimento no sentido de que o período de pernoite do motorista no caminhão não caracteriza tempo de sobreaviso ou à disposição do empregador. A decisão manteve entendimento da Oitava Turma, que havia negado a pretensão de um motorista profissional que trabalhava para diversas empresas de um mesmo grupo econômico.

Na reclamação trabalhista, o motorista argumentou que usava celular fornecido pela empresa e que dormia no caminhão por não receber diárias para pernoite em hotéis e também por ser responsável por vigiar a carga transportada. Dessa forma, entendia que a simples permanência no caminhão caracterizava o estado de prontidão. Em relação ao uso do telefone, sustentava que atendia ligações da empresa a qualquer hora do dia, não sendo necessária a demonstração da existência de plantão pré-determinado.

A Oitava Turma entendeu que o motorista, ainda que efetivamente dormisse no caminhão, não teria direito às horas de sobreaviso, pois a simples permanência no veículo após a jornada normal de trabalho, como contingência das condições de trabalho e sem expectativa de convocação, não enseja o pagamento da parcela.

Ao analisar o recurso de embargos à SDI-1, o relator, ministro Renato de Lacerda Paiva, chamou atenção para o fato de que não ficou comprovado que o motorista permanecia no caminhão aguardando chamado do empregador para o trabalho. “De qualquer maneira, o empregado não poderia permanecer aguardando ordens ou ser chamado para o serviço, pois as funções de vigiar e descansar são incompatíveis”, afirmou. “Como é inerente ao trabalho desenvolvido, o período de pernoite do motorista no caminhão não caracteriza tempo de sobreaviso ou à disposição do empregador”, concluiu.

(Dirceu Arcoverde/CF)

Processo: [RR-196-39.2013.5.09.0195](#)

Turma mantém indeferimento de depoimento de testemunha que atuou como preposto em outra ação

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de instrumento pelo qual a Bombril S. A. pretendia questionar decisão do juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) que indeferiu o depoimento da testemunha da empresa em reclamação trabalhista movida por um vendedor, por ter atuado como preposto em outro processo. Segundo a Turma, não houve o alegado cerceamento de defesa pelo indeferimento de uma testemunha indicada pela empresa que atuou como preposto em outra ação.

O vendedor, que trabalhou na Bombril de 1986 a 2008, pedia diferenças salariais relativas ao atingimento de metas de vendas nas campanhas promocionais da empresa. Ao indeferir a oitiva da testemunha, o juízo de primeiro grau entendeu que sua atuação como preposto em processo na 14ª Vara retirava “a isenção de ânimo necessária a atribuir plena credibilidade a seu depoimento”. A sentença, que condenou a Bombril ao pagamento das verbas pedidas pelo vendedor, registrou também que o preposto ouvido nessa ação “demonstrou desconhecer inúmeros fatos”, resultando em confissão ficta.

O TRT manteve a sentença no sentido de que a atuação da testemunha como preposto, em outro processo, caracteriza seu interesse na causa e a intenção de favorecer e defender a empresa, denota a intenção de favorecer a empresa. Aplicou, assim, por analogia, o artigo 405, parágrafo 2º, inciso III, do [Código de Processo Civil de 1973](#), que considera impedidos para atuar como testemunha o representante legal da pessoa jurídica e outros que assistam ou tenham assistido as partes.

No agravo ao TST, a Bombril reiterou que o indeferimento da testemunha implicou cerceamento de seu direito de defesa. Segundo a empresa, não há impedimento legal para que o empregado que exerce de cargo de confiança, e que tem conhecimento sobre os fatos, atue como testemunha da empregadora.

O relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, observou que o entendimento do TST é no sentido de que a atuação como preposto em outra ação não caracteriza suspeição. Mas explicou que, no caso, apesar do indeferimento da testemunha, a decisão relativa à natureza jurídica da verba pedida pelo vendedor e ao critério de cálculo da parcela baseou-se em outros elementos de prova efetivamente produzidos, como o depoimento do preposto e o laudo de perícia contábil. Dessa forma, concluiu que não ficou constatado o cerceamento de defesa, uma vez que o Tribunal Regional explicitou as razões para manter a condenação.

A decisão foi por unanimidade.

(Mário Correia e Carmem Feijó)

Processo: [AIRR-118700-66.2009.5.03.0112](#)

Turma anula audiência e determina que testemunha de doméstica seja ouvida em processo

Uma doméstica de Barra Mansa (RJ) conseguiu, em recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, demonstrar que foi prejudicada em processo que move contra a patroa porque uma de suas testemunhas não pôde ser ouvida em audiência. A Segunda Turma do Tribunal determinou o

retorno da ação à primeira instância para que a testemunha da trabalhadora seja ouvida.

A doméstica trabalhou por quase um ano até ser dispensada em dezembro de 2011. Sem o registro do contrato de trabalho, ela entrou com reclamação trabalhista pedindo o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico.

O juízo de primeiro grau, com base nos fatos narrados na inicial, entendeu que ela trabalhava apenas três vezes por semana na residência da patroa e, considerando suficiente esse aspecto para afastar o vínculo, indeferiu a oitiva de testemunhas. “Mesmo que todos os fatos narrados na inicial viessem a ser comprovados por qualquer meio de prova, verifica-se a falta de um requisito essencial para a configuração do vínculo, consistente na continuidade da prestação de serviços”, diz a sentença.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a sentença, com o entendimento de que o indeferimento da testemunha apresentada pela doméstica foi devidamente justificado pelo juiz de primeiro grau, já que “a produção de prova oral no caso não alteraria o conteúdo do pronunciamento jurisdicional”.

TST

A relatora do recurso da trabalhadora, ministra Maria Helena Mallmann, destacou em seu voto que, de fato, a lei permite ao magistrado ampla liberdade na condução do processo, podendo indeferir diligências inúteis ou protelatórias quando existirem provas suficientes ao julgamento. Ressaltou, no entanto, que a produção de provas constitui garantia inerente à ampla defesa e ao contraditório, assegurados constitucionalmente. “No caso, era importante para a trabalhadora a produção da prova testemunhal, na medida em que ela pretendia demonstrar a veracidade de suas alegações”, concluiu.

A decisão foi unânime.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [RR-482-17.2012.5.01.0343](#)