

Boletim Jurídico Trabalhista nº 010-2019

Data: 27/09/2019

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 SETEMBRO DE 2019

## **TST: trabalhador não pode ter adicional por insalubridade e periculosidade**

- O TST (Tribunal Superior do Trabalho) decidiu que o trabalhador não poderá acumular os adicionais por insalubridade e periculosidade
- Quem tiver direito aos dois, terá de escolher um ou outro
- A decisão deve resolver uma questão polêmica da legislação trabalhista
- 

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) vetou a possibilidade de acumulação dos adicionais por insalubridade e periculosidade. Como a legislação já previa, o trabalhador deverá escolher pelo mais benéfico para ele.

O julgamento, finalizado na manhã desta quinta-feira (26), foi por meio de recurso repetitivo, o que significa que servirá de exemplo para todas as decisões em casos semelhantes. Para um especialista ouvido pelo **UOL**, a decisão deverá resolver uma questão polêmica da legislação trabalhista.

## **Médico socorrista que estava presente durante exames de raio-X móvel não receberá adicional**

*A 1ª Turma aplicou tese firmada em recurso repetitivo.*

24/09/19 - A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de um médico socorrista do Hospital Cristo Redentor S.A., de Porto Alegre (RS), de recebimento do adicional de periculosidade. Como ele não operava o equipamento móvel de raio-X, a Turma afastou o direito ao adicional e aplicou a tese jurídica fixada pelo TST no julgamento de recurso repetitivo sobre a matéria.

## **Emergência**

Segundo o laudo pericial, o médico atuava no plantão da emergência do hospital no atendimento de politraumatizados e frequentemente estava presente durante a realização de exames de raio-X com aparelhos móveis nos pacientes em estado grave. Entre suas atividades estava também o acompanhamento de pacientes entubados até a sala de raio-X, com permanência no local para continuar a ventilação mecânica.

## **Área de risco**

O hospital foi condenado pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) ao pagamento do adicional. Com base em portarias do extinto Ministério do Trabalho, o TRT concluiu que a sala de raio-X é considerada área de risco durante a operação dos aparelhos.

Segundo o Tribunal Regional, não é necessário que o empregado opere o raio-X para estar exposto às radiações ionizantes, e o fato de permanecer na sala seria suficiente para o reconhecimento do trabalho em condições perigosas.

## **Exposição eventual**

No recurso de revista, o Hospital Cristo Redentor sustentou que o médico não executava nenhuma das atividades previstas como de risco e que não há previsão em lei para o deferimento da parcela. Acrescentou ainda que a exposição aos raios ionizantes ocorria de forma habitual por tempo extremamente reduzido.

## **Observância obrigatória**

O relator do recurso, ministro Walmir Oliveira da Costa, explicou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, em agosto de 2019, ao julgar incidente de recurso repetitivo, fixou a tese jurídica de que “não é devido o adicional de periculosidade a trabalhador que, sem operar o equipamento móvel de raio X, permaneça nas áreas de seu uso”. Seria esse, na avaliação do relator, o caso do médico.

De acordo com o ministro, o TRT, ao reconhecer o direito ao adicional, contrariou precedente de observância obrigatória firmado na sistemática de julgamento de recursos de revista e de embargos repetitivos.

Processo: [RR-948-65.2012.5.04.0007](https://trt4.jus.br/proc/RR-948-65.2012.5.04.0007)

## Mantida validade de norma coletiva que substituía horas extras por diárias

*Para a SDI-1, a norma não causou prejuízo nem flexibilizou direito indisponível.*

23/09/19 - A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho negou a pretensão de um jornalista da RBS Participações S.A. de receber adicional por serviço extraordinário em viagens. De acordo com os ministros, a norma coletiva que substituía a remuneração de horas extras pelo pagamento de diária de viagem não causou prejuízo ao empregado nem alterou direito trabalhista indisponível.

### Compensação

O jornalista, que trabalhou para a RBS por 27 anos, sustentava a invalidade da cláusula que previa o pagamento de um dia de trabalho para cada dia de viagem, além do salário normal, a título de compensação pelas horas extras eventualmente prestadas.

O juízo da 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) julgou improcedente o pedido, mas a decisão foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Para o TRT, a Constituição da República, apesar de reconhecer as convenções e os acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI), não autoriza a supressão de direitos indisponíveis. O Tribunal Regional ainda considerou que o pagamento de valor fixo causa inequívoco prejuízo ao empregado.

### Norma válida

Ao julgar o recurso de revista do empregado, a Sexta Turma do TST não constatou renúncia de direitos nem flexibilização de direito absolutamente indisponível. Para a Turma, o pagamento do adicional de viagem é certo, independentemente da prestação de horas extraordinárias, o que evidencia a vantagem da cláusula para o empregado.

