

# Clipping



**27/06/2016**

## Turma restabelece justa causa de motorista que abandonou caminhão para passar fim de semana em Fortaleza

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da JSB Comércio e Representações Ltda. contra decisão que reverteu a justa causa de um motorista que abandonou um caminhão carregado de mercadorias em frente a um bar na cidade de Sobral (CE), para passar o fim de semana em Fortaleza (CE), a cerca de 230 km de distância. No entendimento do relator, ministro Alberto Bressiani, mesmo com histórico profissional sem punições ou faltas graves, a conduta do caminhoneiro, nesse caso, justificou a aplicação da justa causa.

Na reclamação trabalhista, o motorista, que trabalhou na distribuidora de 2008 a 2013, alegou que a falta não era passível de demissão motivado. Também ponderou que a empresa agiu discriminatoriamente na aplicação da punição, uma vez que seu ajudante, que o acompanhou até a capital cearense, foi dispensado sem justa causa.

O juízo da 2ª Vara de Fortaleza, manteve a demissão justa causa, por violação do artigo 482, alínea "e", da CLT (desídia). O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (BA), porém, converteu a dispensa em imotivada, condenando a JSB ao pagamento das verbas rescisórias. Para o Regional, a penalização foi excessiva, uma vez que essa teria sido a primeira falta grave cometida pelo empregado nos mais de cinco anos de contrato de trabalho, além de não ter ocorrido avaria ou extravio do caminhão nem da carga.

TST

No recurso ao TST, a JSB defendeu que houve quebra da relação de confiança entre empresa e empregado, ao ponto de não poder mais confiar qualquer carga a ele.

Para o ministro Bressiani, o fato de o caminhoneiro ter abandonado o veículo carregado, em local desprovido de vigilância e sem autorização de um superior hierárquico demonstrou o seu descaso e completa ausência de responsabilidade. "Mesmo que possuísse vida funcional a mais ilibada, seu comportamento, no episódio, não foi o melhor, rompendo obrigação básica do contrato de trabalho", afirmou. "A conduta não traz contornos de pequena falta".

O relator também afastou a alegação de tratamento discriminatório, ressaltando que o princípio da isonomia não se aplica ao caso. "O caminhão estava confiado ao motorista, o qual, em razão de sua função, detém responsabilidade superior àquela exigida de um simples ajudante", afirmou.

O ministro Mauricio Godinho Delgado ficou vencido. Para ele, o bom histórico funcional do empregado e a ausência de danos ao veículo e à carga ensejaria uma punição mais branda.

27/06/2016

## Acordo em ação preparatória para dissídio não impede cobrador de reclamar verbas suprimidas

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o juízo da 11ª Vara do Trabalho de Campinas (SP) analise o mérito de reclamação trabalhista na qual um cobrador da VB Transportes e Turismo Ltda. pede o pagamento de verbas que foram transacionadas pelo sindicato da categoria numa ação cautelar preparatória de dissídio coletivo. A Turma, por unanimidade, afastou o entendimento das instâncias inferiores de que o acordo, firmado na Justiça do Trabalho para evitar greve, teria efeitos de coisa julgada.

Segundo seu relato, o cobrador foi contratado em 2001 pela Urca Urbano de Campinas Ltda., que em 2006 passou a usar o nome de VB Transportes. Na ocasião, a empresa informou aos empregados que daria baixa em todos os contratos por ter efetuado acordo com o sindicato da categoria em dissídio coletivo, no qual a entidade teria renunciado, em nome dos demitidos, do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS e aceitado o parcelamento das verbas rescisórias em 24 meses, dando quitação geral dos contratos individuais. De acordo com o cobrador, não houve assembleia para discutir a possibilidade de renúncia a esses direitos.

Na reclamação, seu advogado sustentou que nem sentença normativa nem acordo homologado em dissídio coletivo podem impedir o acesso do trabalhador, individualmente, ao Judiciário. Por isso, pedia o pagamento das verbas transacionadas pelo sindicato, entre outras.

