

# Clipping



**30/09/2016**

## Transportadora é absolvida de pagar horas extras a motorista de caminhão rastreado por seguradora

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Transportadora Nimec Ltda., do Rio Grande do Sul, de condenação ao pagamento de horas extras a um motorista que dirigia caminhão rastreado por satélite por empresa seguradora da carga transportada. Segundo o relator do recurso, ministro Walmir Oliveira da Costa, o rastreador não era operado pela transportadora e, portanto, não tinha o objetivo de controle de jornada, enquadrando-se o motorista no caso de jornada externa sem efetivo controle de horário.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia mantido sentença da 2ª Vara do Trabalho de Lajeado, que deferiu as horas extras pedidas pelo motorista com o entendimento de que era possível o controle e a fiscalização da jornada efetivamente realizada por ele. Segundo o Regional, o caminhão contava com tacógrafo e rastreador, e, ainda que a empresa seguradora não tivesse relação com a transportadora, as informações prestadas a ela pelo motorista certamente poderiam ser compartilhadas. "Mesmo que se entenda que a finalidade principal do rastreamento seja a segurança da carga, tal instrumento possibilita o efetivo monitoramento dos horários de trabalho do motorista", concluiu.

No recurso ao TST, a empresa sustentou que o motorista realizava viagens como carreteiro para o Paraná e São Paulo, para entrega e coleta de cargas, e não caberia falar em controle de jornada. Segundo a transportadora, o inciso I do artigo 62 da CLT é específico quanto à determinação de que os empregados que exerçam atividade externa, incompatível com a fixação de horário, não estão sujeitos ao pagamento de horas extras, e as próprias convenções coletivas de trabalho aplicáveis à categoria previam a não observância da jornada de trabalho legal.

No exame do recurso, o ministro Walmir Oliveira da Costa destacou que, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 332 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST (SDI-1), o tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho do motorista. "De igual modo, o rastreador do veículo não era controlado pela empresa, e sim pela seguradora", afirmou.

Nesse contexto, o relator assinalou que o regime de trabalho do motorista é o previsto pelo artigo 62, inciso I, da CLT. "Em tal contexto, é forçoso reconhecer que o Regional, decidindo com base em presunção, acabou por violar esse dispositivo", concluiu.

Por maioria, a Turma proveu o recurso para excluir da condenação o pagamento de horas extras, inclusive as relativas ao intervalo intrajornada e suas repercussões. Ficou vencido o desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence.

**30/09/2016**

## **Fábrica de calçados pagará adicional de transferência a costureira contratada para trabalhar na Nicarágua**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Schmidt Irmãos Calçados Ltda. e a SCA Footwear Nicarágua S.A. a pagar adicional de transferência para uma costureira contratada no Brasil pela Schmidt para trabalhar na SCA no exterior. Apesar de a CLT prever a parcela somente para as transferências provisórias e a prestação do serviço só ter ocorrido na Nicarágua, os ministros deferiram a verba porque essa restrição não consta da lei que regula a situação do empregado selecionado no Brasil para atuar no estrangeiro.

O pedido da costureira teve fundamento no artigo 4º da Lei 7.064/1982, que autoriza o empregado e o empregador a estabelecerem, nesse tipo de contrato, os valores do salário-base e do adicional, mas não indica nenhum parâmetro para o cálculo. Ela, então, pretendeu a aplicação do percentual de 25% previsto no artigo 469, parágrafo 3º, da CLT. Em sua defesa, a indústria de calçados alegou não ter ocorrido transferência, uma vez que o serviço efetivo aconteceu apenas na Nicarágua, e a única legislação aplicável seria a daquele país.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) julgaram improcedente o pedido da costureira. Embora tenha decidido pela aplicação das leis brasileiras por serem mais benéficas à empregada, o TRT concluiu que não houve transferência nem acordo sobre o adicional, e o pagamento da parcela está condicionado à mudança temporária do local de realização do serviço.