Nos embargos à SDI-1, o jornalista apontou decisão em sentido contrário da Oitava Turma do TST em caso semelhante. O relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, no entanto, manteve a conclusão da Sexta Turma. Com base em precedentes da Quinta e da Sétima Turma, ele destacou que a Constituição autoriza a flexibilização de direito relativo à jornada de trabalho mediante norma coletiva, pela compensação de horários ou pela redução da jornada. Na sua avaliação, portanto, não se trata de direito absolutamente indisponível.

Processo: [E-RR-20600-52.2014.5.04.0022](#)

## **Realização de perícia para verificar insalubridade é obrigatória mesmo que não haja pedido**

*Segundo a relatora, a medida é imprescindível e não facultativa.*

17/09/19 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a realização de perícia técnica para apuração da insalubridade na reclamação trabalhista de uma operadora de produção da BRF S.A. Ao dar provimento ao recurso da empresa, a Turma assinalou que, para a caracterização da insalubridade na atividade de trabalho, é “imprescindível e imperativa” a avaliação do perito.

### **Câmara fria**

A operadora relata, na ação, que recebia o adicional em grau médio (20%), por trabalhar em câmara fria, mas que a empresa não teria feito o pagamento entre fevereiro e junho de 2015. A BRF, em sua defesa, sustentou que a empregada havia recebido a parcela quando esta era devida, mas parou de recebê-la quando não era mais.

### **Laudos técnicos**

O juízo da 14ª Vara do Trabalho de Belém (PA) deferiu o adicional. Para isso, considerou que a empresa não havia anexado ao processo os laudos técnicos sobre as condições de trabalho de seus empregados e o ambiente de trabalho nem sobre as medidas de prevenção de riscos e acidentes. Para o juízo, a documentação era necessária para demonstrar se a empregada estava sujeita a agentes insalubres.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) manteve a sentença e indeferiu o pedido da BRF para a realização da perícia, por entender que a medida não é obrigatória e deve ser requerida pela defesa.

### **Obrigatoriedade**

A relatora do recurso de revista da BRF, ministra Dora Maria da Costa, observou que a obrigatoriedade de realização da perícia para apurar a existência de agente insalubre decorre da controvérsia sobre as reais condições de trabalho do empregado. “Sua realização é imprescindível, e não faculdade conferida ao julgador que pretende ser auxiliado na formação do seu convencimento”, afirmou.

Segundo a ministra, trata-se de norma obrigatória dirigida ao juiz, e este, quando arguida a insalubridade, deverá determinar a perícia mesmo que não tenha havido solicitação das partes, a não ser nos casos de impossibilidade de sua realização, o que não houve no caso.

Processo: [RR-903-53.2017.5.08.0014](#)

## **Demora na devolução de carteira de trabalho resulta em condenação de indústria de fertilizantes**

*A jurisprudência do TST presume a ocorrência de dano nessa situação.*

11/09/19 - A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Fertilizantes Heringer S.A. ao pagamento de indenização a um auxiliar de produção por ter retido sua carteira de trabalho por mais de um mês após a rescisão do contrato. A Turma seguiu a jurisprudência do TST de que, no caso de retenção do documento por prazo superior ao previsto em lei, o dano moral é presumível.

### **Anotações**

Segundo o auxiliar de produção, logo após a dispensa, a Heringer (em recuperação judicial) requereu que ele entregasse a carteira de trabalho para que fossem efetuadas as devidas anotações. Ele a entregou em 3/4/2012, e a empresa somente a devolveu em 9/5/2012, data da rescisão contratual.

### **Confissão**

O pedido de indenização foi julgado improcedente pelo juízo da 6ª Vara do Trabalho de Vitória e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES). Segundo o TRT, o auxiliar confessou que não havia precisado da carteira de trabalho no período em que ela ficou retida e que as verbas rescisórias haviam sido depositadas no prazo da lei. Sobre a entrega um mês depois, no momento da rescisão, afastou a culpa da empresa, por entender que a data da homologação é agendada pelo Ministério do Trabalho ou pelo sindicato.

### **Obrigação**

O relator do recurso de revista do empregado, ministro Augusto César, explicou que o artigo 53 da [CLT](#) sujeita a empresa que reter a carteira de trabalho por mais de 48 horas a multa. “Dessa forma, a anotação e a devolução do documento nesse prazo constituem obrigação do empregador”, assinalou.