A empresa, na contestação, disse que o acordo decorreu do encerramento de suas atividades em Campinas, e, em contrapartida, os trabalhadores tiveram a garantia de contratação pelas novas concessionárias, com estabilidade de seis meses. Como a homologação judicial e o trânsito em julgado, o acordo equivaleria à coisa julgada, e só poderia ser atacado por meio de ação rescisória.

A tese da coisa julgada foi aceita pelo juízo da 11ª Vara do Trabalho de Campinas. Segundo a sentença, "apenas por ação rescisória é possível a desconstituição do acordo celebrado, e, se prejuízo houve, deverá o trabalhador buscar a reparação do ente sindical que o causou". Com isso, o processo foi extinto sem julgamento do mérito.

O TRT da 15ª Região manteve esse entendimento. Segundo o Regional, o sindicato, na condição de substituto processual, deu quitação geral das verbas decorrentes do contrato, e o trabalhador, "beneficiado com a conciliação", não poderia agora, "perante o mesmo magistrado, pleitear diferenças", ressaltando que as supostas perdas tiveram como contrapartida "um bem maior", a manutenção do emprego.

TST

No recurso ao TST, o cobrador sustentou que não participou do acordo, não assinou procuração para o sindicato nem permitiu que seu nome constasse de qualquer lista de substituídos. Questionou a caracterização da coisa julgada argumentando que não houve repetição da mesma demanda, pois, no dissídio coletivo, o objeto de discussão foi a concessão de liminar para suspender movimento grevista, e, nesta ação, o pedido é de verbas trabalhistas devidas.

O relator do recurso, ministro Cláudio Brandão, assinalou que, de fato, não está configurada a tríplice identidade entre as ações (mesmas partes, mesmos pedidos e mesma causa de pedir). "Ademais, não se pode conceber que o sindicato profissional pactue a quitação geral dos contratos individuais trabalhadores, como mecanismo para evitar a deflagração de movimento paredista", afirmou. "O dissídio coletivo de

greve, ante sua natureza jurídica, faz apenas coisa julgada formal, e não serve à viabilização de acordo de transação geral de contratos de trabalho, muito menos o faz a ação cautelar preparatória".

Brandão destacou que esse entendimento está hoje consolidado no âmbito da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, órgão de cúpula responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista nacional, e transcreveu diversos precedentes nesse sentido.

**24/06/2016**

## **Auxiliar da Novacap (DF) não incorpora gratificação de titulação por cursos sem correlação com seu cargo**

Uma empregada da Companhia Urbanizadora da Nova Capital do Brasil – Novacap (DF) recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho contra decisão que indeferiu a incorporação da gratificação de titulação a seu vencimento, mas o recurso não foi conhecido pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista que os cursos realizados, entre eles um de culinária, não têm correlação com o seu cargo de auxiliar de serviços gerais.

Ela ajuizou a ação na 21ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), alegando que não recebia a gratificação de titulação prevista na Lei Distrital 3.824/2006, independentemente da posterior supressão desse benefício, pois se tratava de direito adquirido.

Segundo o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF), que indeferiu a verba, os certificados dos cursos que ela concluiu, intitulados de "Administrando suas finanças", "Educação orçamentária", "Cozinha Brasil" e datilografia, "não superam a barreira da especificidade imposta pelo artigo 41 da norma de regência".

A servidora sustentou em recurso para o TST que a especificidade dos cursos com o cargo que exerce na empresa é subjetiva, de forma que não é possível a avaliação objetiva realizada pela Novacap para negar o direito à gratificação. Segundo ela, "toda e qualquer qualificação engradece o ser humano e, portanto, melhora sua condição de trabalhador".

Ao examinar o recurso, o ministro Cláudio Brandão afirmou que a Lei Distrital 3.824/2006 instituiu a gratificação de titulação aos servidores efetivos da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e aos ocupantes de empregos públicos, quando portadores de títulos. A lei determina que, na certificação do curso, conste a carga horária do treinamento, e que o curso guarde correlação com a área de atuação do empregado.

