

*Prezados (as) Senhores (as),*

*Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área sindical - trabalhista.*

## **INFORMATIVO 012-17**

### **FONTES DE NOTÍCIAS**

**TRT6 - CESSAÇÃO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA SEM CULPA DA EMPRESA NÃO ENSEJA REINCLUSÃO DO EMPREGADO NO PLANO**

*PÁG.02*

**PROCESSO DO TRABALHO**

**REFORMA TRABALHISTA-NORMA PROCESSUAL: DIREITO INTERTEMPORAL-  
INAPLICABILIDADE DA LEI 13 467 17**

*PÁG.03*

**TRT5 - EM DECISÃO, JUIZ ENTENDE QUE REFORMA TRABALHISTA NÃO SE APLICA A PROCESSOS JÁ INSTRUÍDOS**

*PÁG.04*

**TST - VENDEDORA QUE GRITOU COM GERENTE NA FRENTE DE CLIENTES NÃO RECEBERÁ FÉRIAS PROPORCIONAIS**

*PÁG.05*

**TRT15 - MANTIDA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHADOR QUE ALEGOU ESTAR AFASTADO DO TRABALHO NO MOMENTO DA DEMISSÃO**

*PÁG.06*

**AFASTAMENTO POR DOENÇA SEM RELAÇÃO COM TRABALHO ISENTA EMPRESA DE DEPÓSITO DO FGTS**

*PÁG.06*

**TRT3 - SÓCIA QUE ASSINOU A PRÓPRIA CTPS E LEVOU A EMPRESA NA JUSTIÇA É CONDENADA POR TENTAR BURLAR EXECUÇÕES NA JT**

*PÁG.07*

**TRT2 - TRIBUNAL DECIDE SOBRE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS APÓS REFORMA TRABALHISTA**

*PÁG.09*

## FONTE DE NOTÍCIAS

29/11/2017

### TRT6 - CESSAÇÃO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA SEM CULPA DA EMPRESA NÃO ENSEJA REINCLUSÃO DO EMPREGADO NO PLANO

Em julgamento de Mandado de Segurança (MS) impetrado pela Galvão Engenharia S/A - Em Recuperação Judicial, o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) entendeu que a cessação da prestação dos serviços de assistência médica não decorreu de culpa da empresa. A decisão se baseou principalmente na notificação encaminhada pela Central Nacional Unimed noticiando a rescisão contratual por desinteresse na manutenção do contrato. Nesse contexto, o acórdão destacou que, apesar de a manutenção da assistência ser parte inerente ao contrato de trabalho, não há como compelir a impetrante a reincluir o empregado no plano de saúde sem a concordância das empresas de plano ou seguro saúde.

Com o MS, a empresa atacou decisão do primeiro grau que concedeu tutela de urgência no sentido de reinserir o empregado no plano de saúde, impondo-lhe, ainda, multa diária de 500 reais no caso de descumprimento, em descon sideração aos argumentos e às provas apresentados pela empresa, sublinhou o relator, desembargador Ivan Valença. Para a empresa, a decisão atacada não está em conformidade com a legislação e jurisprudência vigentes.

A construtora informou, ainda, que o trabalhador permanece afastado em gozo de benefício previdenciário comum e que seu atual status clínico e fático não preenche os requisitos dos artigos 30 e 31 da Lei n. 9.656/98 (que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde), dispositivos que preveem a manutenção do plano nos casos de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa ou, ainda, de aposentadoria.

Em seu favor, a impetrante também apontou que o ato que reinseriu o empregado não observa o que dispõe os artigos 5º, II, e 37, ambos da Constituição Federal de 1988 e também a Súmula 440 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que prescrevem que a manutenção somente seria devida nos casos de auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez.

No voto, o desembargador relator afirma que, embora inexista o pagamento de salários e prestação do trabalho (obrigação principal) durante a suspensão do contrato de trabalho, em razão de gozo do auxílio doença, permanece a obrigação acessória da empregadora quanto à manutenção do plano de saúde, decorrente do vínculo empregatício. No entanto, ressaltou o relator que a cessação da prestação dos serviços de assistência médica não se deu por culpa da empresa, mas por desinteresse da Central Nacional Unimed na manutenção do contrato. O voto destacou ainda que a empresa se empenhou em contratar um novo plano para seus empregados, cujas solicitações constam no processo, mas não obteve sucesso.