## Dano presumível

Segundo o relator, a jurisprudência do TST é de que a retenção da CTPS por prazo superior ao previsto em lei é motivo para o pagamento de indenização por dano moral e que o dano, nesse caso, é presumível, ou seja, não tem de ser comprovado.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso e condenou a Heringer a pagar a indenização de R\$ 2 mil.

Processo: [RR-63700-16.2012.5.17.0006](#)

## Sindicato que perdeu ação não terá de pagar honorários advocatícios

*Para a 7ª Turma, a condenação só é devida se tiver havido má-fé*

10/09/19 - A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho dispensou o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região de pagar honorários advocatícios à Caixa Econômica Federal (CEF) em ação cujo resultado foi desfavorável à sua pretensão. A Turma fundamentou a decisão no Código de Defesa do Consumidor e na Lei da Ação Civil Pública, que preveem a condenação em caso de perda da ação (sucumbência) apenas nas hipóteses de comprovada litigância de má-fé, o que não ocorreu no caso.

## Ação coletiva

O sindicato ajuizou ação coletiva em 2016, a fim de discutir a natureza de uma parcela paga aos empregados da CEF e de requerer o pagamento de diferenças salariais. Mas, em janeiro de 2017, desistiu da ação e foi condenado pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Lages (SC) ao pagamento dos honorários advocatícios de 10% sobre o valor atualizado da causa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) manteve a condenação, com fundamento no item III da [Súmula 219](#) do TST. Essa súmula, que trata dos chamados honorários de sucumbência, estabelece que eles são devidos nas causas em que o sindicato atue como substituto processual e nas causas que não derivem da relação de emprego. Outro fundamento foi o artigo 90 do Código de Processo Civil ([CPC](#)), que prevê ser devido o pagamento de despesas e honorários em caso de desistência.

## Legitimidade

Ao examinar o recurso de revista do estado, o ministro Vieira de Mello Filho observou que o grande marco no reconhecimento de novos direitos às coletividades foi a edição do Código de Defesa do Consumidor ([Lei 8.078/1990](#)), que regulamentou de forma direta e abrangente os interesses e legitimados para as ações coletivas. O artigo 82, inciso IV, do CDC confere legitimidade às associações legalmente constituídas e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos difusos e coletivos.

Na avaliação do ministro, os sindicatos se enquadram nessa definição e, portanto, sua atuação coletiva está sujeita às disposições do Código de Defesa do Consumidor e da Lei da Ação Civil Pública, que abrangem os honorários advocatícios. As duas leis, segundo ele, preveem a condenação da parte autora ao pagamento dos honorários somente quando for comprovada a má-fé (artigos 87, parágrafo único, do CDC e 18 da Lei da Ação Civil Pública).

“No caso, uma vez que não foi registrada nenhuma deslealdade processual do sindicato, sua condenação viola o artigo 87 do CDC”, concluiu, ao citar precedentes de diversas Turmas e da Seção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1) do TST.

Processo: [RR-1026-29.2016.5.12.0029](#)

## **TST afasta limitação de número de empregados em ação coletiva movida por sindicato**

*A restrição do número de substituídos, para a SDI-2, foi abusiva.*

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão em que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) havia autorizado a inclusão de toda a lista de empregados apresentada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação de Alcool, Plásticos, Cosméticos, Fertilizantes, Químicas e Farmacêuticas de Uberaba e Região em ação contra a Mosaic Fertilizantes P&K Ltda., de Uberaba (MG). Segundo a SDI-2, a determinação do juízo de primeiro grau de limitar a 20 o número de empregados substituídos é ilegal e abusivo.

### **Ação coletiva**

Na ação coletiva, o sindicato, em nome de 38 empregados, pretende a condenação da empresa ao pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Uberaba, no entanto, determinou que a petição inicial fosse emendada para limitar a abrangência da ação ao máximo de 20 empregados agrupados por função, caso contrário, o



processo seria extinto. Contra a determinação, o sindicato impetrou o mandado de segurança, concedido pelo TRT.

### **Prova técnica**

No recurso ordinário, a empresa sustentou que a limitação do número de empregados não viola o direito de ação, pois os substituídos podem ajuizar ações individuais ou coletivas, desde que agrupados por similaridade de área, cargo ou atividades. Segundo a Mosaic, a prova pericial, imprescindível para o exame do pedido dos adicionais, seria prejudicada em razão da pluralidade de cargos, funções e áreas a serem inspecionadas pelo perito.

### **Ilegalidade patente**

O relator do recurso, ministro Dezena da Silva, destacou que o juízo da Vara de Uberaba havia exigido do sindicato requisito não previsto em lei para o ajuizamento da ação coletiva. Para ele, é patente a ilegalidade e a abusividade do ato, que causou prejuízo imediato ao sindicato e vulnerou sua ampla legitimidade, prevista no artigo 8º, inciso III, da [Constituição da República](#).

