

# Clipping



**10/02/2017**

## Nova decisão libera Riascos de depósito judicial para jogar por outro clube

A ministra Maria Helena Mallmann, do Tribunal Superior do Trabalho, extinguiu, sem resolução do mérito, o mandado de segurança impetrado pelo Cruzeiro Esporte Clube e tornou sem efeito liminar que autorizava o jogador de futebol colombiano Duvier Riascos a atuar por outra equipe do Brasil ou exterior, condicionado ao depósito judicial, a título de caução, de cerca de R\$ 2,3 milhões.

Com a extinção do MS, volta a valer, por ora, a liminar em habeas corpus (HC) em que o ministro Barros Levenhagen, monocraticamente, autorizou Riascos a jogar por qualquer clube, sem a exigência de depósito, até que seja definida, em sentença de primeiro grau, a reclamação trabalhista em que o atleta busca a rescisão indireta do contrato de trabalho com a equipe mineira.

O Cruzeiro apresentou agravo regimental à Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST contra o despacho do ministro Levanhagen, mas o recurso ainda não foi julgado. Em seguida, impetrou o mandado de segurança, no qual o presidente do TST, ministro Ives Gandra Filho, durante o recesso forense, condicionou a transferência do atleta ao pagamento da caução.

A ministra Mallman, relatora do mandado de segurança, afirmou que os sucessivos recursos e ações apresentadas pelas duas partes criaram “um gigantesco e interminável imbróglio processual, em nítido prejuízo à boa prestação jurisdicional”. Segundo ela, a questão tratada no mandado de segurança repete a lide travada no habeas corpus, “antes mesmo que haja o esgotamento da jurisdição no âmbito da SDI-2”.

Cabe recurso da decisão.

**13/02/2017**

## Sócio oculto terá de responder por verbas trabalhistas devidas a ex- empregada

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou, por unanimidade, provimento ao agravo de um empresário condenado a responder pelas dívidas trabalhistas de uma empregada da Arlindo Postal Ltda., na qualidade de sócio oculto da empresa. A Turma afastou sua alegação de cerceamento do direito de defesa porque a sentença foi baseada em documentos encontrados pelo juiz no Cadastro de Clientes do Sistema Financeiro Nacional do Banco Central (BACEN-CCS), sem que tivesse a oportunidade de se manifestar e produzir contraprova.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), ao manter a condenação, registrou que, apesar de o empresário ter se retirado da sociedade, ele continuou e

continua como responsável legal pela empresa na qualidade de sócio oculto, e se beneficiou do trabalho da empregada durante todo o contrato de trabalho. Destacou ainda que o empresário comprou imóvel da empresa, que passou a ser locatária, “em nítida fraude contra credores, com o objetivo de retirar o imóvel do patrimônio da empresa”.

Convênio

Segundo o relator do recurso, ministro Vieira de Mello Filho, não houve cerceamento de defesa, uma vez que é possível consultar o sistema BACEN-CCS posteriormente ao ajuizamento dos embargos à execução. “Uma vez firmado convênio para conferir efetividade às execuções trabalhistas, o juiz pode obter informação das contas bancárias da sociedade para verificar se o sócio a quem foi redirecionada a execução ainda figurava como responsável legal, independentemente de consulta às movimentações bancárias e mesmo após o fato alegado”, afirmou.

“Cabe ao magistrado, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito”, destacou Vieira de Mello Filho. “Mais que isso, na fase de cumprimento de sentença o compromisso do juiz é a com a efetividade da decisão proferida”.

**13/02/2017**

## **Servidora incorpora média de gratificações recebidas em cargos comissionados**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a uma servidora pública do município de Cafelândia (SP) o direito de incorporar à remuneração a média das gratificações recebidas nos dez anos que antecederam sua destituição definitiva do cargo em comissão. Como ela exerceu diversos cargos comissionados, sem interrupção, durante 27 anos, os ministros aplicaram ao caso a Súmula 372 do TST, que veda a supressão da gratificação recebida por dez ou mais anos se o empregador, sem justo motivo, reverter o empregado ao cargo efetivo, em vista do princípio da estabilidade financeira.

A decisão superou o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), que indeferiu o pedido de incorporação sob o argumento de que ela não ocupou por dez anos ininterruptos nenhuma das funções – assessora de gabinete, secretária municipal de arrecadação e tributação e chefe de planejamento, entre outros.

Relator do processo no TST, o ministro Barros Levenhagen afirmou que a decisão do Regional contrariou o item I da Súmula 372. “A jurisprudência firmou-se no sentido de que a percepção de gratificações distintas por mais de dez anos assegura ao empregado a integração do valor referente à média das gratificações auferidas no último decênio”, concluiu.

De forma unânime, os demais integrantes da Quinta Turma seguiram o voto do relator.

**13/02/2017**

## **Turma isenta Electrolux de indenizar trabalhador demitido 30 dias antes da data base**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Electrolux do Brasil S.A de pagar a um operador de manufatura o adicional equivalente a um salário,

previsto no artigo 9º da Lei 7.238/84, por ter sido demitido sem justa causa nos 30 dias anteriores à data base da categoria. Considerando a projeção de 30 dias do aviso prévio indenizado, a Turma concluiu que demissão se deu após a data base.