(...) Em que pese a manutenção da assistência médica ser parte inerente ao contrato de trabalho, não vejo como compelir a impetrante à reincluir o empregado no plano de saúde

anterior ou em outro similar (...), sem a anuência dessas empresas de plano ou de seguro saúde, concluiu o relator, cassando a decisão de origem e respectiva multa.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 29/11/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
30/11/2017**

**PROCESSO DO TRABALHO  
REFORMA TRABALHISTA-NORMA PROCESSUAL: DIREITO INTERTEMPORAL-  
INAPLICABILIDADE DA LEI 13 467 17**

De acordo com a sentença do Juiz da 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza: Tendo em vista que o processo em curso já se encontrava concluso para julgamento antes de 11/11/2017, tenho que não se aplicam ao caso os comandos legais dispostos na Lei 13.467/2017, sendo esta a melhor interpretação das regras atinentes ao direito intertemporal. Adoto, na íntegra, como razões de decidir, pelo brilhantismo e lucidez da argumentação, a fundamentação trazida à baila na Sentença referente ao processo n. 0000245-22.2017.5.05.0011, 13ª Vara do Trabalho de Salvador, da lavra do Exmo. Dr. MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA, Juiz do E. TRT baiano, no qual o subscritor também deu os primeiros passos na Magistratura, verbis: "Considerando que a presente ação trabalhista foi proposta e teve as fases postulatória e instrutória findas antes da vigência da Lei 13.467/2017, designada como "Reforma Trabalhista", cumpre enfrentar os eventuais efeitos da novel legislação aos processos em curso. É corrente considerar que as leis regem, ordinariamente, as situações fático-jurídicas presentes. Todavia, a ocorrência de uma sucessão de regras jurídicas enseja um delicado debate sobre a aplicação da lei nova para situações jurídicas em curso e iniciadas na vigência na lei antiga. Discutir os efeitos temporais da sucessão legislativa é o objeto do direito intertemporal. A máxima "tempus regit actum" perdura soberana quando se cogita a aplicação temporal do direito. Ancorada na ideia de estabilidade e segurança, o sistema jurídico brasileiro aponta, como regra, a eficácia imediata da nova lei, todavia veda sua incidência pretérita, confirmando outro brocardo jurídico: "lex prospicit, no respicit". No ordenamento jurídico nacional, a norma constitucional estabelece como garantias fundamentais que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada", consoante art. 5º, inciso XXXVI, dando concretude aos seus valores-princípios de estabilidade e segurança jurídica. No campo do processo laboral, a CLT já disciplinava o tema no XI título de "disposições finais e transitórias". Trata-se dos dispositivos constantes dos artigos 912, 915 e 916. Particularmente, o art. 915 consagra a inaplicabilidade do regime recursal novo ao recurso já iniciado, mesclando efeito imediato, mas impondo o respeito às situações processuais em andamento. (.....) Leia a íntegra da Sentença. VERITAE 2

Fonte: Biblioteca Digital TRT7. Acesso em 30.11.2017. Mantenha os Endereços Eletrônicos de sua Organização sempre atualizados e sua Assinatura

**FONTE DE NOTÍCIAS  
30/11/2017**

**TRT5 - EM DECISÃO, JUIZ ENTENDE QUE REFORMA TRABALHISTA NÃO SE APLICA A  
PROCESSOS JÁ INSTRUÍDOS**

O juiz Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, da 13ª Vara do Trabalho de Salvador, entendeu que a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não se aplica a processos já instruídos antes de sua vigência. Segundo o magistrado, a lei nova tem aplicação imediata, mas sem efeito retroativo, de modo a garantir segurança e estabilidade ao processo. Ele se baseou na teoria de isolamento dos atos processuais, que considera o ato processual individualizado a referência para aplicação da nova regra, e citou vários dispositivos legais vigentes que demonstram o seu acolhimento pela legislação (CLT e CPC).

Aplicar as regras processuais da Reforma Trabalhista aos feitos já instruídos configuraria ofensa direta ao devido processo legal, afirmou o juiz. Segundo ele, que fundamentou sua decisão também em decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ), as partes não poderiam prever a mudança do regramento jurídico e quais seriam os seus efeitos.

Quanto à relação de emprego, o empregado foi contratado como servente, mas ficou comprovado que exercia a função de motorista. Sendo maior o salário da reconhecida função, foram deferidas as diferenças de salário e seus reflexos (13º salário, férias e FGTS). O juiz indeferiu, no entanto, o pagamento de multa por atraso na quitação das parcelas rescisórias, que foram pagas dentro do prazo, ainda que calculadas com base no salário antigo.