Destacando a afirmação regional de que os cursos realizados pela empregada não atendem à especificidade imposta pelo artigo 41 da lei, o relator considerou indevida a integração da gratificação pretendida. Ele avaliou ainda que não houve a alegada violação do artigo 122 do Código Civil, pois não se trata de "hipótese em que a condição à percepção da gratificação de titulação seja meramente potestativa", na medida em que se encontra devidamente regulamentada, com todos os requisitos necessários à sua percepção, "os quais não se sujeitam ao alvitre de uma das partes".

A decisão foi por unanimidade.

24/06/2016

## Ex-diretor de marketing da TIM contratado como PJ comprova vínculo de emprego

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a existência de vínculo de emprego de ex-diretor de marketing e comunicação social com a TIM Celular S.A., entendendo que sua contratação como pessoa jurídica ocorreu para disfarçar a relação de emprego. A decisão restabelece sentença do juízo da 3ª Vara do Trabalho de Florianópolis (SC) que condenou a TIM a pagar as verbas trabalhistas e rescisórias decorrentes da relação de emprego.

O ex-diretor afirmou que trabalhou para a Telecomunicações de Santa Catarina S. A. (Telesc) de 1971 a 1998, quando a empresa foi privatizada. No mesmo ano, aposentou-se e foi readmitido pela TIM para o mesmo cargo de diretor de marketing e comunicação social, mas, para tanto, foi instruído a constituir pessoa jurídica em seu nome. Revelou possuir livre trânsito nas sedes da TIM no Brasil e exterior, ficando disponível 24 horas via celular fornecido pela empresa.

A TIM admitiu a prestação de serviços, mas sustentou que esta ocorreu por meio da Fama Consultoria e Assessoria Ltda., da qual o ex-diretor era sócio, mediante contraprestação variável e emissão de nota fiscal, sem elementos configuradores da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica. Testemunhas, porém, confirmaram os requisitos da relação de emprego.

Uma delas afirmou que o ex-diretor se reportava aos superiores em Curitiba (PR), inclusive ao presidente, enviando relatórios mensais. Outra narrou que, a partir de 1998, ele era responsável pela comunicação social em SC e, quando da compra ad Telesc pela TIM, agregou novos encargos como conduzir conselhos de clientes, comparecendo regularmente a trabalho e cumprindo horário. Da mesma forma, o representante da TIM reconheceu que antes, de se aposentar, o autor desenvolvia tarefas de relacionamento com a imprensa, contatos com jornais e meios de comunicação, incluída a TV e, depois, tais atividades estavam atreladas à Fama, mas eram as mesmas.

Convencido que o trabalho desenvolvido pelo autor após a aposentadoria SE inseria na estrutura da TIM, o juízo de primeiro grau afastou a alegação de eventualidade dos serviços. Entendendo que a contratação via PJ ocorreu para disfarçar a relação de emprego, com a sonegação dos direitos trabalhistas, reconheceu o vínculo no período.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), reformou a sentença. Em consulta à internet, o relator regional verificou notícias que relacionavam o autor à empresa de consultoria, na condição de sócio-proprietário, apresentando-o como ex-consultor da TIM. A conclusão foi a de que eventual fraude à legislação contou com a participação do ex-diretor, que dela também se aproveitou. "Detentor de curso superior, com experiência profissional que denota conhecimento e vivência, presume-se que ele tinha pleno conhecimento do contrato de prestação de serviço que firmou com a TIM", registra o acórdão.

TST

Para a relatora do recurso do trabalhador ao TST, ministra Maria Helena Mallmann, o Regional adotou "enquadramento jurídico equivocado" quanto aos fatos analisados, pois o diretor, no contrato via pessoa jurídica, exercia as mesmas atividades de antes da aposentadoria. Entre outros elementos, a ministra citou o envio de relatórios, realização de plantões, comparecimento a reuniões,

deslocamento com agendamento de voos e um contrato de comodato do telefone celular ao qual não poderia ser dada destinação diversa sem autorização da TIM.

