Boletim Jurídico Trabalhista nº 009-2019

Data: 27/08/2019

Responsáveis: Bruno Abreu / Mônica Santos

Fone: (11) 3897-9757 / (11) 3897-9696

E-mails: bruno@sindusfarma.org.br e monica@sindusfarma.org.br

Parceria: Rayes & Fagundes | Advogados Associados



Boletim Jurídico – Trabalhista, com informações de diversas fontes, referente ao mês de agosto de 2019

### MPT não tem de informar nome de denunciante a empresa denunciada por irregularidades

Para a 2ª Turma, a manutenção do sigilo do inquérito não foi abusiva.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho cassou decisão em que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região havia determinado ao Ministério Público do Trabalho (MPT) que informasse o nome do empregado que apresentou representação contra a Alarm Control Equipamentos Eletrônicos para Segurança Ltda., de São Paulo (SP), por supostas irregularidades trabalhistas. Para a Turma, a manutenção pelo MPT do sigilo dos dados do inquérito, entre eles a identidade do denunciante, não foi abusiva nem violou direito líquido e certo da empresa.

**Acesso negado**

Em janeiro de 2011, a empresa foi denunciada no MPT por práticas como assédio moral e atitudes discriminatórias. A denúncia, no entanto, foi arquivada em razão da escassez de elementos e do não comparecimento do denunciante para prestar informações. Após o arquivamento, de acordo com o MPT, a empresa requereu acesso aos dados pessoais do denunciante e à denúncia formalizada. O pedido foi negado pelo procurador responsável pelo caso.

**Imagem**

Em mandado de segurança, a Alarm disse estar irresignada com fato de não saber quem havia feito a denúncia. Afirmou que está no mercado há mais de 20 anos e que sempre cumpriu as leis trabalhistas e observou sua função social. Para a empresa, a forma como foi solicitada a se manifestar no MPT, “e, pior, sem saber quem são seus acusadores”, teria causado prejuízo a sua imagem e desestabilizado o bom convívio entre os colaboradores e seus sócios.

**Apenas ilação**

O juízo de primeiro grau concedeu a segurança para que o MPT desse à empresa acesso aos nomes do denunciante, e a sentença foi mantida na íntegra pelo Tribunal Regional. Na interpretação do TRT, a possibilidade de que o fornecimento dos dados desencadeasse perseguição ou assédio moral é apenas ilação, e não questão concreta. Ainda de acordo com o Tribunal Regional, apesar da regra da hipossuficiência do trabalhador, “o empregador tem o direito de se resguardar de alegações vazias que possam afetar a sua credibilidade e lhe gerar danos”.

**Dever de agir**

Para o ministro José Roberto Freire Pimenta, relator do recurso de revista do MPT, o ato do procurador de resguardar, no curso do inquérito, a identidade do denunciante está plenamente justificada e respaldada pelo ordenamento jurídico. Ele explicou que, diante da denúncia de irregularidades trabalhistas (que pode até ser anônima, desde que acompanhada de elementos suficientes para a instauração do procedimento investigatório), o MPT tem o dever de agir de forma independente. Segundo o relator, o inquérito civil é um procedimento administrativo, de natureza inquisitiva e informativa, para formar a convicção do órgão a respeito dos fatos. “Devido ao caráter meramente instrutório, não se admite contraditório, por não produzir prova absoluta, mas apenas valor probante relativo”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-1747-80.2012.5.02.0002](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1747&digitoTst=80&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0002&submit=Consultar)

### Empresa poderá substituir depósito recursal por seguro garantia judicial

A lei não impõe nenhuma restrição/limitação quanto ao prazo de vigência da apólice

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a Ação Contact Center Ltda., de Belo Horizonte (MG), para apresentar recurso ordinário, pode substituir o depósito recursal por apólice de seguro garantia judicial. Por unanimidade, a Turma afastou a deserção que havia sido decretada por falta de pagamento do depósito.

**Deserção**

A empresa foi condenada na reclamação trabalhista ajuizada por uma operadora de telemarketing. No recurso ordinário, ela pretendeu substituir o depósito recursal pela apólice, com prazo de validade de dois anos. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no entanto, a natureza jurídica de garantia do juízo do depósito não comporta essa limitação. Com isso, declarou a deserção do recurso.

**Substituição**

No exame do recurso de revista da empresa, a Sexta Turma assinalou que o parágrafo 11 do artigo 899 da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)), estabelece que “o depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial" e não impõe nenhuma restrição ou limitação ao prazo de vigência da apólice. Ainda conforme a Turma, a jurisprudência do TST ([Orientação Jurisprudencial 59](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S5_41.htm#59) da Subseção 2 Especializada em Dissídios Individuais do TST), ao equiparar o seguro garantia judicial a dinheiro, também não faz referência ao requisito imposto pelo Tribunal Regional. Isso porque, pela própria natureza do contrato de seguro, não há como estabelecer cobertura por prazo indeterminado.

Por unanimidade, a Turma afastou a deserção e determinou o retorno do processo ao Tribunal Regional para que prossiga no exame do recurso ordinário.