Com base na Súmula 331 do TST, também foi reconhecida a responsabilidade subsidiária da Administração Pública que, como tomadora dos serviços, deveria fiscalizar a execução do contrato de trabalho (terceirização).

(RTOrd 0000245-22.2017.5.05.0011)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, 30/11/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**01/12/2017**

**TST - VENDEDORA QUE GRITOU COM GERENTE NA FRENTE DE CLIENTES NÃO RECEBERÁ FÉRIAS PROPORCIONAIS**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso das Lojas Radan Ltda., de Gravataí (RS), para restabelecer sentença que indeferiu a uma vendedora demitida por justa causa o pagamento das férias proporcionais. A Turma considerou que a decisão anterior, que condenou a empresa, contrariou a Súmula 171 do TST que exclui o empregado dispensado por justa causa do direito ao pagamento de férias proporcionais.

Segundo depoimento de testemunha, a vendedora gritou várias vezes na frente de clientes frases desabonadoras em relação à loja e ofendeu a gerente, chamando-a de “barata tonta” e apontando o dedo médio para ela. Demitida por incontinência de conduta ou mau procedimento e ato lesivo da honra contra o empregador e superiores hierárquicos (alíneas “b” e “k” do artigo 482 da CLT), ela pediu na Justiça a reversão da justa causa ou, caso mantida, o pagamento das férias proporcionais.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Gravataí (RS) julgou improcedente os pedidos e manteve a dispensa motivada, mesmo não tendo havido sanções disciplinares anteriores. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), no entanto, deferiu as férias proporcionais com base no artigo 4º da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto 3.197/1999.

No recurso ao TST, a Radan sustentou que o TRT-RS violou o artigo 146 da CLT e contrariou a Súmula 171 do TST. Seu argumento foi acolhido pela relatora, ministra Maria Helena Mallmann. Ela explicou que a Convenção 132 da OIT, ao tratar das férias anuais remuneradas, confere o direito às férias proporcionais, mas não dispõe sobre a forma de dispensa. E destacou que o entendimento majoritário do TST em relação à aplicação da convenção da OIT é o de que é indevido o pagamento da verba quando ocorre dispensa por justa causa.

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso da empresa e restabeleceu a sentença.

Processo: RR-20533-36.2014.5.04.0233

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 01/12/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**01/12/2017**

**TRT15 - MANTIDA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHADOR QUE ALEGOU ESTAR  
AFASTADO DO TRABALHO NO MOMENTO DA DEMISSÃO**

A 3ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso ordinário de um trabalhador que buscava a nulidade da rescisão contratual, alegando que se encontrava afastado do trabalho em razão de licença médica no momento da demissão.

O relator do processo, desembargador Helcio Dantas Lobo Junior, anotou que era ônus processual do reclamante demonstrar que entregou à reclamada o atestado médico com pedido de afastamento de 90 dias. O magistrado observou que, no documento juntado aos autos, não há qualquer aposição de assinatura ou carimbo que evidencie o recebimento pela empresa. Registrou o relator, ainda, que não cabe a inversão do ônus da prova acerca da entrega do documento, sob pena de se impor a prova de fato negativo.

Por fim, o desembargador ressaltou em seu voto que a prova documental indicou que foi indeferido ao trabalhador a concessão de benefício previdenciário, em razão de não constatação de incapacidade laborativa, não havendo que se falar em suspensão do pacto laboral. (processo 0012137-54.2015.5.15.0031)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 01/12/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**04/12/2017**

**AFASTAMENTO POR DOENÇA SEM RELAÇÃO COM TRABALHO ISENTA EMPRESA DE  
DEPÓSITO DO FGTS**

*Pintor requereu equiparação de doença a acidente de trabalho ao alegar que afastamento se deu por auxílio-doença acidentário.*

Uma empresa de manutenção industrial conseguiu a isenção do pagamento de FGTS a um funcionário afastado por doença não relacionada ao trabalho. A decisão é da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do TST, que entendeu que, como foi afastado o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, os depósitos são indevidos.

O trabalhador, que exercia a função de pintor, entrou na Justiça pleiteando indenização por danos morais contra a empresa de manutenção. Ele atribuiu o desenvolvimento e o agravamento de uma lombocotalgia degenerativa, que gerou seu afastamento, à ocupação exercida durante quatro anos.