Relator do recurso da costureira ao TST, o ministro Mauricio Godinho Delgado constatou a transferência e votou no sentido de condenar as empresas a pagar adicional de 25% sobre o salário-base por mês trabalhado na Nicarágua. "É inócua a discussão acerca da provisoriedade da transferência, porque a Lei 7.064/1993 não estabelece nenhum requisito nesse sentido, apenas a CLT", afirmou.

Ao destacar a maior participação das empresas brasileiras em mercados no exterior – a Schmidt e a SCA integram o mesmo grupo econômico –, Godinho Delgado disse que "a jurisprudência trabalhista, sensível ao processo de globalização da economia, passou a considerar devido o adicional de transferência a empregado brasileiro contratado no Brasil para trabalhar no estrangeiro, seja por prazo determinado ou indeterminado", concluiu.

A decisão foi unânime.



**30/09/2016**

## **Aprovada resolução que regulamenta a conciliação na Justiça do Trabalho**

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovou hoje (30), por unanimidade, a resolução que vai normatizar a política de conciliação e mediação na Justiça do Trabalho. Para o presidente do CSJT, ministro Ives Gandra Martins Filho, a elaboração de uma norma específica para a Justiça do Trabalho é necessária devido às especificidades do ramo.

“Cabe ao CSJT dispor sobre esta matéria, já que a Justiça do Trabalho é um ramo específico e conta com um Conselho próprio para regulamentar tais questões,” frisou. Para ele, a resolução é um avanço e trará um norte e maior segurança aos Tribunais Regionais do Trabalho no que diz respeito ao tema.

O documento aprovado cria a política judiciária de tratamento adequado de conflitos da Justiça do Trabalho e tem como foco principal regulamentar e contribuir com o avanço de métodos autocompositivos para a solução de conflitos na Justiça do Trabalho. Prevê ainda a criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho e limita a atuação dos conciliadores e mediadores aos quadros da Justiça do Trabalho, ou seja servidores ativos e inativos, bem como magistrados aposentados.

A resolução diferencia também os conceitos entre conciliação e mediação, deixando claro que a primeira é um procedimento de busca de consenso com apresentação de propostas por parte de terceiro e que contribui com o resultado autocompositivo. Já a segunda é quando não se faz apresentação de propostas, se limitando a estimular o diálogo. A conciliação em dissídios coletivos também foi regulamentada pelo texto aprovado.

Após a publicação da resolução, os TRTs terão 180 dias para se adaptarem às novas regras.

#### Amplo debate

O texto inicial da resolução foi elaborado pela vice-presidência do CSJT, comandada pelo ministro Emmanoel Pereira. Já a versão final, contou com ampla participação dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho, conselheiros do CSJT, presidentes dos TRTs e coordenadores de núcleo de conciliação da Justiça do Trabalho, considerando também todas as sugestões apresentadas durante a Audiência Pública do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para debate do uso da mediação na Justiça do Trabalho, ocorrida em junho de 2016.

Para a coordenadora do Fórum de Coordenadores de Núcleos e Centros de Conciliação da Justiça do Trabalho, desembargadora Ana Paula Tauceda (TRT-ES), o texto aprovado contempla a experiência dos coordenadores de núcleo dos centros de negociação da JT que participam do FONACON/JT e leva em consideração o que foi extraído no 18º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), no sentido da necessidade de supervisão dos Magistrados às sessões de conciliação e mediação, bem como a limitação de que os conciliadores e mediadores não sejam pessoas externas do Poder Judiciário.

“Foi um debate democrático, que gerou uma resolução que significa um ponto de congruência e concordância dos sujeitos institucionais envolvidos neste debate. A resolução fará com que o trabalho desempenhado na conciliação seja melhor, mais claro, organizado e sistematizado, fazendo com que o trabalho que prestamos ao jurisdicionado seja mais efetivo,” destacou a desembargadora.

#### Histórico

Originalmente a Resolução 125 do CNJ, de 2010, tratava da conciliação e mediação relativa a todo Poder Judiciário. Com a emenda nº 2, de março de 2016, a Justiça do Trabalho ficou de fora do alcance da Resolução do CNJ, o que trouxe uma situação de vazio normativo.

O CSJT, entendendo que a situação demandava uma norma específica da Justiça do Trabalho e que cabe ao CNJ tratar de normas gerais e ao CSJT tratar de normas específicas da Justiça do Trabalho, começou, a partir de provocação e de uma primeira proposta de Resolução enviada pela vice-presidência do CSJT, discutir o tema, que redundou no ato aprovado em Plenário hoje.

**30/09/2016**

## Justiça de Tocantins adere inicia piloto de intimações via Whatsapp

Tocantins inicia piloto de intimações via WhatsappCrédito: Divulgação/TJTO

O Judiciário tocantinense desenvolveu projeto para entrega de intimações via Whatsapp, que será implantado no Juizado Especial Cível da Região Norte de Palmas. O procedimento é adotado pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) desde julho, quando foi instituída a intimação via Whatsapp nos Juizados Cíveis e das Fazendas Públicas, inspirando a iniciativa também no Tribunal de Justiça de Tocantins (TJTO).

O juiz auxiliar da Presidência do tribunal, Esmar Custódio Vencio Filho, apresentou a proposta. “Com o processo eletrônico o uso dessas ferramentas aumentará, o que é salutar, pois atende aos princípios da economia e celeridade processuais”, espera. Além da agilidade, a medida gera economia. “Uma das principais vantagens é que as partes serão intimadas quase instantaneamente à publicação da decisão ou da designação da audiência”, disse o juiz Jordan Jardim, responsável pelo juizado escolhido como piloto.

Sobre a segurança do aplicativo de mensagens, o magistrado ressalta que a criptografia de ponta a ponta assegura que somente o intimado poderá ter acesso ao documento que lhe for enviado. “O aplicativo já demonstrou diversas vezes a sua eficiência quando se trata da segurança dos dados, portanto os jurisdicionados não precisam se preocupar com essa questão”, afirmou.

Útil e fácil - A iniciativa das intimações via Whatsapp também já foi aprovada por advogados da capital. O advogado Alex Hennemann utilizou as redes sociais para manifestar apoio à ação. “O aplicativo é popular, extremamente útil e fácil de ser usado, e o Juizado Especial é o ambiente propício para se iniciar o projeto. É uma inovação e tem tudo para dar certo, tendo em vista que isso vem ao encontro dos interesses do cidadão que busca sempre uma Justiça rápida e segura”, ressaltou o profissional.

Aos jurisdicionados, a adesão ao procedimento é voluntária e o cidadão que optar por esse novo método deverá preencher e assinar a autorização disponibilizada pelo juizado, informando seu número de telefone. Ele poderá fazê-lo também pelo sistema e-Proc.

**30/09/2016**

## Semana da Execução Trabalhista arrecada mais de R\$ 680 milhões

“A Justiça só é efetiva quando realizada por inteiro”. Com esse slogan, a 6ª Semana Nacional de Execução Trabalhista, realizada de 19 a 23 de setembro, conseguiu arrecadar mais de R\$ 680 milhões para o pagamento de dívidas. Assim, pouco mais de 93 mil pessoas puderam receber valores que lhes eram devidos em processos já julgados pela Justiça.

Nem mesmo a crise econômica pela qual passa o Brasil frustrou a expectativa dos organizadores da ação. “Os números são muito semelhantes ao da edição anterior, demonstrando que, mesmo diante de uma adversidade na economia, a Justiça do

Trabalho vem cumprindo seu papel na execução trabalhista, beneficiando assim, milhares de trabalhadores”, afirmou o coordenador da Comissão Nacional de Execução Trabalhista, ministro Cláudio Brandão.

Esforço coletivo – Do valor arrecadado, 58,8% são fruto de acordos homologados, mais de 12 mil no total. As regiões judiciárias que obtiveram as maiores arrecadações decorrentes de acordos foram: 15ª Região (Campinas), com 1.977 acordos, 3ª Região (MG), com 1.860 acordos, 2ª Região (SP), com 1.854 e 1ª Região (RJ), com 1.497 acordos. Os 24 tribunais regionais do Trabalho participaram do evento.

Já o valor angariado com os leilões de bens de empresa representou 33,6% do total. Foram mais de 1.200 leilões em todo o país, com R\$ 54 milhões arrecadados para serem distribuídos a pessoas que têm direito em processos trabalhistas na fase de execução.

Aos cofres públicos, nos acordos, foram recolhidos mais de R\$ 18 milhões a título de recolhimentos de INSS e Imposto de Renda. Outro valor significativo, entregue simbolicamente na abertura da 6ª semana, foi o alvará de levantamento da 3ª fase do processo de execução contra a empresa de aviação falida Vasp: mais de 1,9 mil trabalhadores de todo o país receberam suas indenizações, que somadas chegaram a R\$ 70 milhões.



**30/09/2016**

## **Prefeituras assinam acordo para regularizar estágios**

Para regularizar os contratos de estágio do município, a prefeitura de Garanhuns firmou, nesta quinta-feira (29), termo de ajuste de conduta (TAC) junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco. A prefeitura de Caruaru também assinou TAC junto ao órgão para combater o desvirtuamento de mão de obra de estudantes, no dia 20 deste mês. Os municípios devem sanar as irregularidades até 31 de dezembro.

Os acordos, que foram realizados pelo procurador do Trabalho José Adilson Pereira da Costa, preveem que as prefeituras cumpram as normas da lei de estágio (11.788/2008), evitando que estudantes sejam contratados para funções diferentes da área de estudo ou que desempenhem atividades específicas de servidores públicos.

Ainda, ficou determinado que a contratação de estagiários deve ocorrer por meio de seleção de concurso público. Atualmente, nas prefeituras os estagiários não se submetem à seleção pública, sendo fruto de indicação, o que contraria sobretudo o princípio da impessoalidade na administração pública. Em razão disso, o TAC estabelece que estes contratos sejam encerrados até o fim do ano.

No prazo estabelecido para corrigir as infrações, os municípios devem formalizar a contratação por meio de termo de compromisso de estágio, elaborar e implementar programa de estágio, bem como de manual do estagiário, a ser entregue aos estudantes no início das atividades. Em caso de descumprimento, as prefeituras serão multadas em dez mil reais por obrigação descumprida e dois mil reais por estagiário afetado pela burla à legislação.

O procurador José Adilson frisa que, pela legislação, o estágio é um complemento à formação do estudante. “Estágio é ato educativo e deve ser planejado, executado,

acompanhado e avaliado em consonância com os currículos, programas e calendários escolares, proporcionando experiência prática na linha de formação do estagiário”, explica.

**Direito dos estagiários**

A lei de estágio (11.788/2008) diz quais são direitos dos estudantes. Entre eles, está a existência de compatibilidade entre as atividades realizadas e aquelas previstas no termo de compromisso de estágio, bem como a jornada de quatro horas diárias e 20 semanais nos casos de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e de seis horas diárias e 30 semanais para os estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

O procurador alerta que o programa não deve ser usado como barateamento de mão de obra. “Ao contratar estagiário, a empresa estaria colaborando com as instituições de ensino na formação de melhores profissionais para concorrerem no mercado de trabalho, e não buscando reduzir custos pela sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários, próprios de empregados”, conclui.

**Denúncias**

É possível denunciar supostas irregularidades ao MPT pelo site [www.prt6.mpt.mp.br](http://www.prt6.mpt.mp.br), através de link de denúncia, ou ainda em qualquer de uma das unidades do órgão no estado (Recife, Caruaru e Petrolina), de 8h às 14h.



**03/10/2016**

## **JT-MG reconhece rescisão indireta por rigor excessivo para atingimento de metas e condições precárias de trabalho de telemarketing**

Julgando desfavoravelmente o recurso de uma empresa de telemarketing e serviços de call center, a 5ª Turma do TRT-MG manteve a sentença que declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho e ainda deferiu à atendente de telemarketing uma indenização por dano moral. Os julgadores rejeitaram os argumentos da empregadora e reconheceram que a trabalhadora era tratada com rigor excessivo pela chefe para o atingimento de metas, além de trabalhar em ambiente precário. O voto foi proferido pelo desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal.

Uma testemunha que trabalhou na mesma equipe da atendente confirmou a versão apresentada na inicial. Ela relatou que o trabalho era realizado em cadeiras quebradas e sem encosto, mesas sem regulagem e não havia apoio para os pés. O ar condicionado era extremamente gelado e sem possibilidade regulagem. O local não ficava limpo e havia insetos e baratas.

A testemunha também contou que não faziam exames periódicos, mas apenas admissional. Se ultrapassassem os cinco minutos de pausa para banheiro, a supervisora "ia atrás". De acordo com o depoimento, a chefe maltratava alguns empregados, inclusive a reclamante. Ela perseguia, xingava e gritava caso não batessem as metas. A testemunha afirmou que ela e a atendente batiam as metas e reclamavam com a própria chefe do comportamento dela. No entanto, nada era repassado à gerência.

Em seu voto, o relator lembrou que o princípio da Continuidade da Relação de Emprego e o valor social do trabalho consagrado na Constituição Federal (arts.1º, inc. IV e 170, caput) devem ser considerados em casos envolvendo término do contrato de trabalho. Conforme explicou, a rescisão indireta do contrato de trabalho deve se basear em falta que torne insustentável a manutenção do contrato de trabalho. "O tratamento discriminatório, com rigor excessivo do empregador, diretamente o por meio de seus prepostos, enseja ambiente hostil de trabalho, capaz de gerar constrangimento e angústia no empregado, culminando com a falta para a rescisão indireta. E ainda, um ambiente de administração por estresse e de exposição do trabalhador pode representar ofensa à honra e imagem, pois atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido", acrescentou.

Com relação à cobrança por metas, esclareceu que isso, por si só, não induz, à rescisão indireta do contrato e nem ao dano moral. Todavia, se essa cobrança ultrapassa os limites daquilo que se permite na execução normal do contrato, poderá ficar caracterizada a falta grave.

Para o magistrado, esses limites foram ultrapassados no caso, ficando a falta grave do patrão caracterizada, nos termos das alíneas b e e do artigo 483 da CLT. Estes dispositivos consideram como motivos ensejadores do rompimento do contrato de trabalho por parte do empregado o tratamento com rigor excessivo e a prática de ato lesivo da honra e boa fama pelo empregador ou superiores hierárquicos.

"O empregador deve zelar por um ambiente de trabalho em que não predomine a administração por estresse e que a imposição de metas não implique condutas abusivas. Assim, a gestão de pessoas merece o envolvimento cuidadoso do empregador a ponto de não tolerar ofensa à honra e à imagem de seus colaboradores, notadamente, capaz de gerar transtornos psíquicos sérios no trabalhador", registrou no voto.

O recurso foi provido apenas para reduzir o valor da reparação por dano moral para R\$ 5 mil. Isto porque os julgadores entenderam que o valor de R\$18 mil fixado na sentença seria excessivo. Para tanto, aplicaram os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, levando em conta, ainda, a extensão e a gravidade dos efeitos do dano, o grau de culpa do ofensor, a situação econômica das partes e o tempo de serviço prestado para que se possa restabelecer o equilíbrio rompido.

**03/10/2016**

**JT nega garantia provisória a diretor de cooperativa registrada como de trabalho e não de empregados** O juiz Thiago Saço Ferreira, em sua atuação na 1ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, negou o pedido de um empregado de laboratório farmacêutico que, por ocupar cargo de diretor de cooperativa, buscou sua reintegração ao emprego ou indenização substitutiva ao período de seu mandato. É que, conforme constatou o julgador, embora os dirigentes de cooperativas de empregados gozem de garantia provisória de emprego (artigo 55 da Lei 5.764/1971), o caso foge do enquadramento legal necessário à garantia, já que a associação constituída pelo trabalhador e mais nove pessoas constituiu-se como uma cooperativa de trabalho e não como uma cooperativa de empregados.

O magistrado frisou que a cooperativa de trabalho, nos termos da Lei 12.690/2012, traz elementos de aplicação completamente incompatíveis com um empregado celetista. Nesse sentido, o artigo 2º da lei dispõe que ela se caracteriza como "a

sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho". Analisando esse conceito, o juiz ponderou que essa modalidade de cooperativa consiste em uma associação de trabalhadores autônomos que se congregam para a prestação de serviços a terceiros, visando melhorias socioeconômicas e de renda. Assim, não há prestação de serviços a seus membros, mas estes, a partir da cooperativa, se unem para atuar conjuntamente no mercado, aumentando o volume de negociações e captando maior clientela.

Traçando um paralelo entre a cooperativa de trabalho e a de empregados, o juiz frisou que o lucro é da essência da forma de associativismo na cooperativa de trabalho. Já nas cooperativas de empregados, a lei é expressa no sentido de que, embora elas exerçam atividade econômica, não visam lucro (artigo 3º da lei 5.764/1971).

"Houve, no mínimo, gritante confusão na constituição da Uniprovale, misturando-se conceitos, finalidades e institutos jurídicos, todos absolutamente mal manuseados, data venia", destacou o magistrado, acrescentando que, sendo premissa da cooperativa de trabalho a inexistência da relação de emprego, não há como profissionais autônomos exigirem do empregador a garantia provisória de emprego. Por essas razões, o julgador considerou incabível o direito previsto no artigo 55 da Lei 5.764/1971 às cooperativas de trabalho.

Na visão do magistrado, a opção equivocada por uma cooperativa de trabalho provavelmente se deu em razão do pequeno número de integrantes, somente sete, tendo em vista que a cooperativa singular exige a participação mínima de vinte membros. "Prevendo a nula representatividade da Uniprovale, reclamante e seus colegas optaram por concebê-la sob indevida formatação jurídica. Transparece, nesse contexto, que o objetivo primeiro era fruir do benefício garantido pelo art. 55 da Lei 5.764/1971, renovadas as venias", finalizou o julgador, concluindo que o trabalhador não goza de estabilidade no emprego por ser diretor secretário da cooperativa.

Nesse quadro, o magistrado reconheceu a licitude da dispensa, negando o pedido de reintegração no emprego e de indenização substitutiva ao inexistente período de garantia de emprego. O empregado recorreu da decisão, que ficou mantida pelo TRT mineiro.

**30/09/2016**

## **Empregado rural que trabalhou 16 anos para a mesma família e ficou nove meses sem receber salários será indenizado**

Ele era trabalhador rural e prestava serviços para a mesma família desde 1999, de forma contínua. Começou como empregado do pai do atual empregador, depois passou a trabalhar para a viúva dele e, finalmente, após o falecimento dela, o filho e único herdeiro do casal assumiu o papel de empregador. Durante todo o período, teve desrespeitados vários direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, repousos semanais remunerados horas extras e feriados. Além de tudo, estava, há meses, sem receber salário.

Esse o quadro dramático contado por um reclamante e analisado pelo juiz Luciano José de Oliveira, em sua atuação na Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso.

Procurando seus direitos, o reclamante interpôs a ação trabalhista contra o empregador e também contra os espólios de seus pais.

Apesar de regularmente citados, os réus não compareceram na audiência de instrução, o que levou à decretação da revelia deles e à aplicação da pena de confissão. Em consequência, foram considerados verdadeiros os fatos afirmados pelo trabalhador, já que não contrariados por qualquer prova existente no processo (artigo 844 da CLT e Súmula 74 do TST).

Diante do descumprimento das obrigações trabalhistas, o magistrado reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 843, alínea d, da CLT, fixando a extinção do vínculo no último dia trabalhado pelo reclamante (em 15/07/2016) e condenando os réus, de forma solidária, a lhe pagar as parcelas rescisórias devidas, inclusive a multa de 40% do FGTS, bem como todas as parcelas trabalhistas descumpridas ao longo de todo o contrato, que durou cerca de 16 anos (13º salário, férias + 1/3, FGTS, horas extras, repouso semanais remunerados e feriados trabalhados).

Além disso, tendo em vista que o trabalhador ficou sem receber salário desde outubro de 2015, os reclamados foram condenados a lhe pagar os salários devidos até junho de 2016, no valor de 1,5 salários-mínimos mensais, conforme informado na petição inicial. E não foi só. Diante dessa absurda situação vivida pelo reclamante, trabalhador rural e pessoa de poucos recursos, os réus também foram condenados a lhe pagar indenização por danos morais, fixada pelo julgador em R\$5.000,00. O magistrado não teve dúvidas sobre o abalo psicológico sofrido pelo reclamante, já que, por tanto tempo (cerca de nove meses), ficou privado de sua principal, senão única, fonte de sobrevivência.

**30/09/2016**

## **Trabalhador que apresentou laudo particular de silicose mas não teve a doença confirmada por perícia do juízo não consegue indenização**

O empregado pretendia receber indenização por danos morais e materiais da empresa, afirmando que adquiriu a doença ocupacional conhecida como silicose, em decorrência da prestação de serviços à ré. Mas, apesar do relato do trabalhador ter sido confirmado pelos médicos particulares que o acompanharam, a perita oficial do juízo, médica especialista em pneumologia, concluiu em sentido contrário, ou seja, que ele não tinha silicose. Segundo a especialista, o trabalhador foi diagnosticado com tuberculose pulmonar em 2006, mas já tinha sido tratado e estava curado. Essa foi a situação encontrada pela 5ª Turma do TRT mineiro, ao julgar o recurso do trabalhador que não se conformava com a sentença que indeferiu as indenizações pleiteadas. A Turma acolheu o entendimento do relator, desembargador Manoel Barbosa da Silva, que concluiu que o reclamante, de fato, não tinha a doença e confirmou a decisão do juiz de primeiro grau.

A perita oficial, médica especialista em pneumologia, com base em exames de técnicas avançadas de imagem (multislice) e também de imagens analisadas com o apoio de médica radiologista citada como a "mais experiente em pneumoconioses de Minas Gerais", apurou que o reclamante não era portador de silicose. Segundo a especialista, em 2006, ele foi acometido por tuberculose pulmonar, mas havia feito tratamento e já estava curado. A perita esclareceu que o pneumologista que diagnosticou a silicose no reclamante em 2013, equivocou-se, "provavelmente

porque não avaliou em profundidade a tomografia multislice no sistema PACS", como ela havia feito no laudo oficial.

Para reforçar seu entendimento, o desembargador recorreu ainda ao relato dos médicos/peritos forenses Quirino Cordeiro e Hilda Clotilde Penteado Morana, publicado em revista "on line" de psiquiatria, apresentando interessantes explicações sobre as diferenças da conduta procedimental do médico que acompanhou o trabalhador, assim como daquele que foi seu assistente técnico no processo, em relação ao perito oficial:

"As figuras de médico assistente e perito são completamente distintas, tanto em suas competências, como nas atividades que desempenham. Ao médico assistente cabe a realização do tratamento, devendo se empenhar em utilizar todo seu conhecimento e habilidades para o benefício de seu paciente, com quem mantém relação de extrema confiança. Por seu turno, ao médico perito cabe responder a determinadas questões formuladas pela autoridade que o nomeou. Assim, a relação estabelecida entre perito e periciando não é de confiança mútua, como acontece na relação médico/paciente, já que o compromisso do perito não é com ele, mas sim com a autoridade que o investiu da função pericial. Ademais, cabe ao médico perito, e não ao médico assistente, o enquadramento do quadro clínico do periciando nas normas legais ou administrativas, que estão em pauta na avaliação pericial".

Por isso, no caso, o laudo da médica pneumologista e perita oficial do juízo, no sentido de que o trabalhador não é portador de silicose, prevaleceu sobre o testemunho do médico do reclamante, em sentido contrário. "Havendo divergência entre os relatórios médicos particulares e o laudo pericial do Juízo, este deve prevalecer, porque elaborado sob o crivo do contraditório e por profissional imparcial", destacou o desembargador.