A data base da categoria é 1º/3. O autor alegou que foi demitido em 19/2/2010, mas a empresa anotou a dispensa na carteira de trabalho no dia 1º/3 para se eximir de pagar a indenização. Sua versão foi contestada pela Electrolux, segundo a qual o término do contrato se deu na data registrada na CTPS e no comunicado de dispensa assinado por ele.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) determinou que a data de saída a constar na CTPS fosse 19/3/2010, projeção do aviso prévio indenizado, e deferiu a indenização por entender que a dispensa ocorreu em 19/2/2010, nos 30 dias antecedentes à data do reajuste salarial.

TST

A decisão foi revertida no TST. Segundo a relatora, desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, a questão é verificar quando se deu o término do contrato de trabalho. E, quanto a isso, o artigo 487, parágrafo 1º, da CLT estabelece que o prazo do aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.

A relatora explicou que a indenização do artigo 9º da Lei 7.238/84 foi instituída com caráter compensatório para perda financeira sofrida pelo empregado com a dispensa próxima à data do reajuste. Observou, porém, que para o seu recebimento a data da demissão não pode corresponder à de concessão do aviso prévio ou da dispensa, mas à do termo final do respectivo prazo. E destacou que, segundo a Súmula 182, o tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei 6.708/79.

A decisão, unânime, já transitou em julgado.

**10/02/2017**

## **Salão de beleza reverte decisão que reconheceu vínculo de emprego com cabeleireiro**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a existência de vínculo de emprego entre um cabeleireiro e o Salão Rocha Ltda., de Belo Horizonte (MG). Para modificar decisão da instância ordinária, a Turma destacou a flexibilidade de horário de serviço, a possibilidade de emendar feriados, a ausência de punições disciplinares e a falta de poder diretivo e de subordinação jurídica entre os envolvidos.

Em sua defesa, o salão argumentou que o único vínculo mantido com o trabalhador decorria de contrato de locação para uso de uma cadeira e bancada de corte de cabelo, baseado em percentuais dos valores cobrados pelos serviços – sistema que permitia ao profissional receber mais de 40% das quantias pagas por clientes dele.

O juízo de primeiro grau negou o reconhecimento de vínculo, e destacou que as comissões recebidas pelo cabeleireiro eram impraticáveis para empregados. Para afastar os requisitos de pessoalidade e subordinação, que, juntos com outros, configuram a relação de emprego (artigos 2º e 3º da CLT), a sentença indicou que ele tinha liberdade para recusar a marcação de horários para resolver questões pessoais, para trocar de escala com colegas e até para emendar feriados, sem qualquer punição disciplinar.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) entendeu que havia subordinação, porque as ausências e as mudanças de agenda precisavam ser

autorizadas pela gerência, conforme depoimento de colega do trabalhador. Para o TRT, o contrato de locação tinha a finalidade de burlar as normas da CLT. O processo retornou à 15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que, em nova sentença, assegurou férias, 13º salário e outras parcelas.

Relator do recurso do salão ao TST, o ministro Barros Levenhagen concluiu que a possibilidade de bloquear horários e prolongar feriados descaracteriza a relação de emprego, e a necessidade de informar previamente as ausências e as alterações não configura subordinação. "Nesse passo, também não se constata a existência do poder diretivo que caracteriza o empregador na consecução do trabalho do empregado", concluiu.

A decisão foi unânime, mas o cabeleireiro opôs embargos declaratórios, ainda não julgados.

**10/02/2017**

## **Turma reconhece legitimidade de sindicato para substituir apenas um trabalhador em processo**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a legitimidade do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curvelo e Região (MG) para substituir processualmente um empregado do Banco do Nordeste do Brasil S.A., único trabalhador a atuar na função de agente de desenvolvimento na sua base territorial. O processo deve agora retornar à Vara do Trabalho de Diamantina (MG) para que prossiga no julgamento.

A ação pretendia a alteração da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras do agente, mas o juízo de primeiro grau extinguiu o processo sem resolução do mérito, por considerar que o sindicato não poderia atuar como substituto do trabalhador, pois a ação tratava de direitos individuais heterogêneos, que não se estendem a toda a categoria.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença e ressaltou ainda que, como ficou constatado que o trabalhador era o único naquela função, seria necessária a análise individualizada das circunstâncias do seu contrato de trabalho. Para o TRT, ao invés da substituição pessoal, o agente deveria ter se valido da assistência sindical (artigo 14 da Lei 5.584/70), postulando em nome próprio.

**Legitimidade reconhecida**

O relator do recurso do sindicato ao TST, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, afirmou que a decisão regional violou o artigo 8º, inciso III, da Constituição da República, que trata da organização sindical. O relator destacou que tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) quanto a jurisprudência do TST já se posicionaram em favor da legitimidade processual dos sindicatos "para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada".

A decisão foi unânime.

**10/02/2017**

## **Consórcio de hidrelétrica é condenado por exigir jornada exaustiva de operário**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Consórcio J Malucelli – CR Almeida, integrante do grupo que constrói a Hidrelétrica de Colíder (MT), ao pagamento de indenização de R\$ 14 mil por dano moral a um operário que

cumpria jornada exaustiva, de cerca de 12 horas, de segunda-feira a sábado. O entendimento foi o de que, nesse caso, o dano moral não precisa ser comprovado, por derivar da própria natureza do fato (in re ipsa).