O funcionário também requereu a equiparação da doença a acidente de trabalho ao alegar que seu afastamento se deu por auxílio-doença acidentário.

Entretanto, o laudo pericial não constatou que a doença decorreu ou foi agravada pelo trabalho. Em razão disso, a 1ª vara do Trabalho de Tubarão/SC afastou onexo causal e indeferiu o pedido de depósito do FGTS previsto no parágrafo 5º da lei 8.036/90, que trata dos acidentes de trabalho.

Porém, a decisão foi reformada pelo TRT da 12ª região, que deferiu os depósitos com base no mesmo dispositivo. A decisão foi mantida pela 7ª turma do TST.

Em recurso à SDI-1, a empresa afirmou que o tipo de auxílio-doença recebido, seja este acidentário ou previdenciário, não se sobrepõe ao tipo de acidente ou doença que acometeu o empregado se, de fato, a moléstia foi relacionada ao trabalho ou não.

Ao analisar o caso, o relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, pontuou que a jurisprudência do TST é no sentido de que os depósitos são devidos quando for reconhecido, em juízo, o nexo causal, ainda que a relação de causalidade não tenha sido estabelecida no âmbito previdenciário.

No entanto, segundo o relator, ocorreu o contrário, e a Corte regional constatou que não há o nexo, e que, portanto, são indevidos os depósitos, sendo irrelevante, para esse fim, a percepção do auxílio-doença acidentário.

Com este entendimento, o colegiado acatou o recurso da empresa, e a isentou do pagamento do FGTS ao trabalhador em razão da não constatação do nexo de causalidade entre a doença e a ocupação. A decisão foi unânime.

Processo: RR-2835-31.2013.5.12.0006

FONTE: Migalhas, 04/12/17.

### **FONTE DE NOTÍCIAS 12/12/2017**

#### **TRT3 - SÓCIA QUE ASSINOU A PRÓPRIA CTPS E LEVOU A EMPRESA NA JUSTIÇA É CONDENADA POR TENTAR BURLAR EXECUÇÕES NA JT**

A 9ª Turma do TRT mineiro analisou o caso em que uma reclamante interpôs ação trabalhista contra a empresa na qual sempre atuou como sócia, simulando a condição de empregada, inclusive tendo anotado a sua própria CTPS, tudo para obter vantagens indevidas. Mas, ao perceber a fraude arquitetada pela reclamante, a Turma julgou desfavoravelmente o seu recurso e manteve a sentença que, além de rejeitar os pedidos, condenou-a ao pagamento da multa por litigância de má-fé, nos termos do artigo 80 do CPC.

Entenda o caso - A reclamante afirmou que era empregada da empresa desde março 2015, no cargo de gerente administrativo, dizendo que estava sem receber salários desde dezembro do mesmo ano. Pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho e a condenação dos réus (a empresa e um outro sócio) ao pagamento de indenização por danos morais. Mas, ao analisar as provas, a desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria, relatora do

7



recurso, não acolheu os pedidos da autora da ação trabalhista. Da mesma forma que a juíza de primeiro grau, a desembargadora concluiu que a reclamante não é e nunca foi empregada da empresa, mas sim sua sócia.

A relatora firmou sua convicção com base em documentos da JUCEMG, que registravam o nome da reclamante como uma das sócias da empresa até 02/agosto/2012. E, conforme apurado, mesmo depois de 2012, quando se retirou da sociedade, a reclamante ainda continuou atuando como sócia administradora de fato. É que ela vivia em união estável com o outro sócio da empresa, também réu na ação, fato afirmado em defesa dos reclamados e reconhecido pela própria reclamante em depoimento. Assim, continuou administrando o empreendimento, juntamente com seu companheiro.

Nesse quadro, para a relatora, ficou evidente que a verdadeira intenção da reclamante, ao interpor a ação trabalhista contra a empresa e seu ex-companheiro, era salvar seu próprio patrimônio (que também era da empresa), simulando o vínculo de emprego, objetivando burlar cinco execuções pendentes contra a empresa na Vara de origem e, ainda, desvencilhar-se de outras eventuais responsabilidades administrativas e penais.