Ainda segundo o relator, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do TST reconhece a ampla legitimidade dos sindicatos para atuar como substituto processual em defesa de toda a categoria envolvida mediante o ajuizamento de ações coletivas, sendo dispensada a juntada da lista dos empregados substituídos. “Se não é possível exigir o rol dos substituídos como requisito para o ajuizamento da ação coletiva, por analogia, também é desnecessária a identificação desses autores”, destacou.

### **Coletividade**

O ministro lembrou que todos os elementos exigidos pelo juízo de primeiro grau podem ser verificados no momento oportuno, na fase de instrução processual. Destacou ainda que, por envolver uma coletividade de empregados, a perícia técnica seria realizada de forma ampla no estabelecimento da empregadora e que caberia ao perito, e não ao sindicato, avaliar os agentes ambientais insalubres ou perigosos e os empregados a eles expostos.

Embora a [Orientação Jurisprudencial 92](#) da SDI-2 considere incabível mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, o relator observou que a subseção tem admitido a impetração contra atos manifestamente abusivos, como no caso.

Por unanimidade, a SDI-2 negou provimento ao recurso ordinário e determinou ao juízo da 1ª Vara de Uberaba o recebimento da petição inicial da ação coletiva sem nenhuma limitação em relação aos empregados substituídos pelo sindicato.

Processo: [RO-11048-54.2017.5.03.0000](#)



## **Reduzida condenação por descumprimento de normas de saúde e de segurança**

*O valor de R\$ 1,5 milhão foi considerado exorbitante*

04/09/19 - A Companhia Brasileira de Distribuição (Hipermercado Extra) e a Novasoc Comercial Ltda. conseguiram reduzir para R\$ 300 mil o valor da indenização por dano moral coletivo a que foram condenadas em razão do descumprimento de normas de saúde e de segurança do trabalho. Para a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o valor indenizatório de R\$ 1,5 milhão arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) foi desproporcional aos fins compensatórios e punitivos da condenação.

### **Ação civil pública**

O Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou ação civil pública contra as empresas com base na constatação de descumprimento reiterado das normas trabalhistas nos estabelecimentos das empresas em Minas Gerais. Entre as irregularidades apontadas estavam a extrapolação da jornada de forma injustificada, o desrespeito aos intervalos intrajornada e interjornada e à hora noturna reduzida e a não concessão regular de descanso semanal remunerado. Segundo o MPT, tais condutas impedem a recomposição física e psicológica dos empregados e os privam da fruição do direito ao lazer e à convivência familiar.

### **Efeito pedagógico e preventivo**

O juízo da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) condenou as empresas à obrigação de cumprir diversas medidas e arbitrou a indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 16 milhões, a serem destinados a entidades de apoio e assistência a crianças e adolescentes, a idosos e a pessoas com câncer. O montante foi reduzido pelo TRT para R\$ 1,5 milhão, valor considerado mais compatível com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, com o porte econômico das empresas e com o efeito pedagógico, preventivo e dissuasório.

### **Lesão a direitos**

O relator do recurso de revista das empresas, ministro Márcio Amaro, observou que o descumprimento reiterado das normas de saúde e de segurança no trabalho caracteriza lesão a direitos e interesses transindividuais e, por isso, autoriza o deferimento da indenização por dano moral coletivo. Ressaltou, no entanto, que, de acordo com a jurisprudência do TST, a revisão do valor fixado a título de indenização é possível nas hipóteses em que o montante arbitrado for irrisório ou exorbitante, desatendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Foi o que ocorreu no caso, na sua avaliação.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para reajustar o valor da indenização para R\$ 300 mil.

Processo: [RR-2174-66.2011.5.03.0008](#)

### **Acesso a e-mails internos da empresa caracteriza violação de sigilo de correspondência**

*Obtida sem autorização judicial, a prova foi considerada ilícita.*

03/09/19 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválido como meio de prova o conteúdo de e-mails da diretoria da Prosegur Brasil S/A Transporte de Valores e Segurança obtidos sem autorização judicial por dois empregados que tiveram a dispensa por justa causa reconhecida em juízo. De acordo com o colegiado, o acesso às mensagens, obtido de forma anônima, configura quebra do sigilo de correspondência.