Processo: [RR-11135-26.2016.5.03.0006](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=B80905CCC2511A59108AA5E81D785FF7.vm653?conscsjt=&numeroTst=11135&digitoTst=26&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0006&consulta=Consultar)

### Reciprocidade de atuação como testemunha não caracteriza troca de favores

Os motivos da rejeição devem ser efetivamente comprovados.

20/08/19 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) leve em consideração o depoimento de uma testemunha que havia sido rejeitada por suposta troca de favores com um consultor da Victoire Automóveis Ltda., de São Paulo. A reciprocidade da atuação como testemunhas, por si só, segundo a Turma, não caracteriza suspeição.

**Informante**

Na reclamação trabalhista, o empregado, que pretendia o reconhecimento de pagamento de parcelas “por fora”, indicou como testemunha um colega de trabalho que também ajuizara ação contra a empresa na qual ele próprio prestara depoimento.

O juízo de primeiro grau considerou a prova testemunhal imprestável e determinou que o colega fosse ouvido apenas como informante. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença, por considerar que havia troca de favores.

**“Indesejável embaraço”**

Segundo a ministra Maria Helena Mallmann, relatora do recurso de revista do consultor, o mero fato de o reclamante e a testemunha terem ajuizado ação com identidade de pedidos contra o mesmo empregador e serem testemunhas recíprocas não as torna suspeitas ([Súmula 357](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-357)). “As pessoas que presenciaram os fatos objeto da prova oral são as indicadas para que o juízo possa estabelecer os limites do ocorrido dentro das alegações apresentadas”, afirmou.

Na avaliação da ministra, restringir a possibilidade de testemunho recíproco implicaria a diminuição da capacidade dos empregados de produzir provas orais, o que causaria indesejável embaraço à demonstração dos fatos alegados na inicial. Ela destacou que, de acordo com a jurisprudência do TST, os motivos para a rejeição de testemunha devem ser efetivamente comprovados, de maneira a evidenciar a efetiva troca de favores.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-83300-21.2009.5.02.0014](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=11A940547B6AB944C719E70378A383F4.vm152?conscsjt=&numeroTst=83300&digitoTst=21&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0014&consulta=Consultar)

### Banco obtém redução de indenização devida a bancária aposentada por doença profissional

O valor de R$ 300 mil foi considerado excessivo e reduzido para R$ 100 mil.

20/08/19 - O Banco Bradesco S.A. conseguiu reduzir de R$ 300 mil para R$ 100 mil o montante da indenização devida a uma bancária que adquiriu doença ocupacional relacionada ao trabalho. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, embora reconhecendo o direito à reparação, considerou que o valor inicialmente fixado era desproporcional ao dano sofrido.

**Digitação**

Empregada do banco desde 1979, a bancária foi aposentada por invalidez em 2003. Ela sustentou, na ação trabalhista, que a doença teve como causa a execução de digitação em máquinas de datilografia e de calcular e em computadores. No laudo pericial foi atestado que ela sofria de síndrome do túnel do carpo bilateral de origem ocupacional.

**Risco acentuado**

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) condenou o banco ao pagamento de R$ 300 mil, por entender que a empresa submetia a empregada a atividade de risco acentuado sem adotar medidas eficazes para atenuá-lo, o que caracterizaria culpa por negligência. Para o TRT, a perda da capacidade de trabalho teve como causa a conduta ilícita e culposa do empregador.

**Quantificação**

No recurso de revista, o banco argumentou que o TRT havia fundamentado a condenação apenas no nexo causal constatado no laudo. Segundo o Bradesco, ao não se pronunciar sobre as medidas preventivas adotadas para evitar a ocorrência de doenças ocupacionais, o Tribunal Regional havia ignorado o elemento culpa, “imprescindível para quantificação proporcional e razoável da indenização”.

**Desproporcional**

O relator, ministro Augusto César, afastou qualquer dúvida sobre a relação da doença da bancária com o trabalho executado. Por outro lado, observou que, embora tenha havido redução da sua capacidade de trabalho, não fora constatado que essa diminuição tenha sido permanente.

Para a Turma, o valor de R$ 300 mil mostra-se desproporcional, em descompasso com a extensão do dano. Com base nos fatos e no alcance dos fins da condenação (o caráter satisfatório com relação à vítima e o punitivo pedagógico para o agente causador do dano), o valor de R$ 100 mil foi considerado razoável.

Processo: [RR-11900-91.2008.5.05.0015](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=3538F88A9608B2DD96EC9877C1742E64.vm153?conscsjt=&numeroTst=11900&digitoTst=91&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0015&consulta=Consultar)

### Falta de registro na carteira não descaracteriza trabalho externo de promotora de vendas

A ausência do registro configura mera irregularidade administrativa.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à Nova Prosper Distribuidora de Alimentos Ltda., do Rio de Janeiro, o pagamento de horas extras a uma promotora de vendas que dizia realizar trabalho externo, mas não tinha essa condição registrada na carteira de trabalho. Segundo a Turma, a falta de registro da jornada externa caracteriza mera irregularidade administrativa e não implica a presunção de veracidade da jornada alegada pelo empregado.