O operador de munck (caminhão-guindaste) afirmou na reclamação trabalhista que saía às 5h, pegava o transporte da empresa e chegava à portaria às 6h10, batia o ponto às 7h, tinha 20 minutos para refeição, batia a saída às 17h40 e às 19h10 estava no ônibus de volta. Ele pediu indenização por dano moral de 20 vezes o valor do salário mínimo.

O juízo da Vara do Trabalho de Colíder (MT) indeferiu a indenização. Disse que, mesmo reconhecida a extrapolação da jornada, não havia ofensa de natureza moral, sobretudo por ausência da prova do dano. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), para o qual caberia ao operador comprovar que a situação lhe ocasionou sérios transtornos na esfera íntima, o que não ocorreu.

A relatora do recurso do trabalhador ao TST, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que o TST tem entendido que a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois a conduta da empresa limita a vida pessoal do empregado, inibindo seu convívio social e familiar e impedindo-o de investir seu tempo em reciclagem profissional e estudos. Uma vez reconhecida a jornada excessiva, ele tem direito à reparação, e o dano não precisa ser comprovado, derivando da própria natureza do fato.

Quanto ao valor da indenização Delaíde adotou critérios previstos na doutrina e jurisprudência, como capacidade econômica das partes, intensidade e extensão do dano causado, repercussão da ofensa e grau do dolo ou culpa do responsável, avaliando razoável o valor pretendido, para fixá-lo em R\$ 14 mil.



**10/02/2017**

## **Programas do Judiciário auxiliam egressos a acessarem o mercado de trabalho**

Há três anos, a juíza Eulinete Tribuzzi, titular da 11ª Vara Criminal da Comarca de Manaus (AM), fazia uma ligação para o gerente de uma empresa de ônibus, com objetivo de convencê-lo a contratar um rapaz que havia passado na entrevista de emprego, mas foi barrado por ter antecedentes criminais. A ligação teve sucesso e hoje o egresso já foi até promovido de cargo. O esforço da juíza amazonense ilustra a dedicação de diversos magistrados do Poder Judiciário em todo país na tentativa de ressocializar apenados, por meio de uma oportunidade no mercado de trabalho. Tribunais de Justiça de pelo menos sete estados – Amazonas, Rio Grande do Sul, São Paulo, Paraná, Bahia, Maranhão e Mato Grosso - têm se destacado em parcerias firmadas com empresas por meio do Programa Começar de Novo, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2010.

O Começar de Novo se propõe a sensibilizar órgãos públicos e a sociedade civil para que forneçam postos de trabalho e cursos de capacitação profissional para presos e egressos do sistema carcerário. Geralmente, as empresas que participam do programa oferecem vagas para quem cumpre pena em regime semiaberto e aberto, que muitas vezes são contratados após o cumprimento da pena. É o que ocorre, por

exemplo, com 32 egressos da penitenciária Major PM Zuzi Alves da Silva, em Água Boa, no Mato Grosso, que comporta 580 detentos atualmente.

Rotina de trabalho - Todos os dias, às seis da manhã, eles sobem em um ônibus disponibilizado pela Companhia Vale do Araguaia, uma empresa de grande porte do ramo de reflorestamento, e percorrem 70 quilômetros até a fazenda em que a empresa está situada. Lá, antes começar o serviço, recebem o mesmo tratamento dos demais funcionários. Às quatro e meia da tarde, seguem no ônibus da empresa de volta para o presídio. “Aqui dentro, eles são colaboradores normais e nunca tivemos nenhum problema de relacionamento ou produtividade”, conta Antônio Honorato, coordenador administrativo da empresa.

A empresa dispõe de um encarregado e um supervisor para os egressos e o presídio disponibiliza dois agentes de fiscalização durante o serviço. Os egressos recebem um salário mínimo, que é dividido em três partes: um terço vai diretamente para eles, outro para familiares dependentes e o último terço fica em uma poupança que só pode ser sacada quando terminam de cumprir a pena. Além disso, a empresa paga um adicional de bonificação por produtividade. “Já tivemos caso de presos que saíram do sistema com R\$ 25 mil para recomeçar a vida”, conta Honorato.

De acordo com a juíza auxiliar da Corregedoria do Tribunal de Justiça do Mato Grosso (TJMT) Ana Cristina Silva Mendes, quase 300 reeducandos já passaram pelo programa e houve apenas um caso de fuga em três anos. “Eles são muito gratos por integrar o projeto, aprendem um ofício e ganham uma perspectiva para o futuro”, diz a juíza. Atualmente quatro ex-presos trabalham na companhia em regime celetista, como os demais funcionários. “Só não contratamos mais porque muitos cumprem a pena e vão procurar a família, que geralmente mora em outras regiões longe daqui”, diz Honorato.

Camarão ao molho de uvas – Foi em um jantar com seu patrão, enquanto comia pela primeira vez em um restaurante fino de Salvador (BA) um prato de camarão ao molho de uvas, que o empresário Nylton Pires teve a ideia de ajudar os egressos do sistema penitenciário. “Pensei na comida azeda que eu comia na prisão e nas pessoas que eu sabia que, se tivessem uma chance também, não voltariam para o crime”, diz Nylton, que atualmente cumpre pena em regime aberto. Ele conseguiu abrir uma microempresa no setor de serviços após cumprir 14 anos em regime fechado e mais quatro no semiaberto, quando conseguiu emprego em uma construtora.