### **Falta grave**

Na ação, a Prosegur pediu ao juízo da 12ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) que declarasse a rescisão do contrato por justa causa dos dois empregados, detentores de estabilidade provisória por serem dirigentes sindicais. Entre as condutas atribuídas a eles estavam fraudes nos controles de ponto, utilização indevida do celular da empresa para assuntos particulares, condução temerária do veículo da empresa, abandono da rota para tomar sorvete, desmonte parcial do veículo para localizar equipamento de filmagem e gravação instalado e permissão de acesso ao interior do veículo por terceiros.

### **Dano moral**

Os empregados, por sua vez, apresentaram reconvenção (inversão das partes do processo) com pedido de indenização por dano moral em razão de diversas atitudes que teriam sido praticadas pela empresa, como rebaixamento de função, corte de horas extras e aplicação de advertências.

O juízo de primeiro grau julgou improcedentes os dois pedidos. De acordo com a sentença, nenhum dos fatos narrados pela empresa era suficiente para configurar falta grave que justificasse a aplicação de justa causa aos dois dirigentes sindicais. Por outro lado, as atitudes apontadas pelos empregados não caracterizavam dano moral indenizável.

## Devassa

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no julgamento do recurso ordinário, declarou a extinção dos contratos de trabalho por justa causa. Para o TRT, há perda de confiança (fidúcia) “quando o empregado faz devassa no veículo da empresa, a fim de localizar câmeras de segurança, considerando-se tratar de empresa de transporte de valores”.

Embora tenha reconhecido a justa causa, o TRT manteve a vigência do contrato de trabalho até o trânsito em julgado da decisão com suspensão da prestação de serviço, sem prejuízo dos salários dos empregados.

## E-mails

Após a interposição do recurso de revista, os empregados pediram a juntada de e-mails internos da Prosegur que, de forma anônima, teriam sido depositados na caixa de correio do sindicato em um pen drive. Segundo argumentaram, as mensagens seriam capazes de conduzir a conclusão diversa da adotada pelo TRT, pois conteriam conversas em que membros da diretoria da empresa admitem não haver material suficiente para a aplicação da justa causa. Eles insistiram ainda que tinham sido vítimas de perseguição, escuta ilegal, massacre psicológico e atitude antissindical.

A empresa, ao se manifestar, sustentou que as provas teriam sido obtidas de forma ilegal, pois os empregados não eram interlocutores das correspondências eletrônicas, trocadas entre dois de seus advogados. Com fundamento no sigilo profissional previsto no Estatuto da OAB (Lei 8.906/1994), defendeu que o material fosse desconsiderado e retirado imediatamente do processo.

## Inviolabilidade de dados

A relatora do recurso, ministra Delaíde Miranda Arantes, explicou que a Constituição da República assegura o sigilo de correspondência, de dados e das comunicações telefônicas (artigo 5º, inciso XII), salvo se houver autorização judicial prévia. No mesmo sentido, a Lei das Telecomunicações (Lei 9.472/1997, artigo 3º, inciso V) garante ao usuário “o direito à inviolabilidade e ao sigilo de sua comunicação, salvo nas hipóteses e condições constitucionais e legalmente previstas”. Finalmente, o Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014, artigo 7º), que trata dos princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil, assegura a inviolabilidade dos dados armazenados em dispositivo privado ou transmitidos pela rede mundial de computadores.

“No caso, resta claramente evidenciado que houve acesso aos e-mails mesmo sem prévia autorização judicial, em violação ao sigilo de correspondência”, afirmou a relatora. “Os próprios empregados admitem que os e-mails são de propriedade da empresa e que foram obtidos de forma anônima. Trata-se, a toda evidência, de prova contaminada, ilegítima e ilegal, impossível de ser usada para a formação do convencimento do julgador”.

Por unanimidade, a Turma rejeitou o pedido de juntada dos e-mails e não examinou o recurso dos empregados. O recurso de revista da Prosegur foi provido para afastar a determinação de pagamento dos salários no decurso do inquérito.

Processo: [RR-44900-19.2012.5.17.0012](#)

### **Analista não consegue comprovar prejuízos por jornada extenuante**

*Embora constitua violação de direitos, a situação por si só não caracteriza dano moral.*

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Klabin S.A., de Lages (SC), da condenação ao pagamento de indenização de R\$ 11 mil a uma analista de RH que sustentava ter sido submetida a jornada excessiva de trabalho. Segundo a Turma, a situação, por si só, não é vexatória nem configura sofrimento decorrente de ato ilícito: é preciso comprovar que ela acarretou repercussão ou abalo de ordem moral.

#### **E-mails**

A ex-empregada anexou na reclamação trabalhista e-mails enviados para comprovar a jornada depois das 17h, seu horário de saída. Os documentos demonstravam acesso ao sistema até as 23h. Segundo ela, trabalhava um sábado a cada três semanas durante 12 horas e aos domingos e também levava trabalho para casa. Por isso, disse que não conseguia realizar atividades de lazer, confraternizar com a família ou sair com amigos.