**Trabalho externo**

Na reclamação trabalhista, a empregada sustentou que, entre agosto de 2013 e janeiro de 2014, havia trabalhado como promotora de vendas, de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, com intervalo de 15 minutos e folgas aos fins de semana. Por isso, pedia o pagamento de uma hora extra por dia pela supressão do intervalo intrajornada.

Em sua defesa, a empresa argumentou que, por se tratar de trabalho externo, a situação da empregada se enquadraria no artigo 62, inciso I, da [CLT](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) e, portanto, não seria necessário o controle do horário de trabalho.

**Anotação**

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) constatou que não havia anotação na carteira de trabalho a respeito da prestação do serviço externo na função de promotora de vendas. Por isso, presumiu como verídica a jornada informada pela empregada e deferiu o pedido de horas extras a título de intervalo indenizado.

**Irregularidade administrativa**

A relatora do recurso de revista da empresa, ministra Delaide Miranda Arantes, observou que, de acordo com o entendimento pacificado do TST, a ausência de anotação da prestação de serviço externo implica mera irregularidade administrativa e não autoriza a presunção de veracidade da jornada alegada pelo empregado. Num dos precedentes, a Segunda Turma conclui que, apesar de o artigo 62 da CLT fazer menção à anotação na carteira de trabalho e no registro de empregados, o descumprimento desse procedimento não descaracteriza a condição de trabalhador externo, pois a exigência configura mera formalidade que não pode se sobrepor à realidade vivenciada no contexto da relação de emprego.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-11272-30.2014.5.01.0007](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=81535&anoInt=2019)

## **Gestante perde direito a indenização por não ter comunicado sua condição a empregador após ser demitida**

Uma trabalhadora de uma grande rede de materiais de construção foi dispensada sem justa causa e com aviso prévio indenizado em março de 2018. Ajuizou reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho de São Paulo, em maio de 2019, pleiteando indenização da empresa, sob o argumento de que deveria desfrutar de estabilidade, uma vez que estava grávida no ato da demissão – condição que diz ter descoberto dois meses após a dispensa.

Após análise do caso, a juíza Brígida Della Rocca Costa, da 21ª Vara do Trabalho de São Paulo, em 22 de julho de 2019, julgou improcedente a pretensão de estabilidade gestacional e, consequentemente, a indenização pretendida pela empregada. Em sua sentença (decisão de 1º grau), resguardou o direito ao emprego para a mulher grávida; no entanto, chamou atenção para a importância de um princípio norteador de toda relação humana: o princípio da boa-fé.

Segundo a magistrada, “quando uma mulher descobre em maio de 2018 que está grávida, estando desempregada desde março do mesmo ano (...) espera-se que esta mulher, dignamente, utilize da boa-fé e comunique seu empregador que está grávida e que tem direito ao trabalho”. Para a juíza, quando esta mulher permanece inerte, sem comunicar seu empregador sobre a sua gravidez, começa a desmerecer tal princípio. E, em sua sentença, alerta que “a boa-fé não deve ser exigida apenas do empregador, mas também da empregada em qualquer relação de emprego”.

A trabalhadora recorreu da decisão, e o processo seguirá para trâmite e julgamento na 2ª instância.

Processo: RO 1000680-59.2019.5.02.0021

# **Prescrição bienal não se aplica à demanda relacionada a contrato de prestação de serviços autônomos**

A norma extraída do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição da República, que institui o prazo prescricional de dois anos para o ajuizamento de ações trabalhistas após a rescisão do contrato, aplica-se, exclusivamente, aos casos de relação de emprego. Assim, quando se tratar de demanda relacionada a contrato de prestação de serviços autônomos, o prazo de prescrição é de cinco anos. A contagem se dá a partir da exigibilidade de cada parcela postulada, conforme artigos 189 e 206, parágrafo 5º, inciso II, do Código Civil. Com esse entendimento, a Sétima Turma do TRT-MG, acompanhando o voto da desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon, deu provimento ao recurso de um consultor autônomo e afastou a prescrição total que havia sido acolhida na sentença.

No caso, o autor ajuizou uma ação anterior contra uma farmácia de manipulação de Belo Horizonte e dois sócios, pedindo a declaração do vínculo de emprego, bem como o pagamento das parcelas trabalhistas correspondentes. Todavia, os pedidos foram julgados improcedentes, transitando o feito em julgado em 30/3/2017 (sem possibilidade de recurso).

Diante desse contexto, o relator considerou incontroverso que o vínculo mantido entre as partes era de natureza civil, não empregatícia. Ato contínuo, o consultor ajuizou nova demanda, em 10/4/2017, postulando o pagamento de parcelas decorrentes do contrato de prestação de serviços de consultoria, firmado com os réus. Para o magistrado, neste caso aplica-se a prescrição quinquenal civilista, por se tratar de norma mais específica. “*A modalidade de trabalho autônomo pactuada entre as partes está inserida na hipótese de prestação de serviços de profissional autônomo*”, registrou, citando na decisão entendimento adotado pelo TST em caso análogo ao dos autos.

Sobre a discussão levantada em relação à data de ruptura do vínculo, se ocorrida em 31/1/2014 ou 17/4/2015, foi considerada irrelevante. Isso porque, conforme destacou a relatora, não houve controvérsia sobre o início da prestação de serviços em 28/1/2013, de modo que nenhuma das parcelas postuladas foi alcançada pela prescrição de cinco anos, considerando o ajuizamento da presente demanda em 10/4/2017.

Com esses fundamentos, a relatora afastou a prescrição aplicada na sentença. Com base no artigo 1.013, parágrafo 3º, do CPC, observou que o feito se encontrava em condições de julgamento e que as partes não tinham outras provas a produzir, passando a analisar o mérito da controvérsia. Ao final, condenou a farmácia a pagar valores devidos ao consultor.

Processo: RO 0010516-38.2017.5.03.0111

# **TRT mineiro reconhece inconstitucionalidade de regra da reforma que cobra custas processuais de beneficiário da justiça gratuita**

A Lei 13.457/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, trouxe modificações significativas à CLT. Uma delas é a condenação do trabalhador, ausente na audiência sem justificativa, ao pagamento das custas processuais, *“ainda que beneficiário da justiça gratuita”.* É o que diz o parágrafo 2º do artigo 844 da CLT, com a redação conferida pela lei reformista.

**Decisão do Pleno do TRT-MG -** Entretanto, em sessão realizada no dia 13/9/2018, o Tribunal Pleno do TRT-MG editou a Súmula 72, declarando inconstitucional a expressão *"ainda que beneficiário da justiça gratuita",* expressa no § 2º, e, também, a íntegra do § 3º, ambos do art. 844 da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Em suma, para o TRT mineiro, são inconstitucionais as regras da reforma que impõem as despesas processuais ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita.

O entendimento é que essas normas violam direta e frontalmente os princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput, da CR), da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CR) e da concessão de justiça gratuita àqueles que dela necessitarem (art. 5º, LXXIV, da CR).

Foi justamente essa a situação com que se depararam os integrantes da 6ª Turma do TRT-MG, ao julgar favoravelmente o recurso de uma trabalhadora para lhe deferir a justiça gratuita e absolvê-la da condenação de pagar as custas do processo.

**Entenda o caso -** De forma injustificada, a autora deixou de comparecer à audiência da ação trabalhista que ajuizou contra a empresa. Com base na norma reformista (parágrafo 2º do artigo 844 da CLT), a sentença determinou o arquivamento da ação e condenou a trabalhadora ao pagamento das custas processuais. Mas, acompanhando o relator, desembargador César Machado, a Turma entendeu que a autora tem direito à justiça gratuita. E, por aplicação da Súmula 72 do TRT, reconheceu a inconstitucionalidade da regra da reforma que autoriza a condenação do beneficiário da justiça gratuita no pagamento das custas processuais.

**Justiça gratuita** – A ação foi ajuizada quando já estava em vigor a Lei 13.467/2017, razão pela qual a concessão da justiça gratuita à autora se deu na forma do parágrafo 3º do artigo 790 da CLT, com a redação conferida pela reforma. O entendimento foi de que estavam presentes os requisitos previstos na regra reformista para a justiça gratuita.

Isso porque o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) revelou que a autora recebia salário inferior a 40% do teto de benefícios do regime geral da previdência social – RGPS, conforme requisito previsto na norma legal. E, como observou o relator, nada foi apresentado para indicar que, posteriormente, ela passou a receber rendimentos superiores a esse limite. Além disso, a ação foi ajuizada no mês seguinte à rescisão contratual, o que, na visão do relator, trouxe credibilidade à afirmação da autora de que ainda estava desempregada.

**Isenção das custas processuais** – A autora sustentou que sua condenação ao pagamento de custas processuais viola o princípio do acesso à justiça, o que foi acolhido pela Turma, por aplicação da Súmula 72 do TRT-MG.

Conforme constou da decisão, o § 2º do art. 844 da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, de fato, determina que o arquivamento da ação trabalhista pelo não comparecimento do autor na audiência importa condenação ao pagamento das custas processuais, *“ainda que beneficiário da justiça gratuita”,* a não ser que apresente, no prazo de 15 dias, justificativa legal para a ausência.

Entretanto, como ressaltou o desembargador, o pleno do TRT mineiro, ao editar a Súmula 72, considerou inconstitucional a expressão *"ainda que beneficiário da justiça gratuita"* expressa na regra reformista.  Tendo em vista a concessão da justiça gratuita à trabalhadora, ela foi considerada isenta do pagamento das custas processuais.

Processo: RO 0010061-80.2019.5.03.0183

# **Trabalhadora que teve motivo da dispensa publicado em jornal ganha direito a indenização**

A juíza Anna Elisa Ferreira de Resende, em atuação na 1ª Vara de Trabalho de Nova Lima, determinou que uma loja da cidade pague R$ 3 mil de indenização por danos morais em razão de ter publicado, num jornal local, os motivos da dispensa de uma vendedora. A empresa foi condenada ainda a reverter a justa causa aplicada e reconhecer o pedido de demissão da trabalhadora, com o pagamento das verbas rescisórias devidas. Para a juíza, a empregadora cometeu ato ilícito, pois, além de publicar a matéria, enquadrou uma falta da vendedora como abandono de emprego.

**O caso -** A trabalhadora foi admitida em outubro de 2017, na função de vendedora. Mas, no dia 13 de abril de 2018, por motivos particulares, teve que pedir demissão. A proprietária da loja não aceitou o pedido e orientou a empregada a ficar em casa, por duas semanas, para *“esfriar a cabeça”*.

Após esse período, a ex-vendedora contou no processo que retornou ao local de trabalho para comunicar novamente o desejo de deixar o emprego, escrevendo de próprio punho sua carta de demissão. Segundo ela, a empregadora lamentou o fato e pediu o prazo de 10 dias para que a contabilidade fizesse o acerto rescisório.

Porém, para surpresa da ex-vendedora, a empresa publicou em um jornal local um comunicado de abandono de emprego e se recusou a realizar o acerto e devolver a CTPS. A trabalhadora registrou então ocorrência policial. Mas, no dia seguinte, recebeu pelos Correios uma carta de dispensa em decorrência de agressão física e verbal. No documento, tinha ainda a orientação para comparecer à empresa, no dia 24 de maio daquele ano, e receber as verbas rescisórias, mas referente à justa causa.

**Sentença –** Ao julgar o caso, a juíza Anna Elisa explicou que cabia à empresa o ônus probatório. Porém, diante da confissão ficta aplicada ao reclamado, a magistrada acabou afastando a justa causa e reconheceu o pedido de demissão da autora do processo em 3 de maio de 2018. A empresa terá que pagar ainda o saldo salarial de três dias, mais 13º salário e férias, com 1/3, tudo de forma proporcional.

Quanto ao dano moral, a magistrada entendeu que foram inegáveis os transtornos causados à empregada. Na interpretação da juíza, *“se é proibido fazer qualquer alusão ao motivo da dispensa em CTPS, que é documento particular, quanto mais noticiar a justa causa em meio de comunicação, em nítida tentativa de exposição da obreira”*.

Assim, ao reconhecer no caso os requisitos da responsabilidade civil, a juíza deferiu o pagamento de indenização, fixada em R$ 3 mil, observada a extensão do dano, a condição econômica das partes, a repercussão do ato abusivo e, principalmente, o efeito pedagógico da medida. Alertou por último à empresa que *“a reincidência do ato poderá extrapolar a esfera trabalhista”*. Não houve recurso da decisão.

Processo: RO 0010657-83.2018.5.03.0091

# **JT anula justa causa de transgênero que se recusou a trabalhar por ter o nome social ignorado pela empresa**

Uma empregada transgênero conseguiu na JT o direito de reintegração no emprego e ainda de receber da empregadora indenização por danos morais no valor de R$ 5 mil. Antes mesmo de ser admitida, ela teve o direito de usar o nome feminino reconhecido em sentença judicial, o que não foi respeitado pela empresa, já que toda a documentação interna a identificava pelo nome masculino. Para o juiz Vitor Martins Pombo, responsável pelo exame do caso na 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a recusa da empresa em utilizar o nome feminino da empregada foi injustificável e discriminatória, acabando por ocasionar a dispensa por justa causa da trabalhadora, que, de forma legítima, recusou-se a trabalhar enquanto o problema não fosse resolvido.

A sentença que reconheceu o nome feminino da empregada foi proferida antes dela ser admitida na reclamada. A empregada confirmou que utilizava o banheiro feminino sem represália e que era tratada pessoalmente pelos colegas de trabalho pelo nome feminino. Entretanto, ficou provado que o sistema e todos os documentos internos da empresa a identificavam com o nome masculino.

Para o magistrado, ainda que alguns documentos apresentados na admissão registrassem o antigo nome da trabalhadora, ela já tinha direito ao reconhecimento e utilização, para todos os fins, em especial no trabalho, do nome feminino. Segundo o juiz, a recusa da empresa em utilizar esse nome é injustificável e discriminatória, o que torna legítima a recusa da empregada em trabalhar enquanto fosse identificada pelo nome masculino.

*“A demissão por justa causa da autora decorreu justamente de tal cadeia de causas e efeitos”,* destacou o magistrado. Em outras palavras, a empresa injustificadamente se recusou a utilizar o nome feminino da empregada e ela, legitimamente, recusou-se a trabalhar em razão da não utilização do nome e, por isso, foi dispensada por justa causa.

Ao reconhecer que a empresa agiu de forma ilícita e acolher o pedido da trabalhadora de reintegração no emprego, a sentença se baseou na Lei 9.029/95, que, em seu artigo 1º, dispõe que *“É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (...)”*.

A decisão também se fundamentou no artigo 4º da Lei, segundo o qual o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além de conferir direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: a reintegração (com ressarcimento integral de todo o período de afastamento) ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

**Danos morais**. Conforme frisou o juiz, a conduta da empresa foi discriminatória por negar indevidamente à empregada o uso do nome já reconhecido pelo Poder Judiciário. *“O nome é um dos direitos da personalidade (art. 16 do Código Civil), de modo que sua violação caracteriza ofensa ao patrimônio imaterial da autora”,* pontuou*.*

O julgador ainda ressaltou que o procedimento do empregador é frontalmente contrário ao objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de eliminar preconceitos (art. 3º, IV, da Constituição Federal).

Na fixação do valor da indenização, em 5 mil reais, considerou-se que a discriminação praticada foi de pequeno impacto, tendo em vista que a própria empregada reconheceu que era pessoalmente bem tratada na empresa, inclusive chamada por seu nome feminino, sendo que o uso incorreto do nome era limitado aos documentos. Houve recurso, que aguarda julgamento no TRT-MG.

# **Juiz mantém justa causa de motorista flagrado na direção manuseando celular**

O juiz Washington Timóteo Teixeira Neto, em atuação na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, manteve a justa causa aplicada a um motorista de caminhão multado por manusear celular enquanto conduzia o veículo em rodovia estadual. Para o magistrado, a falta cometida pelo empregado, aliada a histórico profissional desfavorável, foi grave o suficiente para inviabilizar a continuidade da relação de emprego e autorizar a aplicação da pena máxima pelo empregador. Nesse cenário, a sentença rejeitou o pedido de reversão da justa causa feito pelo trabalhador.

A prova documental revelou que o reclamante foi dispensado por justa causa no dia seguinte em que cometeu infração de trânsito por manusear celular na condução do veículo, quando trafegava na Rodovia MG-238, em Sete Lagoas/MG. Demonstrou, ainda, que a dispensa foi precedida de histórico de sanções disciplinares reiteradamente aplicadas ao empregado, que culminaram, inclusive, em termo de ajustamento de conduta firmado por ele.

A testemunha ouvida no processo reforçou a correção das sanções disciplinares aplicadas ao autor. Segundo afirmou, tendo em vista que o uso do celular na direção é proibido por lei, a orientação da reclamada é que o motorista pare o veículo para atender a chamado da empresa, ou retorne depois. Além disso, a testemunha confirmou que a empresa é correta ao apurar a responsabilidade dos empregados por autuações de trânsito, pois tinha meios para saber qual motorista estava dirigindo o veículo no momento.

*“Não se pode permitir ou admitir que um motorista profissional, que conduz profissionalmente uma carreta pelas vias locais e rodovias brasileiras, cometa infração de trânsito desta natureza (uso de celular ao volante), após longo histórico funcional desfavorável, mesmo recebendo constantes treinamentos sobre segurança no trânsito”,* destacou o juiz, na sentença.  E pontuou: *“Além de sua própria segurança e integridade física, o reclamante expôs toda a coletividade a “seríssimos riscos, e infelizmente não faltam exemplos de tragédias de grandes proporções envolvendo acidentes com carretas nas rodovias brasileiras.”*

O magistrado ponderou que, além do mais, a punição foi aplicada de forma singular e em tempo suficiente para que fossem esclarecidos os fatos, sem que houvesse perdão tácito ou mesmo ofensa à imediatidade da pena. O trabalhador apresentou recurso, que aguarda julgamento no TRT-MG.

# **Juiz determina ressarcimento a trabalhador por descontos mensais no salário sem autorização prévia**

Uma empresa que comercializa estrutura metálica, com sede em Montes Claros, terá que devolver a um ex-empregado os descontos realizados no salário sem a devida autorização. A decisão é do juiz Sérgio Silveira Mourão, em atuação na 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros. Pelos demonstrativos de pagamento apresentados no processo, ficou comprovado que a empresa realizava mensalmente a dedução com o título de *"desconto negocial "*. Porém, sem a expressa permissão do empregado.

Segundo o juiz, a parcela discutida tem natureza meramente contratual, decorrente da negociação realizada entre os entes coletivos de representação sindical. Na visão do magistrado, normas coletivas podem até instituir contribuições destinadas ao custeio do sistema sindical. Porém, a exigibilidade dessas deduções somente alcança os empregados e empregadores filiados aos respectivos sindicatos representativos, sob pena de violação ao disposto nos artigos 5º e 8º da Constituição Federal.

Esse é, inclusive, o entendimento sedimentado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme Precedente Normativo nº 119 do TST. O juiz destaca que, nesse mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal publicou a Súmula Vinculante nº 40 (antiga Súmula 666), que prevê que “*a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”*.

Além disso, o juiz explica que a validade dos referidos descontos depende da prévia autorização do trabalhador envolvido. *“E isso não foi verificado nos autos do processo, até porque a medida provoca inquestionável prejuízo financeiro em razão da redução da sua verba remuneratória”.* Por essa razão, o magistrado deu razão ao empregado, deferindo o pagamento da restituição dos valores descontados, por todo o período não atingido pela prescrição.

Não houve recurso ao TRT-MG.

Processo: 0010976-20.2017.5.03.0145

# **JT-MG anula autos de infração aplicados em confecção de Montes Claros por descumprimento da dupla visita**

A Oitava Turma do TRT-MG manteve nulos, após votação unânime de seus membros, os 10 autos de infração aplicados a indústria de confecção de roupas de pequeno porte de Montes Claros, no Norte de Minas Gerais. A decisão é resultado do recurso ordinário interposto pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional contra a sentença proferida pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Montes Claros, que determinou a nulidade das infrações.

A visita do auditor-fiscal à empresa foi realizada no dia 15 de fevereiro de 2017, com a emissão imediata de 10 autos de infração, que se converteram em multa. Para a União, a sentença deveria ser reformada, visto que a fiscalização constatou descumprimento de normas de proteção contra acidentes do trabalho. Situação, que segundo o órgão do Executivo, não exigiria duas inspeções.

Mas, na visão da desembargadora relatora, Ana Maria Amorim Rebouças, os agentes desrespeitaram, à época, a Lei Complementar 123/2006, que prevê a necessidade da dupla visita para micro e pequenas empresas nos casos de autuação. Segundo ela, como não se constatou qualquer risco à integridade física do trabalhador, fraude, reincidência, resistência ou ausência de formalização do vínculo, os fiscais deveriam seguir ainda o previsto nos artigos 627 da CLT; 6º da Lei 7.855/89; e 23 do Decreto n. 4.552/2002.

De acordo com a relatora, a inspeção tem por finalidade alertar o empregador sobre as irregularidades praticadas, possuindo um caráter pedagógico, razão pela qual a legislação previa, à época, o critério da segunda vistoria. Para ela, “*ao aplicar os autos na primeira visita, em uma empresa de pequeno porte, o fiscal do trabalho está punindo o empregador excessivamente, o que inviabiliza o exercício das atividades empresariais, sem observância do escopo educativo do ato”*.

Processo: RO 0010755-43.2018.5.03.0067

# **Juiz não reconhece discriminação em dispensa de trabalhador com esquizofrenia e transtorno bipolar**

Em atuação na 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o juiz Adriano Marcos Soriano Lopes rejeitou os pedidos de nulidade da dispensa, reparação por dano moral e reintegração ao emprego por dispensa discriminatória, feitos por um ex-empregado da MGS (Minas Gerais Administração e Serviços S.A.). O trabalhador, que havia sido diagnosticado com “esquizofrenia e distúrbio bipolar”, ainda pretendia a reversão da sua dispensa por justa causa, o que também foi rejeitado pelo juiz. O julgador constatou que, no momento da dispensa, o trabalhador não estava incapacitado para o serviço e nem com o contrato de trabalho suspenso, já que havia recebido alta do INSS. Concluiu que, dessa forma, a empresa nada mais fez do que exercer seu direito de romper a relação de emprego. Em relação à justa causa aplicada pela ré ao empregado, o juiz considerou que a empresa provou a falta grave praticada pelo trabalhador. Por fim, sobre a alegação de dispensa discriminatória, a conclusão do juiz foi de que a doença do trabalhador - “esquizofrenia e distúrbio bipolar” - não está prevista na lei como doença grave, de forma a caracterizar a discriminação alegada.

**Afastamento e incapacidade X Validade da dispensa -** A sentença registrou que o artigo 476 da CLT impede qualquer alteração das condições contratuais, inclusive a dispensa sem justa causa, quando o empregado se encontra em licença remunerada. Lembrou, ainda, que o artigo 60, §3º, da Lei 8213/91 é expresso ao estabelecer a suspensão do contrato de trabalho do empregado afastado por motivo de doença, condição que permanece até o fim da licença previdenciária.

No caso, as provas demonstraram que o trabalhador esteve em tratamento médico desde 2007, com períodos de afastamento do serviço a cargo do INSS. Entretanto, conforme constatou o magistrado, inclusive com dados obtidos em perícia médica realizada no processo, o trabalhador não se encontrava afastado e nem incapacitado para o trabalho quando foi dispensado em 16/03/2016, razão pela qual seu contrato de trabalho não se encontrava suspenso.

Ainda segundo o juiz, o fato de, pouco mais de um mês após a dispensa, o empregado ter obtido novo afastamento pelo órgão previdenciário não demonstra que ele estivesse inapto para o trabalho no dia em que foi dispensado, ou mesmo imune a qualquer forma de dispensa. Como frisou o julgador, a incapacidade do empregado ocorreu a partir de 21/03/2016, em momento posterior à dispensa, portanto, o que foi confirmado pelo exame demissional que atestou a capacidade. Nesse quadro, na conclusão do julgador, a empresa não cometeu irregularidade ao dispensar o empregado, mas apenas exerceu seu direito de romper a relação empregatícia.

**Reversão da justa causa -** Sobre o pedido de reversão da justa causa para dispensa imotivada, o magistrado pontuou que a empresa provou, como lhe competia, a falta grave cometida pelo empregado. Ele havia sido dispensado por desídia, que significa desinteresse, desleixo, negligência ou falta de cuidado em relação ao trabalho, circunstâncias que, na visão do juiz, ficaram demonstradas. Isso porque foram apresentados diversos documentos, inclusive um processo administrativo, que atestaram a conduta irregular do trabalhador no serviço, com várias penalidades aplicadas pela empresa.

*“A desídia caracteriza-se justamente pelo conjunto das faltas do empregado que configuram a quebra da fidúcia. O empregador não é obrigado a suportar a destempo condutas de seus empregados que contrariem as normas internas da empresa”*, registrou o juiz, que considerou válida a justa causa aplicada, rejeitando o pedido de reversão da pena.

**Danos morais inexistentes -** O trabalhador alegou que foi dispensado porque recebeu o diagnóstico de “esquizofrenia e transtorno bipolar”, portanto, sendo vítima de dispensa discriminatória, vedada pela Constituição. Por essa razão, pediu a condenação da empresa a lhe pagar indenização por danos morais. Mas também esse pedido foi rejeitado pelo magistrado.

O magistrado registrou que não houve dispensa discriminatória, já que o empregado foi dispensado por desídia e não em razão da doença que o acometeu. Ele frisou que a doença que enseja a limitação do direito potestativo de dispensa do empregador deve ser uma das enfermidades graves ou passíveis de suscitar estigma ou preconceito,previstas no art. art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/88, no art. 151 da Lei nº 8213/91 e no art. 186, §1º, da Lei 8112/91 (tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave).

Dessa forma, conforme pontuou, não houve prova de conduta ilícita da empresa capaz de gerar reparação por danos morais, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC.

Não houve recurso ao TRT-MG.

# **Empregado sem habilitação que sofreu acidente de moto no trajeto para o trabalho não consegue indenização**

Com base no voto do desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, os julgadores da 11ª Turma do TRT de Minas confirmaram a decisão do juiz da Vara do Trabalho de Januária, que não reconheceu a responsabilidade do patrão por danos sofridos por um ex-empregado em acidente de motocicleta no caminho do trabalho para sua residência.

O trabalhador alegou que o transporte fornecido pelo empregador estava superlotado e, por isso, se dirigiu à fazenda onde trabalhava, em sua própria motocicleta. No caminho de volta para casa, sofreu um acidente e ficou com incapacidade laboral de 25%.

Para o relator, apesar de se tratar de acidente de percurso, equiparado a acidente do trabalho, não há como atribuir culpa ao réu no caso. Isso porque o boletim de ocorrência elaborado pela Polícia Militar registrou que o autor não tinha habilitação e que somente não foi preso porque estava hospitalizado. O condutor do carro que se acidentou com o trabalhador narrou ao policial militar que tentou se esquivar da batida, mas, mesmo assim, a motocicleta colidiu com o seu para-lama, após o homem ter feito a ultrapassagem de um ônibus.

Ademais, a alegada superlotação do ônibus fornecido pelo réu não ficou provada. Uma testemunha disse que os ônibus oferecidos possuem capacidade para 45 a 50 trabalhadores e costumavam ser transportados cerca de 35 a 40 deles por vez, dependendo da safra.

Diante desse contexto, o colegiado concluiu não haver elementos para a imposição do dever de indenizar, negando provimento ao recurso do trabalhador e mantendo a sentença que julgou indevidas as indenizações por danos morais e materiais postuladas.

Processo: RO 0010471-84.2018.5.03.0083

# **Uso de uniforme com logomarcas de produtos da empregadora não configura uso indevido da imagem**

Se o empregado veste uniforme contendo propagandas e logos de produtos da própria empregadora, não há danos morais ou direitos de imagem indenizáveis. Assim decidiu o juiz Filipe de Souza Sickert, ao decidir, na 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a ação trabalhista proposta por ex-empregado de uma empresa do ramo da indústria e comércio de café.

Embora a sentença se refira a fatos ocorridos antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, a decisão se alinha à própria “Lei da Reforma”, que incluiu na CLT autorização expressa para que o empregador defina o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho, inclusive com o poder de incluir no uniforme as logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras (artigo 456-A).

Como vendedor externo, o trabalhador comercializava produtos da empresa, deslocando-se até os clientes de motocicleta. No exercício de suas atividades profissionais, fazia uso de uniforme contendo propagandas e logotipos de várias marcas de café, sem a sua concordância ou compensação econômica, o que, na visão do trabalhador, geraria direito à indenização por danos morais, por uso indevido de imagem.

Mas, em depoimento, o próprio vendedor reconheceu que os logotipos eram todos de marcas da empregadora: *"os logos do uniforme são Café Três Corações, Fino Grão e Refresco Frisco, marcas da própria empresa".*

Os fatos ocorreram anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017, tendo o magistrado decidido a questão de acordo com a Súmula 35 do TRT-MG, que reconhece a violação do direito de imagem do empregado somente no caso de uso de uniforme, sem concordância ou compensação econômica, contendo logotipos de produtos de outras empresas comercializados pela empregadora. No caso, como os uniformes não continham logotipos de produtos de outras empresas, mas marcas da própria reclamada, o magistrado concluiu que não houve ofensa ao direito de imagem do trabalhador, inexistindo danos morais a serem indenizados. Cabe recurso da decisão (Processo: 0010245-95.2018.5.03.0013).