Maria Helena Mallmann assinalou que o Direito do Trabalho se orienta pelo princípio da primazia da realidade, e a conduta da empresa, de acordo com o quadro descrito, revela o emprego de meio simulado (contrato com pessoa jurídica) para o fim de recrutamento do trabalhador como verdadeiro empregado.

A decisão foi por maioria, vencida a ministra Delaíde Miranda Arantes.

**23/06/2016**

## **BB é condenado por confiscar dinheiro de poupança de empregado para quitar diferenças de caixa**

A Sétima Turma do Tribunal Superior manteve decisão que condenou o Banco do Brasil S.A. ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 15 mil, por ter retirado da conta poupança de um empregado valores referentes a diferenças de caixa. O banco chegou a retirar R\$ 1.150 da conta, de uma diferença a menor de R\$ 3 mil.

De acordo com o empregado, em junho de 2010, o posto de serviço onde trabalhava, em Várzea da Roça (BA), foi avisado da ocorrência de um assalto à agência localizada em Mairi, a 11 km, e seu gerente determinou o fechamento imediato do caixa e o pagamento dos malotes das empresas privadas, sem a conferência do movimento diário. Quando a conferência foi realizada no dia seguinte, foi constatada a diferença de R\$ 3 mil. Meses depois, ele identificou o desconto dos R\$ 1.150 em sua poupança.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) confirmou a condenação de primeiro grau, que, além de determinar a devolução do valor descontado da poupança, condenou o banco por dano moral. O Banco do Brasil chegou a alegar, em sua defesa, que o caixa responde por eventuais diferenças de valores sob sua guarda, razão pela qual recebe o adicional por "quebra de caixa", previsto em norma coletiva da categoria.

Para o TRT, no entanto, não há que se falar em "desconto salarial", como pretendia o banco, pois não houve retirada no contracheque. Ficou comprovado, ainda, que o trabalhador não recebia o adicional de "quebra de caixa". Além disso, o banco não apresentou autorização para efetuar a operação, e a violação na poupança "se mostrou muito mais grave, aviltante e vilipendiadora do que um desconto salarial, o qual, por si só, já se mostraria ilícito".

**TST**

No recurso ao TST, o BB alegou violação à Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e ao Código Civil (artigos 186, 927 e 944), já que o desconto na conta poupança teria sido legal e não teria ficado comprovado o dano moral pretendido.

No entanto, o ministro Vieira de Mello Filho, relator do processo, destacou que, na condenação por dano moral, não é exigida a prova do constrangimento, dor ou sofrimento pessoal e familiar. "O dano reside na própria violação do direito da personalidade", afirmou. Segundo ele, o ato do banco foi de "usurpação" dos valores existente em conta poupança pessoal, o que se equipararia ao crime de apropriação indébita, previsto no artigo 168 do Código Penal.

24/06/2016

## Eletricista não receberá adicionais de periculosidade e insalubridade cumulativamente

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1), por maioria, confirmou decisão que indeferiu a um eletricista da Arcelormittal Brasil S.A. a percepção cumulativa dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Ao negar provimento a embargos do trabalhador, a SDI-1 manteve a condenação somente ao pagamento do adicional de periculosidade, pelo trabalho em manutenção de redes elétricas.

Na ação, o eletricista argumentou que trabalhava em condições insalubres e perigosas, exposto a calor, ruído excessivo, produtos químicos, gases e poeiras tóxicas, e realizava manutenção de máquinas e equipamentos de sistemas elétricos de potência. A empresa disse que a exposição aos agentes se dava em limites inferiores ao previsto na legislação, e que fornecia equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamento adequado e orientação sobre normas de segurança. Negou ainda que ele trabalhasse no sistema elétrico de potência.