Os fatos, indícios e provas da simulação - A afirmação da reclamante de que ficou sem receber salários por quase 01 ano e 03 meses reforçou o entendimento da relatora a respeito da fraude: Ela não conseguiria sobreviver todo esse tempo sem receber salários, mesmo porque não se enquadra no tipo de trabalhador sujeito a condições de trabalho análogo ao escravo, por se mostrar altamente instruída, destacou, no voto.

Mas não foi só. Outros fatos também chamaram a atenção da relatora e contribuíram para a sua conclusão sobre a simulação arquitetada pela sócia da empresa, como: a anotação da própria CTPS; a ausência de obras pela empresa nos últimos anos (conforme reconheceu a reclamante e, se não tinha obra, não tinha o que gerenciar); a existência de somente três funcionários (uma pequena empresa não necessitaria de gerente administrativo).

Esses fatos são mais evidências de que ela sempre atuou como sócia, de maneira formal ou de fato, frisou a julgadora. E completou: A análise minuciosa do juiz de primeiro grau deixa evidente que a reclamante ajuizou a ação trabalhista com a única finalidade de obter vantagem ilícita às expensas dos reclamados e sob a chancela de uma decisão judicial.

Também causou estranheza à relatora a dilapidação do patrimônio da empresa em favor da reclamante, como demonstrado nas Declarações de Operações Imobiliárias - DOI. Através desses documentos, a desembargadora pôde verificar a realização de diversas transferências de patrimônio imobiliário da empresa em favor da reclamante, inclusive, com alguns valores irrisórios.

Fraude evidenciada nas entrelinhas - Na ótica a relatora, as próprias afirmações da reclamante em seu recurso já revelam que, na realidade, a ação foi fruto da sua insatisfação com os rumos tomados pela sociedade da qual sempre foi parte. Isso porque a reclamante afirmou textualmente que Nada teve de proveito econômico das tomadas de decisões do sócio da empresa (seu ex-companheiro e também réu), que lhe prejudicou e ainda lhe prejudica, já que atualmente ela não tem qualquer domínio ou posse sobre qualquer bem, estando tudo na mão do ex-companheiro.

Por tudo isso, na conclusão da desembargadora, a ação em nada se relaciona com questões trabalhistas, mas sim com o inconformismo da reclamante com questões relativas à dissolução da sociedade empresária da qual era sócia, juntamente com seu antigo companheiro de união estável.



Lembrou a relatora que o art. 142 do CPC prevê que convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé. E, no caso, apesar de não ter sido demonstrado que os reclamados também tenham se utilizado do processo de forma simulada para a obtenção de alguma vantagem indevida, essa pretensão ficou claramente identificada em relação à reclamante, destacou a julgadora.

Por tudo isso, a Turma manteve a sentença recorrida, seja quanto ao indeferimento dos pedidos da reclamante, seja quanto à sua condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé, nos termos do artigo 80 do CPC, negando provimento ao recurso.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 12/12/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
13/12/2017**

**TRT2 - TRIBUNAL DECIDE SOBRE COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS APÓS  
REFORMA TRABALHISTA**

A 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) fixou, em acórdão proferido na última quinta-feira (7), a validade da cobrança dos honorários advocatícios para sentenças proferidas na vigência da nova lei trabalhista (Lei nº 13.467/2017). A decisão é de natureza persuasiva, o que significa que não tem caráter obrigatório, mas traz um precedente para as sentenças que serão proferidas pelos magistrados do TRT-2.

Caso a sentença tenha sido emitida antes da vigência da reforma trabalhista, ou seja, antes de 11 de novembro de 2017, não deverá ser aplicado o dispositivo (791-A), que prevê que a parte que perder o processo deverá pagar um valor ao advogado da parte vencedora. É o chamado honorário de sucumbência, que será, via de regra, calculado sobre o valor da condenação.

Portanto, a decisão não será válida para processos, por exemplo, que estão aguardando julgamento, em grau de recurso, de sentença proferida anterior à vigência da nova lei. Antes da reforma, quem entrasse com ação trabalhista contra a empresa e perdesse não precisava pagar honorários para os advogados da parte contrária.

O acórdão foi proferido a partir de um caso concreto, em que a sentença havia sido proferida em data anterior à da vigência da reforma trabalhista. A 17ª Turma do TRT-2 entendeu inaplicável o artigo 791-A da nova Lei, reformando a sentença de primeiro grau, na qual foi excluído o pagamento de honorários advocatícios.

Processo: 0000128-93.2015.5.02.0331

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 13/12/2017.