Além disso, o julgador ressaltou que o procedimento adotado no caso observou o que o próprio Conselho Federal de Medicina determina para casos de divergências. É que o artigo 6º da RESOLUÇÃO CFM Nº 1.956/2010 dispõe que: "Caso persista a divergência entre o médico assistente requisitante e a operadora ou instituição pública, deverá, de comum acordo, ser escolhido um médico especialista na área, para a decisão. " E, conforme registrou o relator, "foi deferido o pedido do reclamante de substituição do perito primeiramente designado, quando se trouxe ao caso uma pneumologista, a qual detém capacitação de especialista e deu a resposta necessária para as divergências apresentadas". Por essas razões, a Turma rejeitou as indenizações pleiteadas pelo trabalhador.



**30/09/2016**

## **Em Ariquemes videoconferência viabilizou audiências de conciliação durante a Semana Nacional da Execução Trabalhista**

Durante a 6ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, realizada de 19 a 23 de setembro, a utilização do "hangouts" (aplicativo gratuito do google) auxiliou na realização de acordos em Ariquemes (RO), a 200 km de Porto Velho.

No período compareceram reclamantes de 10 processos da 1ª e 2ª Varas do Trabalho que utilizaram a sala de audiências da 1ª Vara para realizar a videoconferência com o Juízo Auxiliar de Solução de Conflitos, Precatórios e Apoio à Execução (Jasconpe). Sob a presidência do juiz do Trabalho Edilson Carlos de Souza Cortez foram realizadas as audiências de conciliação, com o auxílio dos servidores da 1ª Vara do Trabalho de Ariquemes.

Segundo a juíza do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Ariquemes, Cândida Maria Ferreira Xavier, a ferramenta vem sendo utilizada com bastante êxito na Unidade, já tendo sido realizadas em outras cinco ocasiões, a maior parte delas a pedido do Ministério Público do Trabalho.

Um dos casos de sucesso envolveu um reclamante que trabalhou no município e mora atualmente no estado do Paraná. Ele não tinha condições financeiras para comparecer na sede do Juízo, ocasião em que foi deferido o pedido de videoconferência, onde as partes acabaram se conciliando. "A utilização da ferramenta, portanto, resulta em aproximação do jurisdicionado à justiça", ressaltou a magistrada ao reforçar que tal medida tem amparo legal em razão de previsão expressa no Código de Processo Civil (art. 236, § 6º, art. 453, § 1º e art. 461, § 2º), que prevê que os atos processuais podem ser realizadas por videoconferência.



**02/10/2016**

## **Abusar do direito de ação é ato ilícito e gera dever de indenizar**

Movimentar o Judiciário mesmo sabendo que não tem razão é abuso de direito, configura ato ilícito e cria o dever de indenizar. Com esse entendimento, a 2ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Mato Grosso manteve a condenação de um cliente que entrou com uma ação de reparação de danos contra um banco, alegando que teve o nome negativado de forma indevida.

A ação foi proposta em Lucas do Rio Verde. O juiz julgou a ação improcedente, pois ficou comprovado que o autor da ação mantinha contrato com o banco e ainda o condenou por litigância de má-fé. Na sentença, o magistrado registrou que “não há como afastar a litigância de má-fé do requerente, a qual se configura por ao menos quatro razões: I) alterar a verdade dos fatos; II) usar do processo para conseguir objetivo ilegal; III) proceder de modo temerário na presente ação; IV) provocar a presente demanda mesmo sabendo ser ela manifestamente infundada”.

O cliente recorreu da sentença, mas a apelação foi negada no TJ-MT, que manteve a condenação do autor por alterar a verdade dos fatos e provocar a demanda mesmo sabendo ser manifestamente infundada.

"Correto o ato sentencial ao reconhecer a litigância de má-fé do autor, porquanto restou demonstrado que este alterou a verdade dos fatos e provocou a presente demanda mesmo sabendo ser ela manifestamente infundada, devendo, portanto, ser mantida a multa aplicada de acordo com o artigo 18 do CPC/73", registrou a relatora, desembargadora Marilsen Andrade Addario. Com informações da Assessoria de Imprensa do TJ-MT.