Os juízos de primeira e segunda instâncias deferiram apenas o adicional de periculosidade, considerado mais benéfico ao trabalhador. O laudo pericial reconheceu as condições insalubres e perigosas, mas a cumulação foi indeferida com fundamento no artigo 193, parágrafo 2º, da CLT, que veda o recebimento simultâneo dos dois adicionais. A Segunda Turma do TST adotou a mesma tese para não conhecer de recurso do eletricista neste ponto.

### Cumulação

Nos embargos à SDI-1, o trabalhador sustentou que os adicionais de periculosidade e insalubridade resultam de violações distintas à integridade do empregado: na primeira, há risco de morte, e, na segunda, prejuízo à saúde. Argumentou ainda que o artigo 193, parágrafo 2º, da CLT teria sido revogado pela Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual devem ser considerados os riscos para a saúde pela exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes.

O relator dos embargos, ministro Cláudio Brandão, votou no sentido da cumulação. A Constituição Federal (artigo 7º, inciso XXIII) garante ao trabalhador o direito a adicional para atividades "penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei". Segundo Brandão, a CLT, ao determinar que o trabalhador opte por uma das parcelas, nega um direito fundado na Constituição e assegurado por normas internacionais ratificadas pelo Brasil (Convenções 148 e 155 da OIT). Seu entendimento foi seguido pelos ministros Augusto César de Carvalho, Hugo Scheuermann e Alexandre Agra Belmonte.

Prevaleceu, porém, o voto do ministro João Oreste Dalazen. Para ele, as convenções da OIT não têm qualquer norma explícita que assegure a percepção cumulativa dos adicionais.

### Causa de pedir

Com relação ao artigo 193 da CLT, Dalazen afirmou que a opção por um ou outro adicional somente faz sentido se a origem for uma única causa de pedir. Como exemplo, citou a situação hipotética de um empregado de mineradora que recebe insalubridade pela exposição a ruído intenso e ajuíza reclamação trabalhista para pedir o pagamento cumulativo de adicional de periculosidade pelo manuseio de explosivos, com base no mesmo fato gerador: trabalho diretamente relacionado à detonação de explosivos.

Situação diversa seria a de um técnico de enfermagem que pede adicional de insalubridade pelo contato com pacientes doentes e de periculosidade pela operação de equipamentos de raios-X. "Neste último exemplo, uma vez caracterizadas e classificadas as atividades, individualmente consideradas, como insalubre e perigosa, é inarredável a observância das normas que asseguram o pagamento cumulativo dos adicionais", afirmou.

No caso concreto, o ministro explicou que não há, no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), "qualquer registro em relação ao fato gerador dos adicionais, ou seja, se derivam de causas de pedir distintas". Sem comprovação nesse sentido, considerou correta a decisão da Segunda Turma que negou a cumulação.

**23/06/2016**

## **Auxiliar que ficou famoso por ato de honestidade não será indenizado por entrevistas agendadas pela empresa**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que isentou a Associação Florianopolitana de Voluntários (AFLOV) de pagar indenização por danos morais a um auxiliar de trânsito que acusou a empresa de obrigá-lo a conceder entrevistas à imprensa contra a sua vontade, após ficar conhecido por devolver uma carteira com R\$ 680, encontrada no estacionamento onde trabalhava, em Florianópolis (SC). A Turma não conheceu de recurso do trabalhador por entender que não ficou comprovada lesão à sua moral ou imagem.

De acordo com a reclamação, o auxiliar encontrou a carteira no chão de uma vaga do estacionamento da Zona Azul e o entregou para o gerente, que conseguiu encontrar o proprietário. Ele alega que a ampla difusão do fato interferiu na sua vida pessoal e profissional, uma vez que, por ser uma pessoa tímida e reservada, se sentia incomodado e pressionado pela empregadora a conceder entrevistas, uniformizado, aos jornais e TVs da região.

O auxiliar requereu indenização, alegando que a associação se promoveu por meio da sua boa reputação e da incômoda exposição de sua vida humilde em um bairro pobre da capital catarinense, onde a empresa mantém um programa social. Além da AFLOV, o Instituto de Planejamento Urbano de Florianópolis (IPUF) e o Município de Florianópolis também foram incluídos subsidiariamente no processo.