Ao abrir sua empresa, a primeira providência foi fazer o credenciamento junto ao Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) no programa Começar de Novo. “Fiz questão de voltar ao presídio para visitar os detentos e dizer que quem quisesse trabalhar teria emprego na minha empresa”, diz Nylton. Hoje os egressos trabalham na empresa em diversos setores, como motorista, zeladoria, fiscal de shopping, conservação, dentre outros. “Querida quebrar o paradigma de que egresso só pode trabalhar em construção”, diz.

De acordo com Ana Paula, analista judiciária e responsável pelo Começar de Novo no tribunal baiano, que conseguiu a oportunidade de emprego para Nylton, atualmente há 560 apenados trabalhando pelo programa, por meio de acordos de cooperação técnica firmados entre as empresas e o tribunal. “Os apenados se sentem valorizados, aprendem uma profissão saem com o objetivo de procurar um emprego naquela área”, diz Ana Paula. Na opinião de Nylton, sua empresa se tornou uma grande família de trabalho e solidariedade. “Aconselho os egressos a não se arriscarem em locais de confusão. Para quem passou pelo sistema, não tem mais carnaval”, diz Nylton.

Reconhecimento – Desde 2009, a 11ª Vara Criminal da Comarca de Manaus faz parcerias com ONGs que oferecem cursos profissionalizantes aos presos provisórios. “É muito gostoso ouvir que o liberado abriu um negócio por conta da profissionalização que recebeu”, conta a juíza Eulinete Tribuzzi, titular da vara do Tribunal de Justiça do Amazonas (TJAM). Ela coordena o projeto “Reeducar - Reduzindo o retorno ao cárcere”. A cada quinze dias, são promovidas palestras de orientação profissional para os liberados da prisão provisória, que aguardam uma sentença. Dos 8.300 reeducandos que passaram pela palestra desde 2010, apenas 160 voltaram a reincidir em outro crime.

Outras ações –No Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), a Corregedoria desenvolve o Projeto Trabalho para a Vida, em parceria com várias instituições públicas e privadas, para criar as condições necessárias à ressocialização pelo trabalho dos apenados e egressos do sistema prisional. Um convênio celebrado entre o TJ do Maranhão (TJMA), a Unidade de Monitoramento Carcerário, a Secretaria de Estado da Justiça e Administração Penitenciária (Sejap) e a empresa Ciclismo vai garantir novas vagas de trabalho para detentos da Penitenciária de Pedrinhas. De acordo com o convênio, os apenados receberão qualificação técnico-profissional e atuarão no ramo da produção de raios para aros de bicicletas. O encaminhamento será feito por meio do Programa Começar de Novo.

**10/02/2017**

## **Reciclagem transforma processos em calendários no Pará**

O Núcleo Socioambiental do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA) irá distribuir 900 calendários de 2017 confeccionados com material 100% reciclado. A iniciativa atende ao plano de gestão do Biênio 2017/2019, assim como a Resolução nº 201/2015, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que prevê o estímulo a iniciativas de sustentabilidade ambiental, social e econômica.

O calendário foi preparado com capas de processo e folhas de papel recolhidas na campanha Descarte Consciente de Papel. Toda a impressão foi realizada no modo econômico e as fotos que ilustram o material foram cedidas pelos servidores Ricardo Lima, Salim Wariss e Gabriela Monteiro.

Funcionários e terceirizados fizeram o preparo manual dos calendários, que além de serem distribuídos para magistrados, servidores e terceirizados do TJPA, serão enviados a outros tribunais.

Para a coordenadora do Núcleo Socioambiental, Evelise Rodrigues, os calendários sustentáveis atendem aos princípios da eficiência do gasto público, incentivam o consumo consciente de recursos naturais e a mudança de paradigmas acerca dos resíduos gerados nas atividades do órgão. “Nossa ideia foi reutilizar 100% do material, torná-lo útil durante o ano e, ao final, recolhê-los no projeto Descarte Consciente, conduzido por catadores de materiais recicláveis”, destacou.

Desde 2009, o TJPA desenvolve várias ações na área ambiental, entre elas, a que recolhe material reciclável em unidades judiciárias da Região Metropolitana de Belém. Somente em 2016, o programa recolheu 29 toneladas de material reciclável, que receberam destino correto, beneficiando 203 famílias de catadores.



**10/02/2017**

## **11ª Turma: adesão a movimento grevista suspende contrato de trabalho e desobriga pagamento dos dias parados**

Uma servidora de universidade pública estadual paulista recorreu de sentença (primeira instância) que lhe negara direito à indenização por danos morais. Ela havia participado de greve da categoria e teve descontos salariais em folha durante dois meses. Alegou que os descontos foram ilegais, que configuraram prática antissindical e que essa situação lhe causara instabilidade emocional, pois ela não tinha recursos para honrar seus compromissos financeiros.

Os magistrados da 11ª Turma do TRT da 2ª Região decidiram, em acórdão de relatoria do desembargador Eduardo de Azevedo Silva, negar provimento ao recurso da servidora. Segundo eles, a indenização não é devida porque a adesão ao movimento grevista suspende o contrato de trabalho e, por consequência, a prestação do serviço, o que desobriga o empregador do pagamento de salário relativo aos dias parados.

Para embasar sua decisão, a 11ª Turma recorreu à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que cita o artigo 7º da Lei 7.789/1989 ("a participação em greve suspende o contrato de trabalho") e afirma que "na ocorrência de greve, salvo situações excepcionais, tais como a estipulação em acordo, convenção coletiva, laudo arbitral, decisão judicial, ou em casos em que o empregador contribui decisivamente, por meio de conduta recriminável, para a ocorrência da greve, não são devidos os salários dos dias de paralisação, uma vez que não existe a prestação de serviços".

Os desembargadores do TRT-2 acompanharam também entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema, que fixou a seguinte tese: "A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público".



**13/02/2017**

## **Turma decide: trabalho do presidiário não é incompatível com reconhecimento de vínculo de emprego**

Nos termos do artigo 28, parágrafo 2º, da Lei de Execução Penal (LEP): "O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho", sendo assim de vínculo administrativo. Ou seja, a CLT não regula o trabalho do

presidiário, pois, no caso do serviço interno que ele realiza, o trabalho é um dever, sem autonomia de vontade, o que impede a formação do contrato de trabalho. Mas, será que a condição da pessoa que cumpre pena é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego? Nem sempre, conforme explicou o juiz convocado Carlos Roberto Barbosa ao analisar um caso envolvendo a matéria. No julgamento realizado na 8ª Turma do TRT mineiro, ele atuou como relator do recurso de um restaurante em face de uma auxiliar de cozinha que cumpria pena em regime semi-aberto.

Inconformado com a decisão do juiz sentenciante, que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, o restaurante recorreu ao TRT alegando, em síntese, que existiu apenas um convênio associativo com uma entidade que cuida dos interesses dos apenados criminais, egressos do sistema carcerário. Ao examinar os documentos juntados ao processo, o magistrado verificou que a auxiliar de cozinha cumpria pena em regime semi-aberto desde 24/07/2013, sendo concedido livramento condicional a partir de 13.03.2015. Durante esse período, a prestação de serviços foi intermediada pela APAC (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados), entidade que buscou a disponibilização da vaga para a reclamante, mediante convênio com o restaurante. Observou o relator, ao examinar a prova documental, que a auxiliar de cozinha prestou serviços no período de 02/09/2014 a 07/03/2015, ou seja, ela já se encontrava no regime semi-aberto antes da data da contratação, desde 24/07/2013, com concessão de livramento condicional a partir de março de 2015.

Em seu voto, o relator reconhece que o trabalho do preso é um mecanismo de recuperação oferecido pelo Estado, cujo objetivo fundamental é a tentativa de ressocialização do condenado, sendo que o trabalho subtrai da penalidade a ele imposta os dias correspondentes ao trabalho por ele desenvolvido. Nesse contexto, o trabalho está intimamente ligado à redução da pena, e, como frisou o relator, somente o Juiz das Execuções Penais pode conhecer da reclamação de pagamento de remuneração ao preso. Mas, apesar desse posicionamento, o magistrado fez uma importante ressalva. "Contudo, a configuração de uma relação empregatícia pode, eventualmente, ocorrer, já que há diversos trabalhos que não precisam ser realizados no estabelecimento do empregador, podendo ser executados no domicílio do empregado, sem que isso seja empecilho à caracterização da relação de emprego (art. 6º, da CLT). Também se o condenado tiver de cumprir pena em regime semi-aberto, ele pode manter seu emprego existente. Assim, existindo elementos da estrutura do contrato de trabalho, estará caracterizada como de emprego a relação entre o trabalhador preso e a entidade privada", ponderou.

E foi exatamente nessa categoria que o relator enquadrou o caso da ex-empregada do restaurante, pois o cumprimento da pena, em regime semi-aberto, não interferiu na manutenção de um contrato de trabalho comum, com a presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego. "Logo, somente o preso que cumpre sua pena em regime fechado é que trabalha obrigatoriamente nos estabelecimentos prisionais. É diversa a situação daqueles em regime semi-aberto ou aberto. Negar os direitos trabalhistas aos condenados penalmente, mas sujeitos à menor restrição de locomoção, em razão da progressão do regime da pena, atenta contra os direitos sociais, além de revelar prática empresária discriminatória", concluiu.

Na mesma linha de entendimento do juiz sentenciante, o relator destacou um trecho da Cartilha do Empregador, do Conselho Nacional de Justiça, que assim dispõe: "[...] Embora a lei seja omissa a respeito, entende-se que há vínculo de emprego, e a remuneração deve ser igual à do trabalhador livre na hipótese em que o contratado

for preso em regime aberto e domiciliar Em outras palavras, a relação de trabalho do apenado em regime aberto e domiciliar é regida pela CLT (se presentes os requisitos do vínculo de emprego), em condições idênticas às dos empregados em geral".

Ao negar provimento ao recurso do restaurante, o magistrado enfatizou que a intervenção da APAC para a recolocação da autora no mercado de trabalho não muda esse posicionamento. Pelo contrário, ele entende que esse fato somente o reforça, na medida em que o conjunto de direitos do trabalho da pessoa condenada, em regime aberto ou semi-aberto, deve ser igual ao da pessoa livre. Acompanhando o entendimento do relator, a Turma julgadora manteve integralmente a sentença que declarou o vínculo empregatício entre as partes, condenando o restaurante réu ao pagamento das parcelas decorrentes.

Ao finalizar, o julgador reconheceu a nobreza da conduta patronal, que se destacou em meio à discriminação generalizada, comportamento demonstrado por tantos empregadores. Nesse sentido, ele ponderou que "a peculiaridade da situação não permite concluir que a contratação se deu pelas vias regulares, pelo modelo normal de seleção de empregados, pois esteve o réu cumprindo com sua função social de empregador, já que poderia contratar qualquer pessoa, em seu livre arbítrio, mas deu preferência à condição especial da autora, que enfrenta momento social delicado, em razão das lamentáveis práticas sociais discriminatórias em relação aos egressos do sistema penitenciário. A postura do réu é louvável, sem dúvidas, o que, por equidade, busca-se conformação com, ao menos, o mínimo legal, na falta de regulamentação específica para o caso concreto".

**13/02/2017**

## **Empresa que adianta honorários periciais não será restituída se empregado vencido no objeto da perícia for beneficiário da justiça gratuita**

Muitas vezes o juiz recorre à prova pericial para solucionar questões que fogem aos seus conhecimentos técnicos. E o perito, como qualquer outro profissional, deve receber o valor pelo trabalho executado, o que, em regra, deve ser suportado pela parte sucumbente (perdedora) na perícia. Mas, em alguns casos, para viabilizar a realização da prova técnica, a empresa, com maior poder financeiro que o trabalhador, antecipa ao perito os honorários cobrados. Nessas situações, se o reclamante for beneficiário da justiça gratuita, ainda que seja sucumbente na perícia, não poderá arcar com os honorários periciais, conforme dispõe o artigo 790-B da CLT. E, como a força de trabalho do perito não pode lhe ser restituída, a empresa, então, não poderá reaver o valor que, por liberalidade, decidiu adiantar ao profissional.

Essa foi justamente a situação encontrada pelo juiz Edson Ferreira de Souza Junior, ao julgar um caso na Vara do Trabalho de Diamantina. Na ação, o reclamante pretendia o reconhecimento da estabilidade provisória no emprego, com o pagamento dos direitos trabalhistas do período, alegando que foi vítima de acidente de trabalho quando descarregava um caminhão de ferragens na empresa e sofreu "ruptura parcial do tendão supraespinhoso e distensão da articulação acromioclavicular".

Mas, realizada a perícia médica, após o adiantamento dos honorários periciais por parte da empresa, o médico perito concluiu que o trabalhador era portador de tendinite calcária, doença crônica degenerativa e que não tem qualquer relação com a atividade ocupacional. O perito esclareceu que a doença é de cunho metabólico

(orgânica) por alterações do metabolismo do cálcio e da vitamina D e que o reclamante, quando avaliado, apresentava plena e total capacidade de trabalho. Diante disso, o magistrado concluiu que não houve acidente de trabalho e indeferiu os pedidos decorrentes da estabilidade acidentária.

Assim, o trabalhador foi sucumbente no objeto da perícia, ou em outras palavras, foi a parte "perdedora", já que o acidente de trabalho e a estabilidade no emprego não foram reconhecidos na sentença. Assim, em princípio, caberia ao reclamante arcar com o pagamento dos honorários periciais, arbitrados em R\$ 880,00. Mas, diante da declaração de miserabilidade legal apresentada pelo trabalhador, o juiz concedeu a ele os benefícios da justiça gratuita (Lei no. 1.060/50 e artigo 790-A, da CLT), o que, segundo o magistrado, impede que ele seja responsabilizado pelo pagamento dos honorários do perito (artigo 790-B da CLT).

"A Reclamada antecipou honorários, o Reclamante foi totalmente sucumbente no objeto da ação, não havendo qualquer condição de ressarcir os valores despendidos pela perícia. Justamente por esta razão a IN-27 do TST, em seu art. 6º, parágrafo único, veda a antecipação de honorários para as lides decorrentes de relação empregatícia, o que vem sendo adotado nos Tribunais Regionais", ressaltou o julgador.

Na sentença, o juiz explicou que a situação é de difícil solução, já que a parte legítima para receber o valor, inclusive, através de um procedimento que está previsto na Resolução 66 do CSJT, é o próprio perito, que já recebeu a quantia (merecidamente), e não a empresa, que já realizou o pagamento. Enquanto isso, o reclamante, beneficiário da justiça gratuita, não tem qualquer condição de suportar o valor, nem mesmo de abatê-lo em possível execução, circunstâncias que inviabilizam a aplicação do procedimento. Nesse quadro, ele observou haver dois caminhos possíveis: "o Perito devolve o valor, adiantado com o consentimento da reclamada, recebido com autorização judicial e após a realização de serviço criterioso, imprescindível para a solução do caso; ou a Reclamada arca com os valores, já que, ao adiantar os honorários, ciente da situação do reclamante (gratuidade de justiça), assumiu os riscos do seu ato".