#### **Presunção**

Em sua defesa, a Klabin sustentou que não havia ficado comprovada a prestação exagerada de serviços pela empregada e que, de qualquer modo, ela poderia pedir rescisão indireta do contrato de trabalho. Segundo a empresa, o direito à indenização decorrente do excesso de trabalho depende da prova do dano físico ou psíquico. “Não é possível a mera presunção”, declarou.

#### **Sobrecarga**

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Lages e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região deferiram o pedido da analista e condenaram a Klabin ao pagamento da indenização. Na interpretação do TRT, a sobrecarga de trabalho exigida pela empresa permitia presumir o prejuízo ao bem-estar físico e psicológico da empregada e a repercussão em sua vida privada, por impossibilitar o convívio social e familiar e o direito ao lazer.

## TST

Para a relatora do recurso de revista da empresa, ministra Dora Maria da Costa, embora constitua grave violação de direitos trabalhistas, a imposição de jornada excessiva não autoriza o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar. Segundo ela, deve ficar evidente sua repercussão e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade. “Não pode ser presumível, sob pena de desrespeito às regras do ônus da prova”, concluiu.

Processo: [ARR-2926-55.2012.5.12.0007](#)

## Indústria de sucos é isenta de multa por atraso de verbas rescisórias deferidas em juízo

*A multa prevista na CLT diz respeito ao atraso, mas não trata do pagamento insuficiente.*

05/09/19 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho dispensou a empresa Louis Dreyfus Company Sucos S.A. da multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias. As parcelas devidas foram reconhecidas em juízo, e, segundo a Turma, não há previsão de incidência da multa para a hipótese de pagamento insuficiente.

## “Cálculo errôneo”

Na reclamação trabalhista, um coletor de laranjas da Fazenda Santa Ângela, em Bebedouro (SP), teve reconhecido o direito a diversas parcelas, entre elas as diferenças de aviso-prévio em aberto. O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Franca considerou a falta de pagamento integral das verbas rescisórias e condenou a empresa ao pagamento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da [CLT](#).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a condenação, por entender que a Louis Dreyfus, “empresa de grande porte e com atuação internacional, de forma acintosa, procedeu ao cálculo errôneo do título rescisório devido ao trabalhador, pagando-lhe a menor”.

No recurso de revista, a companhia sustentou que haviam ficado pendentes de pagamento apenas as diferenças reconhecidas em juízo, o que não ensejaria a incidência da multa por atraso.

### **Sem previsão na lei**

O relator, ministro Márcio Amaro, deu razão à empresa. Segundo ele, a multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT é imposta ao empregador que não paga as parcelas constantes do instrumento de rescisão no prazo de dez dias (parágrafo 6º do dispositivo).

Em um dos precedentes citados pelo relator, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) assenta que o fato de as verbas rescisórias terem sido pagas no prazo, mas de forma parcial em razão do reconhecimento de diferenças em juízo, não justifica a incidência da multa, que trata exclusivamente do pagamento em atraso. “Não há previsão de sua incidência para a hipótese de pagamento a menor, assim reconhecido em juízo”, concluiu.

Processo: [RR-11803-05.2014.5.15.0015](#)

### **TST mantém suspensão de dirigente sindical para apuração de falta grave**

*A instauração de inquérito é direito do empregador.*

02/09/19 - A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a suspensão de um almoxarife da Koch Metalúrgica S. A., de Cachoeirinha (RS), para apuração de falta grave. Ao negar provimento a recurso do empregado em mandado de segurança, os ministros entenderam que a empresa tem direito de suspendê-lo até o julgamento definitivo do inquérito.

### **Fraude**

Após afastar o empregado, detentor de estabilidade por exercer cargo de direção no sindicato, a metalúrgica ajuizou na 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha inquérito para apuração de falta grave, visando ao reconhecimento do ato de improbidade cometido por ele e à rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Segundo a empresa, o almoxarife, juntamente com

empregados da fornecedora de gás foram flagrados simulando a substituição de botijões de gás, com o intuito de obtenção de vantagem patrimonial.

O empregado negou ter cometido irregularidades e requereu, em tutela provisória de urgência, a reintegração no emprego. O pedido, no entanto, foi indeferido pelo juízo. Contra essa decisão o sindicalista ajuizou o mandado de segurança, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) garantiu ao empregador o direito de suspender o empregado durante o curso do inquérito.