A empresa negou que tenha obrigado o empregado a conceder entrevistas, afirmando que ele o fez espontaneamente.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Florianópolis condenou a AFLOV ao pagamento de R\$ 10 mil de indenização, por julgar que a empregadora expôs a imagem do trabalhador, sem respeitar seu direito de recusar as entrevistas. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), no entanto, reformou a sentença, por considerar que não ficou comprovado, nos autos, a imposição ou ameaça de demissão caso ele se negasse a ser entrevistado. Ressaltou também que o dano capaz de ensejar indenização é aquele que afeta a honra e a imagem do empregado de forma concreta e negativa, diferentemente do caso, em que o auxiliar foi retratado como herói e exemplo de honestidade, sendo homenageado, inclusive, pela própria empregadora.

**TST**

O relator do recurso de revista do auxiliar, ministro Alexandre Agra Belmonte, manteve a decisão de segundo grau com base nas premissas verificadas no acórdão regional. Entre elas, destacou o fato de alguns veículos de comunicação se dirigirem diretamente à casa do trabalhador, sem o intermédio da empresa, e a prática da

assessoria de imprensa da AFLOV de consultá-lo sobre os pedidos de entrevista e, no caso de recusa, coletar e repassar aos jornais e TVs apenas informações. Observou, ainda, que em momento algum o empregado diz ter sofrido ameaça de dispensa, caso não concedesse as entrevistas.

O ministro explicou que, para a Turma chegar a um entendimento contrário ao firmado no TRT-SC, seria necessário a reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126.

**23/06/2016**

## **Registro de visualização de intimação afasta nulidade de processo por indisponibilidade do PJe**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Ecofor Ambiental S. A. contra condenação, à revelia, em ação ajuizada por um gari. A empresa alegava nulidade do processo por não ter sido notificada da data da audiência, tendo em vista a indisponibilidade do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) no período, mas diligência realizada pelo juízo de primeiro grau demonstrou que a intimação foi visualizada pelo advogado.

A reclamação trabalhista foi ajuizada na 12ª Vara do Trabalho de Fortaleza em 2013 e remetida, por prevenção, à 1ª Vara. Nela o gari pedia, entre outras verbas, indenização por dano moral, alegando ter contraído tuberculose em decorrência das condições ambientais do trabalho, "realizado sob o sol e a chuva", e por ter sido dispensado quando estava doente. A empresa não compareceu à audiência e a sentença, aplicando a revelia e a confissão ficta, condenou-a ao pagamento da indenização, fixada em R\$ 10 mil.

Desde então, a Ecofor vem buscando a nulidade do processo por ausência de intimação. Sua alegação é a de que não tomou ciência da data da nova audiência após a declaração de prevenção porque, no período, o sistema do PJe estava indisponível em relação às intimações, em decorrência de erro operacional. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), porém, manteve a revelia e a confissão ficta, com base em informação do juízo de primeiro grau de que o advogado da empresa tomou ciência da audiência dez dias antes da data marcada.

Segundo o TRT, eventual falha técnica, quando há, "é própria do sistema de processamento de dados, e se existiu não afetou as comunicações eletrônicas do processo, do contrário, não teria gerado o registro de ciência da parte". O acórdão explica ainda que o sistema PJE atual traz um campo de informações do processo, e, no item 'expedientes', acessam-se os 'expedientes no 1º grau', onde consta o registro de acesso à notificação, "visualizada pelo nobre advogado que nega o fato em discussão".

No recurso ao TST, a Ecofor alegou a existência de certidão nos autos informando as indisponibilidades ocorridas no sistema PJe-JT na data do envio da notificação. Mas a relatora, ministra Dora Maria da Costa, observou que o Regional afirmou de forma categórica que o advogado foi notificado e que a indisponibilidade no sistema não interferiu no envio da notificação nem na sua visualização.

A decisão foi unânime.

25/06/2016

## Exame feito pelo INSS não vincula perícia de ação trabalhista

As constatações apresentadas em perícia previdenciária não influenciam as conclusões de perícia trabalhista. O entendimento é da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que negou recurso de uma mulher que pedia o reconhecimento de sua doença como laboral depois de passar a receber auxílio doença por acidente de trabalho.

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

"A opinião técnica da perícia previdenciária não vincula as conclusões da perícia trabalhista", considerou o desembargador Manoel Barbosa da Silva, relator do recurso. Segundo ele, o laudo foi produzido por profissional gabaritado, não deixando dúvidas de que a função exercida em nada contribuiu para a precipitação do processo degenerativo da coluna vertebral lombar da reclamante. Ainda que se trate de trabalhadora jovem, com apenas 26 anos de idade, e que exerceu a função na ré por quase seis anos.

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

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

Quanto ao fato de o benefício concedido ter sido o auxílio doença por acidente do trabalho, o desembargador explicou que o nexofirmado pelo INSS é de mera presunção. "Tal fato é sempre importantíssimo para a perícia judicial trabalhista, que certamente recebe muito mais informações para o estudo do nexoque a perícia previdenciária", ressaltou, esclarecendo que, por esta razão, a perícia previdenciária não prevalece sobre a trabalhista.

Consta do acórdão que a opinião do INSS é apenas elemento de prova, não vinculando o perito oficial. Este tem condições de avaliar todos os aspectos envolvendo o caso de forma muito mais minuciosa. Para o relator, não há como afastar o elucidativo laudo do auxiliar do juízo, que abordou aspectos fundamentais para a solução da questão. Principalmente, como ponderou, quando a parte interessada não apresentou prova capaz de desconstituir o documento.

"Não há nada nos autos que permita negar valor à conclusão a que chegou o perito", reiterou o desembargador. Nesse contexto, foi considerado que a reclamante não é

portadora de doença ocupacional e, apesar das oscilações que enfrenta, está apta para o trabalho e para as atividades da vida comum.

De acordo com o relator, se a doença fosse mesmo relacionada ao trabalho, certamente haveria diversos outros casos semelhantes na empresa, não se tendo nenhuma notícia nesse sentido. Assim, os julgadores confirmaram a improcedência dos pedidos condicionados ao reconhecimento da doença como acidente do trabalho. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3..



## Vendedora obrigada a se fantasiar em promoções receberá indenização

Uma vendedora receberá uma indenização por danos morais de R\$ 5 mil de uma loja de móveis e eletrodomésticos. A funcionária era obrigada a usar peruca e óculos coloridos em campanhas para impulsionar as vendas. De acordo com o processo, os vendedores da Dismobrás Importação, Exportação e Distribuição de Móveis e Eletrodomésticos S.A. eram obrigados a participar de promoções com títulos como “Eu faço o melhor negócio para você” e “Detona Tudo”, vestindo roupas espalhafatosas ou trajes camuflados do exército.

Segundo a ação, havia a ameaça de serem demitidos, caso se negassem a aderir. A vendedora disse que o uso das fantasias comprometeu sua imagem perante os demais colegas de trabalho, que a chamavam de “Lixão”, porque ela se submetia “a qualquer vexame” para atingir as metas de venda.

Na Justiça do Trabalho, a Dismobrás garantiu que não obrigava os empregados a participar fantasiados das campanhas e destacou que não estimulava qualquer prática de ridicularização.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Marabá (PA) não acolheu a pretensão da trabalhadora, por considerar que não houve situação vexatória. Já o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) condenou a rede varejista a pagar R\$ 50 mil para a funcionária, já que avaliou que ficou comprovada a imposição da Dismobrás para que os empregados se fantasiassem.

O caso foi parar no Tribunal Superior do Trabalho (TST), que achou o pagamento da indenização de R\$ 50 mil desproporcional. Por isso, os ministros consideraram que a vendedora deve receber R\$ 5 mil em função dos danos relatados.