E, na visão do julgador, tendo em vista as peculiaridades do caso, é mais razoável manter com a empregadora a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais: "A empresa adiantou o valor, sem qualquer irresignação, além disso, essa solução é bem menos traumática dos que as outras", arrematou, na sentença. Ainda poderá haver recurso ao TRT-MG.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO  
Rio Grande do Sul

**10/02/2017**

## **Walmart deverá pagar indenização de R\$ 55 mil por desrespeitar princípios éticos e morais de atuação em um processo judicial**

A rede de supermercados Walmart foi condenada a pagar uma indenização no valor total de R\$ 55 mil por praticar atos de má-fé e desrespeitar deveres de lealdade e probidade impostos a todos que participam de um processo judicial. O valor é composto por uma parcela individual de R\$ 5 mil, devida ao trabalhador que ajuizou a ação contra o supermercado, e por outra de caráter coletivo, arbitrada em R\$ 50

mil. A decisão é do juiz do Trabalho substituto José Frederico Sanches Schulte, da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo.

Segundo o magistrado, no decorrer da fase inicial do processo – em que as partes juntam documentos e expõem seus argumentos para tentar convencer o julgador de que estão com a razão – a empresa agiu de forma temerária. O juiz identificou na forma como foi conduzida a defesa uma tentativa de alterar a verdade dos fatos e atrasar a resolução do processo. Foram destacados ao menos dois momentos em que a postura inadequada por parte da empresa pode ser claramente identificada.

No primeiro deles, as partes discutiam uma indenização por danos materiais pedida pelo trabalhador. O empregado teve seu veículo furtado do estacionamento do supermercado durante o horário de serviço e pedia reparação pelo prejuízo. Cópias de mensagens eletrônicas trocadas entre o empregado e empresa juntadas ao processo provaram que havia sido instaurado um procedimento por via administrativa, em que a empresa reconhecia a sua responsabilidade pelo ressarcimento, já tendo sido definido inclusive o valor a ser pago. De acordo com esses documentos, o pagamento da indenização só não teria ocorrido por questões burocráticas. Trazido o conflito para o âmbito judicial, ficou evidente a má-fé manifestada pela empregadora quando, em juízo, passou a questionar até mesmo a ocorrência do furto, além de impugnar o valor solicitado e outros tópicos da discussão que já haviam sido superados no processo administrativo conduzido sob os seus próprios cuidados.

Em outro momento, depois de encerrada a fase de instrução do processo, a empresa deixou ainda mais explícito seu objetivo de atrapalhar a atuação da Justiça Trabalhista, dificultando a conclusão do julgamento em um tempo adequado. O processo encontrava-se nas mãos do juiz, já tendo sido realizados todos os atos processuais necessários para a emissão da sentença (audiências, apresentação de documentos, perícias, etc.), e a empresa entrou, então, com um pedido de agendamento de uma nova audiência, sob a justificativa de tentar fechar um acordo com o trabalhador. A solicitação foi atendida, mas ao comparecer em juízo na data marcada, a empresa declarou não ter qualquer proposta a apresentar. Advertida de que a conduta seria tida como de má-fé, já que a audiência havia sido designada por seu próprio interesse, a empregadora acabou por aceitar a proposta formulada pelo juiz. No entanto, recusou-se a pagar os honorários periciais que sabia serem de sua responsabilidade, mesmo após o valor ter sido reduzido de R\$ 3 mil para R\$ 800. Essa resistência impossibilitou a celebração do acordo, fazendo com que o processo voltasse ao estágio que se encontrava quando foi solicitada a audiência.

O magistrado percebeu na atitude uma artimanha para adiar o encerramento do processo e, na sentença, destacou que a conduta da empresa não é incomum. “A reclamada age, pois, no presente feito, de forma nitidamente procrastinatória. A conduta não é isolada e tem-se feito notar nas centenas de processos que tramitam no dia a dia da Justiça do Trabalho contra esta mesma litigante, que é reiterada descumpridora de direitos trabalhistas e sabidamente utiliza-se do tempo do processo como amplificador do seu lucro, em detrimento dos direitos dos trabalhadores”, defendeu o juiz. E acrescentou: “em sendo certo que o Poder Judiciário não pode compactuar com semelhante conduta, que vem em prejuízo reiterado dos direitos de inúmeros trabalhadores, atribuindo mácula à própria dignidade da Justiça, declaro a demandada litigante de má-fé e tenho por caracterizado, ainda, na espécie, assédio processual”.

A empresa foi condenada, então, a pagar ao trabalhador, além dos direitos trabalhistas relativos ao contrato, uma indenização pelo furto do veículo e a multa de

R\$ 5 mil a título de danos processuais. No entanto, como forma de ampliar a punição pela má conduta, o juiz impôs uma multa por danos coletivos no valor de R\$ 50 mil, montante a ser utilizado para solução dos processos mais antigos, arquivados com dívida, observada a estrita ordem de antiguidade. O magistrado ressaltou o caráter pedagógico da aplicação da multa. “Reitero que, uma vez que o dano processual constatado vem sendo praticado de forma reiterada por empresa de forte poderio econômico e litigante habitual, a reparação há de ser determinada, de ofício, não apenas com repercussões na esfera individual como também na coletiva, sob pena de resultar de pouca ou nenhuma efetividade”, argumentou.



10/02/2017

## Confirmada justa causa por uso excessivo de celular no trabalho

A 6ª Turma manteve a justa causa aplicada a um serralheiro de Maringá, no Noroeste do Paraná, que, mesmo advertido várias vezes, não cumpriu a regra de segurança da empresa que vedava o uso do telefone celular durante o horário de expediente. A decisão, da qual cabe recurso, manteve o entendimento de sentença proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Maringá.

O autor do processo trabalhou em uma pequena serralheria de Maringá por quase dois anos, entre julho de 2013 e abril de 2015. A execução do serviço envolvia manipulação de máquinas de corte, de polimento e soldas, além de produtos químicos com algum grau de toxicidade. Por conta do risco, e como forma de não haver distrações, era norma da empresa que não se utilizasse o celular durante o expediente.

Para a relatora do processo, desembargadora Sueli Gil El-Rafihi, o estabelecimento de normas de segurança para os funcionários é um dever do empregador. "Inclui-se no poder diretivo do empregador o estabelecimento de regras e padrões de conduta a serem seguidos pelos seus empregados durante os horários de trabalho, dentre os quais a lícita proibição do uso de aparelho celular", destacou.

No processo, o reclamante argumentou que a dispensa com justa causa foi aplicada por perseguição, após ter cobrado o pagamento de adicional de periculosidade. Entretanto, não houve prova de tal retaliação, ou de que a medida foi desproporcional, nem de que se tenha ignorado punições de cunho educativo, como advertência ou suspensão.

Em documentos a microempresa comprovou que, além de alertar informalmente o ex-empregado, ainda aplicou advertência formal e suspensão disciplinar, pelo mesmo motivo. Deste modo, demonstrou que a insubordinação do empregado foi constante, motivando a demissão com justa causa. "Não resta dúvida de que a demandada logrou êxito em demonstrar os fatos ensejadores da aplicação do art. 482 da CLT (que trata de dispensa por justa causa), alegados em defesa", afirmou nos autos a relatora.

Justiça Gratuita

Em recurso apresentado paralelamente ao do autor, foi concedida à serralheria a gratuidade da justiça, mesmo sendo pessoa jurídica, tendo como fundamento a

situação de microempresa em dificuldades financeiras. Como provas da afirmação, a serralheria apresentou balancetes mensais, com as contas descrevendo prejuízos.

O acórdão que apreciou os recursos destacou que a lei não faz distinção quanto ao sujeito destinatário da gratuidade da justiça, bastando que se enquadre na situação de necessidade. "Por essa razão, igualmente aceitável a concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte reclamada, mesmo se tratando de pessoa jurídica", votou a relatora, acompanhada pela 6ª Turma.



**09/02/2017**

## Desigualdade entre as partes descaracteriza parceria, aponta decisão que reconheceu cabeleireiro como empregado

A relação de parceria fica descaracterizada quando a atividade da empresa é organizada em torno de uma pessoa jurídica ou de uma pessoa física que atua apenas como empresário. Com esse entendimento, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) reconheceu o vínculo de emprego entre um cabeleireiro de Florianópolis e um salão de beleza, que terá de indenizar o trabalhador em R\$ 12 mil.

A empresa já havia sido vencida na 1ª vara do Trabalho da Capital, mas recorreu ao TRT-SC apontando que o profissional atuava como autônomo, sem receber ordens diretas e com liberdade para definir sua jornada. O colegiado manteve a decisão do primeiro grau e reconheceu o vínculo aplicando a teoria da “subordinação estrutural”, em que a subordinação é caracterizada pelo engajamento do trabalhador à estrutura e às rotinas da empresa.

“A concepção de subordinação jurídica não se circunscreve ao controle direto sobre o modo da prestação de serviço”, apontou em seu voto o juiz convocado Narbal Fileti, relator do processo. “O empregado que executa atividades essenciais à atividade finalística do empreendimento atua de forma subordinada, ainda que não haja controle direto da prestação de seus serviços, pelo simples fato de estar inserido no contexto da produtividade organizacional”.

### Risco do negócio

No acórdão, o relator cita o julgamento de primeiro grau do juiz Alessandro da Silva, da 1ª VT de Florianópolis, para quem o regime de parceria “pressupõe a união de esforços e conhecimento profissional” e é viável apenas em pequenos estabelecimentos nos quais os profissionais trabalham lado a lado e dividem os riscos do negócio. No caso, ficou provado que a dona do salão era proprietária de dois estabelecimentos e coordenava o trabalho de vários profissionais.

“Tendo em conta que a situação sob análise difere de outras em que são demandados salões de beleza de pequeno porte e em que não há subordinação jurídica ou hierárquica, tenho por irretocável o julgado de primeiro grau”, concluiu o relator, em voto aprovado por maioria.

A decisão não menciona a “Lei do Salão Parceiro” 13.352/2016, sancionada em outubro do ano passado, que facilita a contratação de profissionais autônomos pelos salões — um dos requisitos da parceria é a assinatura de contrato específico. Mas o acórdão confirma a expectativa de que a aplicação da lei poderá encontrar restrições nos tribunais trabalhistas.