### **Apuração**

O relator do recurso ordinário do empregado, ministro Agra Belmonte, observou que, de acordo com o artigo 494 da CLT, o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua dispensa só se tornará efetiva após o inquérito mediante o qual se verifique a procedência da acusação. A suspensão, no caso, perdurará até a decisão final do processo.

Com fundamento nesse dispositivo, a Orientação Jurisprudencial 137 da SDI-2 estabelece como direito líquido e certo do empregador a suspensão do empregado, ainda que detentor de estabilidade sindical, até a decisão final do inquérito em que se apure a falta grave.

Ainda segundo o ministro, o indeferimento de tutela provisória com vistas à reintegração do empregado afastado não é passível de discussão por meio de mandado de segurança, em razão do enquadramento na hipótese exceptiva do art. 494 da [CLT](#), que prevê a suspensão do empregado acusado de falta grave.

Processo: [RO-22055-79.2018.5.04.0000](#)

### **Decisão mantém danos morais coletivos e determina novo prazo para empresa se adequar à cota de deficientes**

Foi parcialmente mantida uma sentença (do juiz Daniel Rocha Mendes, da 75ª Vara do Trabalho de São Paulo) que havia condenado uma empresa de vigilância à indenização por danos morais coletivos e à contratação de empregados para cumprir a cota legal de pessoas com deficiência. A decisão, da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), aumentou, no entanto, o prazo para o cumprimento das contratações (de 180 para 300 dias) e diminuiu a indenização (R\$ 5 milhões para R\$ 1,5 milhão).



Dessa forma, a empresa Albatroz Segurança e Vigilância Ltda. tem a obrigação de contratar aproximadamente 500 empregados com deficiência ou reabilitados perante o INSS, sob pena de multa de R\$ 1 mil por empregado que faltar para o cumprimento da reserva. A empresa estará livre dessa determinação apenas se comprovar a impossibilidade de cumprir o percentual legal por motivos alheios ao seu controle.

A decisão foi motivada por ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa para o cumprimento da cota prevista na Lei 8.213/91. O dispositivo exige que toda empresa de grande porte (com 100 ou mais empregados) deverá preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

A empresa alegou dificuldade em cumprir a cota, pois a função de vigilante, segundo eles, é “peculiar, regida por Lei Especial, que exige habilitação profissional específica e sendo a plena aptidão física e mental um dos requisitos para o seu exercício”. A organização acrescentou que apenas 1,5% dos seus empregados atuam em área administrativa. Portanto, os cinco deficientes contratados para trabalhos na área atenderiam à proporção determinada em lei, se calculado sobre a totalidade dos colaboradores alocados no setor.

Mas, de acordo com o redator designado, desembargador Mauro Vignotto, a determinação é endereçada a toda empresa com mais de 100 empregados, sem qualquer exceção, o que significa dizer que o dispositivo legal não excepciona, para fins de cômputo do número de empregado, a precariedade de mão de obra.

“Considerando o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, a lei tem o intuito de incluir as pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho, com maiores dificuldades na obtenção de emprego, haja vista a postura discriminatória da maioria das empresas com os profissionais enquadrados nesse perfil”, afirmou o magistrado.

(Processo nº [1002232-96.2016.5.02.0075](#))

## **É cabível indenização por dano moral pela não contratação prometida**

Modificando a sentença de origem (decisão de 1º grau), a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) condenou uma empresa ao pagamento de danos morais no valor de R\$ 5 mil a uma reclamante que passara por todos os processos de contratação e fora impedida de iniciar no emprego no dia do início do contrato, sem justificativa. A trabalhadora havia se submetido a entrevistas, treinamentos e exames médicos admissionais.

A mulher alegou que, após entrevista de emprego, foi direcionada para a realização de treinamentos e abertura de conta junto a um banco, permanecendo ainda à disposição da empregadora por alguns dias. Percorridas tais etapas, a reclamante compareceu ao escritório da futura empregadora, quando foi informada de que seus serviços não eram mais necessários. Na avaliação da 4ª Turma, ficou comprovado, dessa maneira, que houve a realização de um contrato de trabalho.

Segundo o relator do acórdão, juiz convocado Paulo Sérgio Jakútis, a interrupção da contratação por um ato sem justificativa pelo empregador é situação que gera sofrimento indevido e injustificado, que deve ser reparado pela indenização.

“Não fosse assim, o Judiciário estaria compactuando com o comportamento inconsequente da reclamada, que, em última análise, está brincando com os sentimentos e necessidades da trabalhadora reclamante, em completo desrespeito à dignidade da demandante”, apontou o magistrado.

E completou: “A quantia (R\$ 5 mil), considerando critérios de razoabilidade e proporcionalidade, é adequada para não apenas minimizar o sofrimento imposto à obreira, mas também incentivar a empresa a não repetir a conduta inadequada”.

(Processo nº [1001489-72.2018.5.02.0057](#))

## **Revista a pertences após o término do trabalho não caracteriza danos morais**

A revista visual a pertences dos empregados sem contato físico com o trabalhador não configura ofensa à dignidade, nem violação de intimidade ou da honra. Esse foi o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), em acórdão que excluiu da condenação da reclamada o pagamento de indenização no valor de R\$ 5 mil, por danos morais, modificando parcialmente a sentença (decisão de 1º grau).

A reclamante ajuizou uma ação trabalhista em face de sua ex-empregadora, um supermercado, pleiteando, entre outros, indenização por dano moral por ter sido submetida a revistas corporais, de bolsa e pertences ao sair da empresa, que eram executadas por profissionais do sexo masculino. Por conta disso, em primeira instância, o juízo havia condenado a reclamante ao pagamento da multa em favor da autora.

Entretanto, os desembargadores da turma consideraram que “a prova produzida demonstrou que as revistas nos pertences da empregada, ao término do labor, eram realizadas com

moderação, sem abuso do procedimento, sem contato na empregada e no estrito cumprimento do poder fiscalizador do empregador”, conforme o voto da relatora do acórdão, juíza convocada Líbia da Graça Pires.

Segundo a magistrada, não houve provas de qualquer ofensa à vida privada, honra, intimidade e imagem da trabalhadora, “não estando configurado o dano moral alegado e, por consequência, o dever de indenizar a reclamada”.

(Processo nº 1000047.13.2017.5.020314)

### **Utilizado princípio da conexão para fundamentar sentença**

Quando o juízo, para proferir decisão, utiliza informações e conhecimentos que não constam expressamente dos autos, tendo por fonte o ambiente virtual e o Processo Judicial Eletrônico, ele está se valendo do princípio da conexão. Esse foi o caso do juiz Bruno Antônio Acioly Calheiros, da 73ª Vara do Trabalho de São Paulo, que se baseou no princípio para proferir sentença (decisão de 1º grau). Ele julgou improcedente pedido de pagamento de participação nos lucros em processo que tem como polo passivo o Banco Itaú.

Para chegar a essa decisão, o juiz utilizou informação que constava nos autos de outra ação do Tribunal. “O reclamante juntou nos autos apenas a convenção coletiva da categoria com vigência em 2016/2018, não trazendo a convenção vigente à data da sua dispensa, em abril de 2019”.

Assim, analisando a convenção coletiva referente à participação nos lucros e resultados (PLR) de 2018/2019, o magistrado tomou sua decisão. O documento prevê o pagamento da PLR apenas aos empregados dispensados sem justa causa, o que não foi o caso do reclamante, que havia pedido demissão.

Do princípio da conexão, extrai-se que “com as novas tecnologias, o velho brocardo da escrituração de que ‘o que não está nos autos, não está no mundo’ resta defasado, notadamente nos processos em rede, dos quais as informações podem ser acessadas apenas com algumas clicadas”, explicou o juiz.

E completa: “Todos têm acesso aos autos em qualquer lugar geográfico, de modo que a decisão judicial quando possível, deve ser pautada pelos novos princípios com o objetivo de se chegar o mais rente possível da realidade”.

O processo está pendente de trâmite e posterior julgamento de recurso ordinário.

(Processo nº [1000876-67.2019.5.02.0073](#))

## **Justiça do Trabalho é a mais célere na solução de conflitos**

Uma reclamação trabalhista é julgada, em média, em nove meses. Esse é um dos menores prazos registrados no Judiciário Brasileiro, que apresenta média de 1 ano e 10 meses nas varas federais e de 2 anos e 4 meses nas varas estaduais. A conclusão é do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a partir dos dados reunidos no relatório **Justiça em Números 2019**, divulgado no dia 28 de agosto em Brasília-DF.

Em 2018, a Justiça do Trabalho recebeu 3.460.875 casos novos, o que representa a média de 809 ações para cada juiz lotado nas 1.587 varas do trabalho existentes atualmente no país. No período, foram proferidas 4.367.437 sentenças e baixados 4.354.226 processos.

### **Conciliação**

A Justiça do Trabalho também é a que mais soluciona litígios por meio de acordo entre as partes. Em 2018, cerca de 39% dos processos em fase de conhecimento foram resolvidos por meio da conciliação.

### **Informatização**

O relatório do CNJ também destacou a informatização da Justiça do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já recebe 100% dos processos novos de forma eletrônica. Nos tribunais regionais do trabalho (TRTs), 97,7% das ações são digitais.

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho*