

# INFORME Trabalhista

RFAA

Edição 001  
Janeiro 2021

## A culpa é da vítima

Empresa de Pernambuco consegue comprovar  
culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho

P 03

### Sem acordo

Acórdão não reconhece acordo extrajudicial  
que formalizava rescisão sem contrapartida à  
trabalhadora

P 04

### Desligado

Ex-empregado pode açãoar justiça por  
parcelas não discriminadas em acordo de  
desligamento

P 05

# sumário

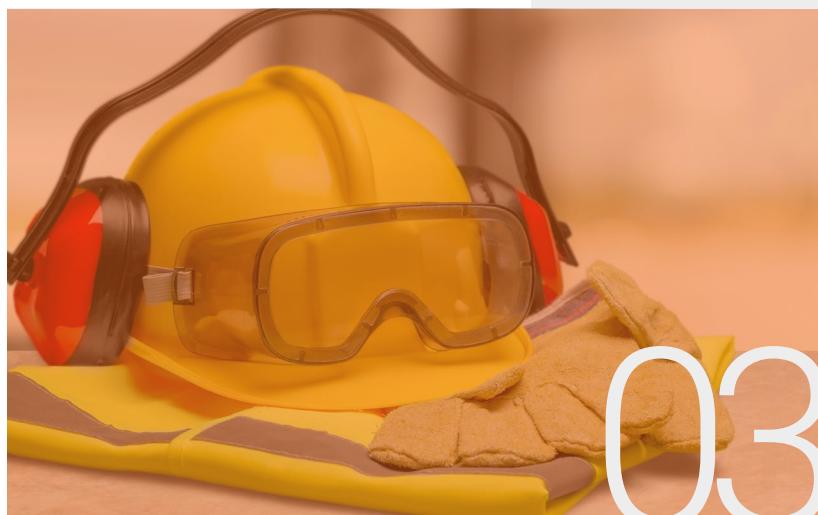
## BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

janeiro / 2021

Nesta primeira edição de nosso Informe Trabalhista, trazemos um apanhado de decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas do País no mês de Dezembro de 2020.

Dentre as decisões selecionadas, destacamos algumas referentes à indenização por danos materiais decorrentes de suspensão/ alteração do plano de saúde dos empregados, outras decorrentes de dispensas discriminatórias, além de diversas decisões alusivas a danos morais sofridos pelos empregados.

Por fim, convidamos você, caro(a) leitor (a), a acompanhar nossos Informes que serão divulgados de forma mensal.



03

**Empresa de Pernambuco consegue comprovar culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho**

04 **Sem acordo**

Acórdão não reconhece acordo extrajudicial que formalizava rescisão sem contrapartida à trabalhadora

05 **Desligado**

Ex-empregado pode açãoar justiça por parcelas não discriminadas em acordo de desligamento

07 **Insalubridade**

Magistrado de Natal considera inválida redução de insalubridade de enfermeira de hospital universitário

08 **Indenização**

Correios pagarão indenização por suspender plano de saúde de mãe de empregado em tratamento de câncer na Bahia

**Sem discriminação 09**

Exclusão de pessoa idosa do trabalho portuário na pandemia não é considerado discriminação, decide TRT da 2ª Região (SP)

**Câmera no vestiário 11**

Laboratório de análises clínicas de BH pagará indenização por câmera de vigilância em vestiário feminino

**Dispensa discriminatória 14**

Reconhecida dispensa discriminatória por doença grave de empregado de Goiás

**Sem condições 16**

Banco não pode alterar condições de pagamento de plano de saúde em prejuízo a empregada aposentada por invalidez em Porto Alegre

**Dispensada ilegalmente 18**

Loja de departamentos de MG indenizará empregada por dispensa discriminatória após agendamento de cirurgia bariátrica

**TRT da 1ª Região (RJ) decide que declaração de prescrição requer intimação pessoal dos substituídos**

**10 Danos morais**

Instituição de ensino mineira é condenada a pagar indenização por danos morais decorrente de limbo previdenciário

**13 Execução coletiva**

TRT da 21ª Região (RN) autoriza execução coletiva e não individual em ação civil de sindicato

**15 Negado**

Empregado não consegue pedir individualmente o que já havia sido negado em ação coletiva no TRT da 21ª Região (RN)

**17 Direito garantido**

TRT da 21ª Região (RN) reconhece direito de bancária de manter condições e termos de antigo plano de saúde

**22 Desempregados**

Mantida dispensa de empregados de churrascaria localizada no Distrito Federal



# A culpa é da vítima

## Empresa de Pernambuco consegue comprovar culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho

Profissional estava sem óculos de proteção quando teve o olho direito atingido por pedaço de ferro

Em análise a recurso ordinário, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) reconheceu a culpa exclusiva do empregado em acidente de trabalho. O funcionário perdeu o olho direito ao ser atingido por pedaço de ferro quando exercia seu ofício (mecânico) na empresa. Ele estava sem os óculos de proteção e alegava que o equipamento não havia sido fornecido pela contratante.

No entanto, ao analisar o conjunto probatório constante do processo, a maioria dos magistrados do colegiado entendeu que os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) haviam sim sido fornecidos. A empregadora apresentou um recibo de entrega dos óculos ao funcionário datado de menos de 15 dias antes do acidente. Além disso, testemunhas, inclusive a chamada ao processo pelo próprio trabalhador, afirmaram que, nos casos de perda ou desgaste do EPI, a reposição era imediata. As mesmas testemunhas disseram ainda existir fiscalização, com a passagem diária do técnico de segurança do trabalho nos setores.

Mais ainda: ficou provada a realização de treinamento com o funcionário cujo conteúdo programático incluía temas referentes aos riscos específicos das funções do autor, causas de eventuais acidentes e uso de EPI's (uso correto, cuidados, manutenção, etc.). Por fim, a perícia constatou que os óculos de proteção fornecidos poderiam, caso estivessem sendo utiliza-

dos pelo autor, neutralizar o dano decorrente do acidente.

Diante desses fatos, o redator do acórdão, desembargador Eduardo Pugliesi, falou que para a responsabilização da empresa “é necessária, portanto, a comprovação do preenchimento de cada um dos requisitos clássicos configuradores da responsabilização civil (...) quais sejam: ato lesivo (culpa empresarial), dano e nexo causal entre a conduta lesiva e o prejuízo alegado”. E concluiu “de todo modo, a responsabilidade civil, mesmo a objetiva, não pode existir sem a presença do nexo de causalidade entre o fato ocorrido e a conduta do agente, de modo que a alegação de culpa exclusiva da vítima elimina, exatamente, o nexo causal.”

Por tudo isso, a maioria dos magistrados da Primeira Turma do TRT 6 votou pela reforma da decisão de primeira instância e excluiu o empregador da condenação ao pagamento de indenização por danos morais, estéticos e materiais.

Fonte: TRT da 6ª Região (PE)

# Sem acordo

## Acórdão não reconhece acordo extrajudicial que formalizava rescisão sem contrapartida à trabalhadora

Decisão é do TRT da 12ª Região (SC)

A Justiça do Trabalho decidiu não homologar um acordo extrajudicial que pactuava a rescisão de contrato de trabalho entre uma empregada e uma fábrica de calçados de São João Batista (SC), no interior do estado. No entendimento da Quinta Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), o termo não oferecia nenhuma contrapartida à trabalhadora e iria beneficiar apenas o empregador.

Desde 2017, a CLT passou a permitir que os juízes trabalhistas homologassem acordos extrajudiciais firmados entre trabalhadores e empresas, de forma a estimular a conciliação e evitar conflitos judiciais. Por outro lado, a legislação brasileira também prevê que magistrados podem deixar de validar esse tipo de acordo caso identifiquem erros ou vícios na negociação.

### Contrapartida

Foi o que aconteceu com o pedido apresentado pela indústria de calçados, que pactuou o pagamento de R\$ 4,7 mil à empregada, em cinco parcelas, mas teve o acordo rejeitado pela 1ª Vara do Trabalho de Brusque. Ao fundamentar a decisão, o juiz do trabalho Paulo Cesar Herbst apontou que o documento liberava a empresa de pagar verbas rescisórias sem indicar contrapartidas à trabalhadora.

“Na verdade está sendo utilizado apenas para pagar os haveres da rescisão e do contrato de forma parcelada, sem a incidência de penalidades”, afirmou o juiz. “Fica evidente que não houve concessão por ambas as partes, mas apenas por parte da trabalhadora, pois os haveres seriam devidos de qualquer forma, independentemente do ajuste.”

### Concessões mútuas

A empresa recorreu ao TRT 12 alegando que, sem indício de fraude ou vício de consentimento no acordo, caberia ao judiciário acatar a vontade das partes. O argumento, porém, não foi acolhido pela Quinta Câmara. Ao apresentar seu voto, a juíza convocada e relatora Maria Aparecida Ferreira Jerônimo destacou não haver controvérsia a respeito das verbas rescisórias da empregada e afirmou que o acordo extrajudicial de rescisão no qual o empregado renuncia a qualquer outro direito (cláusula de quitação geral) deve pressupor a existência de concessões de ambas as partes.

“Não é razoável pensar que tendo o legislador desonerado o empregador de fazer a homologação sindical, lhe autorizasse fizesse tal homologação junto ao Poder Judiciário, congestionan-

do-o e onerando os cofres públicos”, ponderou a relatora. “Razoável é pensar que a intenção foi a de permitir que as partes transijam a respeito de direito duvidoso, visando prevenir litígio mediante concessões mútuas.”

Ao concluir, a relatora afirmou que a pandemia de covid-19 não justifica a renúncia unilateral de direitos pelo trabalhador e defendeu que os juízes devem estar atentos para não restringir o direito constitucional de acesso à Justiça. “Homologando tal acordo, o Poder Judiciário estaria contribuindo para vedar que futuramente o empregado, vindo a tomar consciência de que teve algum direito violado, pudesse recorrer”, alertou.

Não houve recurso da decisão.

Fonte: TRT da 12ª Região (SC)

# Desligado

## Ex-empregado pode açãoar justiça por parcelas não discriminadas em acordo de desligamento

Decisão é do TRT da 10ª Região (DF/Tocantins).

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/Tocantins) reconheceu a possibilidade de um ex-empregado do Banco do Brasil (BB) ajuizar reclamação trabalhista para pleitear valores não englobados em acordo de desligamento ao qual aderiu.

Segundo a relatora do caso, desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, o próprio acordo prevê que o empregado dá quitação das verbas salariais apenas quanto às parcelas discriminadas no documento, não abrangendo, por isso, outras obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho não inseridas na transação.

Na reclamação, o autor pediu diferenças de FGTS referentes ao período de maio de 2015 a janeiro de 2017, período em que atuou para a instituição financeira no exterior. Pediu, ainda, reembolso de valores descontados de seu salário sobre despesas pagas pelo Banco com sua moradia no exterior. Segundo o trabalhador, nesse período, o valor do seu salário, recebido em dólar, não servia de base de recolhimento do FGTS, uma vez que o Banco do Brasil adotou, quando da conversão, em abril de 2015, a taxa de câmbio artificial de 0,4916, praticada em setembro de 2013.

De acordo com o trabalhador, tal fato que lhe trouxe prejuízos, na medida em que reduziu os valores dos depósitos fundiários. Quanto aos valores tributados, o trabalhador lembrou que a parcela de auxílio moradia tem natureza indenizatória e não salarial.

O banco, por sua vez, afirmou que o autor da reclamação aderiu espontaneamente ao Programa de Desligamento dos Executivos em Transição (PAET), firmando termo de transação extrajudicial por meio do qual deu quitação geral de todas as verbas salariais decorrentes do contrato de trabalho, com plena eficácia libertária quanto aos valores acordados, nada mais lhe sendo devido.

Após a juíza da 9ª Vara do Trabalho de Brasília condenar o BB ao pagamento das diferenças de FGTS e ao reembolso dos valores descontados sobre o auxílio moradia, a instituição recorreu ao TRT 10. Quitação Em seu voto, a relatora explicou inicialmente que o Plano ao qual o empregado aderiu – e o consequente termo de transação extrajudicial – prevê a quitação das parcelas englobadas pelo acordo, o que significa que não abrange as demais obrigações decorrentes do extinto contrato de trabalho não inseridas na transação, razão pela qual o trabalhador pode, sim, ajuizar ação trabalhista para reclamar qualquer parcela fora dos direitos abrangidos pela quitação extrajudicial. E, segundo a desembargadora, os pleitos de diferenças de férias, diferenças de FGTS e devolução de descontos de tributos incidentes sobre o auxílio moradia, temas da reclamação em análise, não foram abrangidos pela transação extrajudicial.

## FTGS

No tocante ao FGTS, a relatora disse que normativo interno do BB aponta que os depósitos fundiários devem ser efetuados com base na totalidade das parcelas salariais recebidas e, no caso da remuneração recebida em moeda estrangeira, “deve ser observada a taxa de câmbio utilizada no cálculo da definição da remuneração do empregado, a qual permanecerá inalterada até que haja revisão da política de pagamentos do banco”. E, segundo a relatora, o PAET, assinado pelo trabalhador, prevê que a “remuneração bruta mensal no exterior, fixada com taxa de câmbio 0,4916 - referência setembro/2013, permanecerá inalterada, em reais e em moeda local, até revisão periódica, nos termos da política praticada pelo Banco”.

## Moradia

Ainda segundo o trabalhador, o banco arcava com suas despesas com moradia no exterior, mas esses valores foram incluídos em seu contracheque como salário e acabaram sendo tributados na fonte, causando redução salarial. Argumentando que tal valor não integrava sua remuneração, pediu o reembolso dos valores descontados. A juíza de primeiro grau reconheceu a natureza indenizatória da despesa e determinou o reembolso.

Como se observa, existe regramento interno que dispõe sobre a remuneração dos empregados do Banco lotados no exterior, com previsão expressa da taxa de câmbio a ser utilizada e que essa taxa permanecerá inalterada até posterior revisão da política de pagamentos do Banco. “O autor da reclamação, ao firmar o termo de adesão, concordou com a taxa especificada e com sua inalterabilidade, logo, não há falar em adoção das taxas de câmbio vigentes à data dos depósitos fundiário”.

Assim, por considerar que não há diferenças de FGTS a serem pagas, a desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos votou pelo provimento do recurso do Banco do Brasil.

Quanto a esse ponto, ao negar o recurso do Banco, a relatora frisou, em seu voto, que a legislação brasileira não considera o auxílio moradia pago pelo empregador como parcela salarial. Assim, não cabe a tributação da parcela. Além disso, ressaltou a desembargadora, no Termo de Opção e de Aceitação de Condições para Exercício do Cargo no exterior as partes acordaram a natureza não salarial da parcela.

Fonte: TRT da 10ª Região (DF/Tocantins)

# Insalubridade

## Magistrado de Natal considera inválida redução de insalubridade de enfermeira de hospital universitário

Segundo sentença, medida tomada pela empresa é inconstitucional

A Vara do Trabalho de Currais Novos (RN) considerou inconstitucional a redução da base de cálculo do adicional de insalubridade feita pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) em desfavor de integrantes do seu corpo funcional.

A decisão foi em uma ação ajuizada por uma enfermeira que presta serviços na Unidade de Atenção à Saúde da Mulher, no Hospital Universitário da UFRN, em Santa Cruz, município localizado no agreste potiguar.

Para o juiz Vladimir Paes de Castro, de forma inconstitucional, a empresa reduziu a base de cálculo para incidir sobre o salário mínimo, prejudicando milhares de empregados públicos da saúde “que prestam serviços importantíssimos, inclusive na linha de frente do combate à pandemia da Covid-19”.

No processo, a enfermeira alegou que a alteração no adicional de insalubridade, que deixou de ter o salário básico como base de cálculo, ocorreu em agosto de 2019, um mês antes da sua contratação pela EBSERH.

O que, para ela, é uma situação discriminatória, já que empregados que exercem as mesmas funções e atividades, nos mesmos locais de trabalho, recebem valores diferentes.

A EBSERH alegou, no entanto, que a alteração na base de cálculo seria válida, pois estaria respaldada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), na Reclamação Constitucional de número 6275. Por essa decisão, a superação da inconstitu-

cionalidade do art. 192 da CLT somente poderia ocorrer por meio de lei ou de norma coletiva.

No entanto, de acordo com o juiz Vladimir Paes de Castro, o próprio STF já “pacificou há anos que é inconstitucional utilizar o salário mínimo como base de cálculo de qualquer vantagem de servidor ou empregado público”, como consta na sua Súmula Vinculante de número 04.

Para o magistrado, o argumento legal apresentado pela empresa pública seria diferente do caso do processo. Isso porque a EBSERH já tinha Regulamento Interno de Pessoal, “que estabelecia base de cálculo constitucional do adicional de insalubridade há muitos anos, diferente da norma inconstitucional estabelecida no art. 192 da CLT”.

Sendo assim, a empresa já teria reconhecido o direito de seus empregados a receber adicional de insalubridade tendo como base de cálculo o salário básico.

“A redução ilegal e inconstitucional da base de cálculo da insalubridade malfeziu o princípio basilar da vedação do retrocesso social consagrado no artigo 7º, caput, da Constituição de 1988”, concluiu o juiz do trabalho.

Fonte: TRT da 21ª Região (RN)

# Indenização

## Correios pagarão indenização por suspender plano de saúde de mãe de empregado em tratamento de câncer na Bahia

Decisão é do TRT da 5ª Região (BA)

Um atendente comercial da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos será indenizado por danos morais, no valor de R\$ 10 mil, pela suspensão do plano de saúde de sua mãe, que se encontrava em tratamento de câncer avançado de pâncreas. A decisão unânime foi da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), que reformou a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista, aumentando o valor da indenização fixada inicialmente em R\$ 5 mil. Ainda cabe recurso.

O empregado dos Correios alegou no processo que, por força de um Acordo Coletivo de Trabalho, é beneficiário de assistência médica hospitalar e tinha sua mãe como dependente do plano. Expôs que a sua genitora possuía as patologias crônicas de câncer de pâncreas metastático e lesão hepática, e estava em tratamento quimioterápico, com internação hospitalar. Em outubro de 2019, o hospital lhe negara tratamento, afirmando que o plano havia sido suspenso.

Em contestação, a empresa sustentou que, em março de 2018, a cláusula 28 do Acordo Coletivo, que regulamenta a forma de custeio do plano de saúde, foi revista em Seção Especiali-

zada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entendendo pela procedência parcial do pedido dos Correios de negociar um novo plano de saúde para dependentes dos trabalhadores. De acordo com a empregadora, os ministros da SDC decidiram que os genitores poderiam usufruir da assistência médica, nos moldes já existentes, até agosto de 2019, data da suspensão do benefício, resguardando o prazo, até alta médica, daqueles em tratamento de doenças graves. O autor da ação argumentou, por sua vez, que estavam presentes as condições previstas em instrumento coletivo para a manutenção do plano de saúde para sua dependente.

## Exceção

De acordo com a magistrada de primeiro grau, a situação da genitora realmente se enquadrava na exceção da cláusula 28, na medida em que a paciente permanecia em tratamentos continuados, em regime ambulatorial, sem ter ocorrido o fim das sessões. "Nestes termos, verifica-se a existência de dano moral, uma vez que a angústia e sofrimento vividos pelo reclamante, ao receber a notícia da imediata suspensão do plano de saúde, justifica o deferimento do dano moral. É indiscutível o abalo psicológico sofrido nestas circunstâncias", justificou a juíza.

Por sua vez, a relatora do acórdão, desembargadora Suzana Inácio, manteve a decisão de indenizar o atendente comercial por danos morais e majorou o valor arbitrado para R\$ 10 mil. Na visão da relatora, como critério para nortear o arbitramento da indenização, o julgador deve

considerar o grau de culpa; a extensão do dano em si; o constrangimento, a dor e a humilhação, que não caracterizam o dano, mas são úteis na fixação do quantum indenizatório; bem assim as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor.

"Observadas todas essas considerações, e levando-se em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, e o tempo entre o recebimento da ordem e a reinserção da genitora do autor no plano de saúde, e principalmente o caráter pedagógico da medida, uma vez que tais medidas geram aflição, uma vez que se trata da manutenção da vida e/ou de condições de assistência e amparo no final da vida, majoro o valor para R\$ 10 mil", assinalou a desembargadora.

Fonte: TRT da 5ª Região (BA)

# Sem discriminação

## Exclusão de pessoa idosa do trabalho portuário na pandemia não é considerado discriminação, decide TRT da 2ª Região (SP)

Profissional afirmava gozar de boa saúde e que estava apto ao trabalho

A Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) não reconheceu discriminação de idade contra um trabalhador portuário avulso que deixou de ser convocado ao trabalho por ter mais de 60 anos de idade, fazendo parte do grupo de risco na pandemia da covid-19.

O autor da ação, que teve sua demanda também indeferida no primeiro grau, afirmou gozar de bom estado de saúde, estando apto à prestação de serviços e alegou que a Medida Provisória 945/2020, que o afastou do trabalho, é formal e materialmente inconstitucional. Pediu, assim, sua reinserção na escala de trabalho gerida pelo órgão gestor de mão de obra (Ogmo).

O juiz-relator Rui César Publio Borges Correa rejeitou o argumento de inconstitucionalidade pela não constatação de discriminação em razão do fator etário, conforme proíbe a Constituição. Segundo o magistrado, a Organização Internacional do Trabalho prevê que “a discriminação, sob a ótica laboral, é definida

como ‘toda distinção, exclusão ou preferência (...) que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão’”.

O magistrado afirma também que a medida provisória em questão visa compatibilizar a dimensão coletiva do direito à saúde com o valor social do trabalho. “A garantia de incolumidade do ambiente de trabalho, embora contra a vontade do profissional, constitui desdobramento das políticas de saúde previstas no art. 200, II e VIII, da CF, impedindo a produção de resultados gravosos capazes de afetar a integridade física ou a própria vida do trabalhador”, completa.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

# Danos morais

## Instituição de ensino mineira é condenada a pagar indenização por danos morais decorrente de limbo previdenciário

Profissional receberá R\$ 10 mil.

Já ouviu falar em limbo previdenciário judicial? Essa situação configura-se no direito do empregado em receber os salários do período de afastamento, após alta previdenciária, por ser considerado apto, já que não pode ser privado de seu meio de subsistência, em razão de entendimento e/ou comportamento divergente do empregador.

A explicação constou de uma decisão dos julgadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que, por unanimidade do colegiado, mantiveram a sentença do juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas quanto à condenação de uma instituição de ensino superior ao pagamento a uma faxineira não apenas das verbas salariais do período de aproximadamente três meses em que ela ficou sem prestar serviços após ter alta do INSS, como também de uma indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil.

Para o relator, desembargador Paulo Roberto de Castro, a inérgia da empregadora constatada após a cessação do benefício previdenciário violou a dignidade da trabalhadora. "A profissional teve sua dig-

nidade violada, já que ficou sem receber os salários de aproximadamente três meses e, por fim, também não recebeu o benefício previdenciário, sendo evidente, ainda, o nexo causal entre o dano experimentado e a conduta da reclamada", destacou.

Ele explicou que, após o INSS considerar a empregada segurada apta ao trabalho, o contrato volta a vigorar, com o restabelecimento de todas as obrigações, não mais se encontrando suspenso. No seu modo de entender, a conduta antijurídica da empregadora foi caracterizada pela omissão no pagamento dos salários após a alta previdenciária, sem providenciar à trabalhadora a possibilidade de retorno ao trabalho com readaptação nas funções anteriormente exercidas.

## Ciência

Documentos mostraram que a instituição teve ciência das altas previdenciárias concedidas à empregada, respectivamente, a partir de 1/4/2019 e de 31/7/2019, assim como das decisões do INSS que indeferiram a continuidade/restabelecimento de seus benefícios de auxílio-doença. A reclamada sustentou que a autora não retornou ao trabalho, após a última alta, por estar persistindo na tentativa de obter o afastamento junto ao INSS. Ocorre, contudo, que o pedido de prorrogação do benefício foi indefrido, sem que a instituição adotasse medidas para possibilitar o retorno ao trabalho.

No passado, a médica do trabalho da empresa já havia recomendado restrições para subir e descer escadas e/ou rampas e para esforço físico, com levantamento e transporte manual de peso acima de cinco quilos, acolhendo parecer do médico assistente da empregada. O ajuste das atividades deveria ser mantido durante todo o tempo de trabalho na empresa, mas esta não chegou a realocar a trabalha-

dora em função condizente com a sua capacidade laboral.

Em reforço ao argumento de que a empregada não teria sido impedida de retornar ao trabalho após a alta do INSS, a reclamada juntou fotos para demonstrar que ela seguiu aproveitando a vida, com saídas em bares e passeios diversos. No entanto, as fotos não alteraram a conclusão alcançada, a qual foi amparada em laudos médicos e fundamentos jurídicos.

Por considerar evidente a responsabilidade da empregadora pela situação vivenciada pela trabalhadora ao término do benefício previdenciário, o relator confirmou a sentença. Quanto ao valor da indenização, o colegiado considerou adequado o montante fixado em R\$ 10 mil, levando em conta o tempo que a situação perdurou, a condição socioeconômica da instituição de ensino e o contido no artigo 223-G da CLT.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

## Câmera no vestiário

### Laboratório de análises clínicas de BH pagará indenização por câmera de vigilância em vestiário feminino

Profissional receberá R\$ 10 mil por danos morais

Um laboratório de análises clínicas de Belo Horizonte (MG) terá que pagar indenização por danos morais por ter instalado uma câmera de vigilância no banheiro feminino. A decisão é do juiz Adriano Marcos Soriano Lopes, na 13<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo da ação ajuizada por uma ex-empregada contra a empresa. No julgamento do recurso, julgadores da 11<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região (MG) aumentaram o valor da condenação para R\$ 10 mil.

A trabalhadora, que exercia a função de colhedora, alegou que teve violada sua intimidade em razão da instalação de câmeras nos vestiários. Relatou episódios de humilhação, perseguição e constrangimento pela superiora hierárquica.

Testemunhas ouvidas no processo contaram que havia três câmeras no vestiário focalizando os corredores dos armários. “E que já aconteceu de colegas de trabalho trocarem de roupa na frente das câmeras e que não havia placa dizendo que o local era filmado”, disseram. Outra testemunha afirmou que, no treinamento introdutório, era avisado onde estão as câmeras e que a empresa recomendava trocas de roupa nos banheiros.

Quanto às humilhações, uma testemunha também revelou que já presenciou a superiora destratar a autora da ação,

chamando-a de “bocuda”, “barriguda”, “chata”. Acrescentou que a chefia também perseguiu a colhedora quando ela ia ao banheiro e que a perseguição foi intensificada após a gestação dela. Em outro depoimento, uma testemunha confirmou que a superiora chamava atenção de empregados na frente de todos, inclusive de clientes, dizendo que não eram competentes, eram burros e não tinham educação.

Em sua defesa, o laboratório alegou que as câmeras de segurança nos vestiários foram instaladas para fazer a vigilância dos guarda-volumes, para monitoração e segurança dos pertences pessoais dos empregados. Acrescentou que a colhedora tinha dificuldades de aceitar as regras da empresa e, por tal motivo, era constantemente orientada pela chefia. Por fim, negou que a profissional tivesse sido humilhada e perseguida.

## Irregularidades

Mas, ao decidir o caso, o juiz entendeu configurada a conduta irregular da empregadora. Segundo o magistrado, compete ao empregador zelar pela conduta das pessoas que interagem na empresa, devendo o comportamento ser pautado por critérios éticos e razoáveis e em respeito aos direitos da personalidade do empregado. “E, no caso dos autos, não tendo evitado o prejuízo à honra da parte autora poderia, ao menos, minorar a sua situação de abandono e ojeriza quanto à conduta praticada pela supervisora, o que não aconteceu”, ressaltou o juiz.

Com relação à alegada violação à intimidade em função das câmeras nos vestiários, o julgador destacou que o laboratório confirmou a instalação. “Argumentou apenas que estariam direcionadas para os guarda-volumes para garantir a segurança dos pertences dos empregados”.

Nesse contexto, segundo o juiz, ainda que se admita que as câmeras focalizassem apenas os armários, a empresa não conseguiu impedir que os empregados trocassem de roupa nesse local. “Neste caso, a instalação dos equipamentos nos vestiários foge à normalidade e configura conduta ilícita

da parte reclamada, porque interfere intensamente no comportamento do indivíduo, violando o direito à intimidade e à privacidade”.

Para o juiz, essa é uma situação que pode causar constrangimento, aflições, angústia e desequilíbrio no bem-estar das trabalhadoras, sobretudo porque não foi provado que havia informações sobre o monitoramento. Segundo o julgador, a alegação do laboratório de que as câmeras eram para proteger os pertences dos empregados não afasta a conduta ilícita e o abuso de direito.

Assim, diante das provas examinadas, a sentença considerou provado o assédio moral e a conduta irregular da parte reclamada, determinando o resarcimento do dano moral em R\$ 3 mil.

Em grau de recurso, julgadores da 11<sup>a</sup> Turma do TRT 3, por maioria de votos, decidiram aumentar o valor da indenização por danos morais para R\$ 10 mil.

dida, uma vez que tais medidas geram aflição, uma vez que se trata da manutenção da vida e/ou de condições de assistência e amparo no final da vida, majoro o valor para R\$ 10 mil”, assinou a desembargadora.

Fonte: TRT da 3<sup>a</sup> Região (MG)

# Execução coletiva

## TRT da 21ª Região (RN) autoriza execução coletiva e não individual em ação civil de sindicato

Processo foi ajuizado pelo Sindicato Intermunicipal dos Vigilantes do Rio Grande do Norte.

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN), por unanimidade, autorizou que a execução de uma ação civil ajuizada pela categoria dos vigilantes seja feita de forma coletiva e não individualizada.

Para o desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges, relator do processo no Tribunal, a ação assemelha-se, no caso, a uma ação plúrima, com um grupo não muito numeroso de interessados e com a mesma unidade jurisdicional.

Nessa situação, “prestigia-se a execução coletiva em detrimento da pulverização de execuções individuais”, para evitar a multiplicação dos esforços jurisdicionais e dos atos processuais.

A ação civil foi ajuizada contra a Monte-forte Vigilância Ltda., devido ao não cumprimento de normas trabalhistas, pelo Sindicato Intermunicipal dos Vigilantes do Rio Grande do Norte (Sindsegur).

A 12ª Vara do Trabalho de Natal extinguiu a liquidação e execução coletiva, com o entendimento de que “a sentença foi proferida de forma genérica”, necessitando uma liquidação individualizada para permitir a “análise pormenorizada da documentação referente a cada substituído”.

No entanto, para o desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges, a execução

coletiva “tem, na concentração, organização e padronização dos atos executórios e esforços jurisdicionais, fatores que contribuem sobremaneira para a entrega mais rápida e eficiente da prestação jurisdicional”.

O desembargador destacou ainda que a execução individual termina por aumentar desnecessariamente os atos processuais, tais como cálculos, penhoras, diligências e notificações.

O magistrado citou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além do artigo 28 da Lei das Execuções Fiscais (Lei n. 6830/80), aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, que traz “a possibilidade de reunião de processos contra o mesmo devedor”.

“Assim, em benefício da efetividade da prestação jurisdicional, maximizando a eficiência, da economia e celeridade processuais, e, ainda, da isonomia entre as partes substituídas, é legítimo que o sindicato promova a liquidação e a execução da sentença”, concluiu ele.

Fonte: TRT da 21ª Região (RN)

# Dispensa discriminatória

## Reconhecida dispensa discriminatória por doença grave de empregado de Goiás

Acórdão do TRT da 18ª Região (GO) determinou reintegração de empregado

A Terceira Turma do Tribunal Regional da 18ª Região (GO) manteve, por unanimidade, sentença da Vara do Trabalho de Mineiros que reconheceu a dispensa discriminatória e determinou a reintegração do empregado de uma usina de energia instalada na cidade.

O caldeireiro afirma que foi dispensado sem justa causa durante tratamento de saúde por conta de transtornos psicológicos agudos e transitórios, cerca de 4 meses após ter uma crise nas dependências da usina. A decisão ressalta a Súmula 443 do TST que entende ser discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

A relatora do processo, desembargadora Rosa Nair, afirmou que a sentença estava correta e rejeitou a alegação da empresa de não ter havido caráter discriminatório, abusivo ou ilegal na dispensa do empregado, tendo a demissão decorrido apenas do direito potestativo da empresa. Segundo o relatório, a própria testemunha da usina comprovou que a doença trouxe estigma ao trabalhador, comprometendo negativamente sua imagem, o que é

condenado pela Súmula 443 do TST. A relatora ressaltou ainda que, embora a norma não especifique taxativamente o rol de doenças abrangidas por ela, ficou comprovado nos autos o enquadramento da enfermidade do trabalhador à referida súmula.

Outro ponto abordado pela relatora é que, segundo a lei, cabe ao empregador comprovar os fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do direito do autor (art. 818, II da CLT). Consta no processo que a usina justificou que seria ônus do trabalhador fazer prova da alegada dispensa discriminatória e que não trouxe provas de fatos para fundamentar a dispensa. Assim, seguindo a jurisprudência do TRT 18, a relatora declarou nula a rescisão e determinou a reintegração do autor, além de manter a condenação por danos morais no importe de mais de R\$19 mil pela comprovada dispensa discriminatória do profissional.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)

# Negado

## Empregado não consegue pedir individualmente o que já havia sido negado em ação coletiva no TRT da 21ª Região (RN)

Processo questionava validade do novo Plano de Cargos e Salários dos Correios

A Terceira Turma do Tribunal Regional da 18ª Região (GO) manteve, por unanimidade, sentença da Vara do Trabalho de Mineiros que reconheceu a dispensa discriminatória e determinou a reintegração do empregado de uma usina de energia instalada na cidade.

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) manteve, por unanimidade, a extinção de processo de empregado pedindo progressão funcional, devido ao fato do mesmo pedido ter sido julgado desfavoravelmente em ação coletiva ajuizada pelo sindicato da categoria.

De acordo com o desembargador Eridson João Fernandes Medeiros, relator do processo no Tribunal, “a ação ajuizada pelo sindicato, na qualidade de substituto processual, acarreta litispendência e faz coisa julgada em relação à reclamação trabalhista idêntica proposta pelo empregado individualmente”.

Inicialmente, devido à coisa julgada, a 8ª Vara do Trabalho de Natal extinguiu o processo do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), sem análise do mérito. Isso porque o Sindicato dos Trabalhadores da ECT (Sintec-RN) ajuizou, sem sucesso, uma ação coletiva (nº 68800-22.2004.5.21.0005) pedindo a concessão das progressões funcionais, nos termos do Plano de Cargos e Salários (PCCS) de 1995, o mesmo pedido feito pelo empregado.

Posteriormente, o sindicato ajuizou outra ação (nº 169700-78.2011.5.21.0001),

que foi extinta justamente em função da existência da coisa julgada.

Por fim, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos (Fentec) ajuizou um Dissídio Coletivo no Tribunal Superior do Trabalho (TST), questionando a validade do novo PCCS, implantado em 2008, sendo derrotada na instância mais elevada de julgamento do direito do trabalho.

Para o desembargador Eridson João Fernandes Medeiros, existe identidade entre o pedido do empregado e essas ações, pois tratam da invalidação do PCCS em vigor e o pagamento das progressões funcionais, com base no estatuto anterior, vigente em 1995.

De acordo com ele, a sentença proferida no processo coletivo do sindicato produz efeito no patrimônio jurídico do substituído, no caso o trabalhador filiado, não podendo ele ficar excluído dos efeitos da coisa julgada (parágrafos 1º a 3º do artigo 301, do Estatuto Processual Civil).

Por fim, o desembargador cita a Súmula nº 06 do TRT 21, contrário à pretensão do autor do processo, caso não se levasse em conta a coisa julgada.

Fonte: TRT da 21ª Região (RN)

# Sem condições

## Banco não pode alterar condições de pagamento de plano de saúde em prejuízo a empregada aposentada por invalidez em Porto Alegre

Decisão é do TRT da 4ª Região (RS).

Uma trabalhadora aposentada por invalidez obteve a confirmação de que o seu plano de saúde deve ser integralmente custeado pelo banco onde trabalhou por mais de 30 anos. No caso, houve uma alteração contratual unilateral lesiva à ex-empregada, o que, conforme os julgadores, é vedado pela legislação. A decisão da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) ratificou, no aspecto, sentença do juiz Roberto Antônio Carvalho Zonta, da 11ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

correspondência da instituição bancária comunicando expressamente que o plano de saúde dela e da mãe – agregada ao plano – seriam totalmente pagos pela empresa, sem a exigência de qualquer contrapartida. Em agosto de 2019, no entanto, a aposentada foi surpreendida por nova correspondência, que informava a necessidade de contrapartida mensal de R\$ 29 pelo seu plano e de mais R\$ 980 para a manutenção do benefício da mãe.

Ainda em sede de antecipação de tutela, o magistrado de primeiro grau determinou o restabelecimento do plano de saúde na forma anteriormente estabelecida, por considerar que a cláusula mais vantajosa não pode ser suprimida unilateralmente, sob pena de afronta ao art. 468 da CLT. Em sentença, o juiz ratificou a decisão anterior, fixou multa por descumprimento da medida antecipatória e condenou o banco a restituir os valores já descontados.

A quebra da cláusula geral da boa-fé, da qual deriva o princípio de que as partes não podem se comportar de modo contraditório em relação a atos e comportamentos anteriores, foi a base do entendimento. “Não cumpre o dever de coerência e lealdade aquele que, com o exercício do seu direito,

põe-se em desacordo com a sua própria conduta anterior, na qual confia a outra parte” destacou o juiz Zonta.

Na tentativa de reformar a decisão de primeiro grau, o banco interpôs recurso ordinário, o qual não foi provido. Os desembargadores foram unânimes ao confirmar que cabe às partes se comportarem de forma coerente, não tomando atitudes contraditórias e desleais que causem ruptura da confiança e gerem prejuízo àqueles que lhes depositaram credibilidade.

O relator do acórdão, desembargador Fábio Holz Beserra, considerou que o banco não trouxe qualquer elemento novo, capaz de afastar os fundamentos da decisão singular. “Ao manter o pagamento integral do plano de saúde enquanto perdurar a aposentadoria por invalidez da profissional, o empregador acrescentou condição mais benéfica à trabalhadora, que se incorporou ao contrato de trabalho”, afirmou o magistrado.

Os desembargadores Roger Ballejo Villarinho e Rosane Serafini Casa Nova também participaram do julgamento. O banco apresentou recurso de revista ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)

# Direito garantido

## TRT da 21<sup>a</sup> Região (RN) reconhece direito de bancária de manter condições e termos de antigo plano de saúde

De acordo com acórdão, instituição bancária que incorporou a primeira empresa não poderia ter alterado condições do contrato de trabalho da empregada

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21<sup>a</sup> Região (RN) reconheceu o direito de uma bancária de manter os termos do plano de saúde mesmo havendo a incorporação da empresa por outra e a alteração no regime de assistência médica pelo novo empregador.

De acordo com a desembargadora Joseane Dantas dos Santos, relatora do processo, a mudança na estrutura da empresa não pode afetar o direito da trabalhadora, que há 17 anos contribuía com o plano (artigos 10 e 448 da CLT). “Tendo o empregado contribuído por mais de dez anos para o plano de saúde oferecido pelo empregador, por força do contrato de trabalho, as disposições contidas em regramento interno

não são suficientes para afastar o direito adquirido anteriormente à sucessão”, destacou ela.

Aposentada atualmente, a bancária foi admitida pelo Banco HSBC em 1999, que foi incorporado pelo Banco Bradesco em 2016. Em 2019, ela aderiu a um programa de demissão voluntária da instituição.

## Contribuição

No processo, ela alegou que por 17 anos, desde o início do contrato de trabalho até a incorporação, sempre contribuiu com o percentual de 40% do pagamento do plano de saúde coletivo. No entanto, o Bradesco, com o objetivo de proceder à exclusão dos empregados que já haviam contribuído com mais de 10 anos para o plano de saúde (artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/1998), alterou o contrato de trabalho e passou a manter o plano de saúde por outra operadora.

Embora tenha deixado de pagar a contribuição mensal com o novo plano, arcada pela empresa, passando a desembolsar apenas parte do valor das utilizações, como consultas e fisioterapias, a bancária afirmou que foi prejudicada com a mudança. Suas despesas com o novo plano de saúde teriam aumentado significativamente, ficando maior do que com o anterior, a ponto de ter que cancelá-lo.

Para a desembargadora Joseane Dantas dos Santos, no entanto, ao suceder o HSBC, o Bra-

desco “assentiu com todos os direitos conquistados pelos empregados, inclusive o tempo de contribuições para custeio do plano de saúde oferecido pelo sucedido”. De acordo com ela, como a autora do processo foi beneficiada pelo plano por mais de dez anos, por força do contrato de trabalho, “faculta-se a ela e aos seus dependentes a manutenção dessa condição, desde que assumam o pagamento integral do plano”.

“As modificações realizadas no contrato de trabalho em relação à ausência de contribuição, de fato, causaram-lhe prejuízo, haja vista ser fundamento para o cancelamento do plano de saúde e odontológico”, concluiu a magistrada.

A decisão da Primeira Turma do TRT 21 foi por maioria e alterou o julgamento da 7<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Natal.

Fonte: TRT da 21<sup>a</sup> Região (RN)

# Dispensada ilegalmente

## Loja de departamentos de MG indenizará empregada por dispensa discriminatória após agendamento de cirurgia bariátrica

Profissional receberá R\$ 7 mil por danos morais.

Uma loja de departamentos terá que pagar indenização por danos morais, no valor de R\$ 7 mil, por ter dispensado uma trabalhadora faltando nove dias para ela realizar cirurgia bariátrica. A decisão é dos julgadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que mantiveram, sem divergência, decisão proferida pelo juízo da 3ª Vara do Trabalho de Betim, ao reconhecer que a dispensa foi discriminatória.

A ex-empregada alegou que, no período anterior à dispensa, já estava realizando exames médicos para fazer cirurgia bariátrica, e que informou à líder da empresa sobre o procedimento. Porém, segundo a autora, foi avisada de que “não seria bom realizar a cirurgia, uma vez que ficaria afastada do trabalho e retornaria mais debilitada”.

Como a cirurgia não foi cancelada, a trabalhadora alegou que a empregadora procedeu à dispensa de forma discriminatória. Para a profissional, a conduta da loja de departamentos “afrontou a dignidade dela, gerando constrangimentos desnecessários e abalo psicológico”.

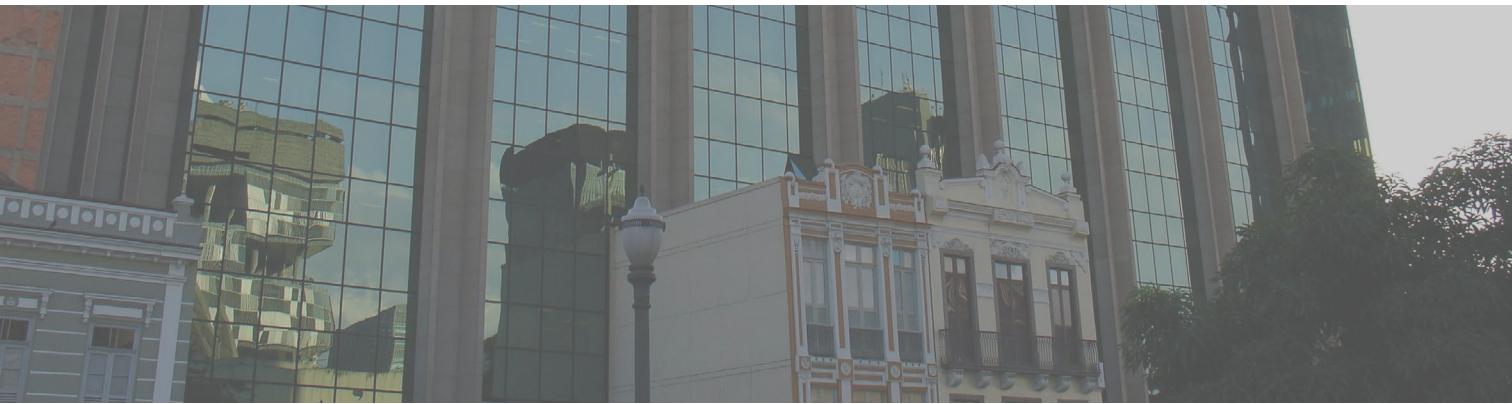
Como prova de suas alegações, a reclamante anexou vários exames e relatórios médicos ao processo, todos realizados antes de sua dispensa. Além disso, prova testemunhal confirmou a versão da ex-empregada. Segundo a testemunha, era do conhecimento de todos os colegas que a bariátrica estava marcada.

Em sua defesa, a empresa alegou que não apresentou ação culposa ou dolosa que pudesse causar qualquer dano, especialmente de ordem moral. Por isso, requereu, caso fosse mantida a condenação, a redução do valor arbitrado, com atualização monetária e juros a partir da publicação da sentença.

Para a desembargadora Taísa Maria Macena de Lima, relatora do recurso, precisa ser considerado que a ex-empregada trabalhava há mais de quatro anos na empresa e contava com o plano de saúde empresarial para recuperação da cirurgia. “Mesmo assim, após a autora comunicar à empresa de que faria cirurgia bariátrica, diante da apresentação de exame pré-operatório, a empresa rompeu o contrato, já que implicaria o seu afastamento médico, estando evidente a sua dispensa discriminatória”, ressaltou a julgadora.

Dessa forma, no entendimento da magistrada, é cabível a indenização por danos morais, considerando a presença dos pressupostos específicos para seu reconhecimento, quais sejam, ato ilícito, nexo de causalidade, culpa omissiva ou comissiva e implemento do dano. Com relação ao quantum indenizatório arbitrado, a desembargadora manteve o valor de R\$ 7 mil, “por ser suficiente para compensar a extensão da ofensa, tendo em vista a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da medida, não comportando redução nem majoração”.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



## TRT da 1ª Região (RJ) decide que declaração de prescrição requer intimação pessoal dos substituídos

Decisão se deu ação ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Material Eletrônico e de Informática.

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), por igualdade de votos, deu provimento a um agravo de petição interposto pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Material Eletrônico e de Informática de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral.

A entidade pretendia a reforma da decisão proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, para que fosse dado prosseguimento à execução individual do título executivo judicial constituído nos autos de uma ação coletiva ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em face de Companhia Siderúrgica Nacional. No julgamento do agravo, prevaleceu o voto do relator, desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira, o qual entendeu que não poderia ter sido declarada a prescrição, uma vez que não é possível declarar-se a perda de um direito cujo titular não foi pessoal e inequivocamente instado a exercê-lo.

A ação coletiva original foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em face de Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) em 2002, com o objetivo de restabelecer o pagamento do adicional de insalubridade dos empregados substituídos a partir de abril de 1999. Em primeira instância, a ação foi julgada procedente, sendo reconhecido o direito ao pagamento do adicional de insalubridade a contar desde a sua suspensão (abril/1999), bem como

a manutenção do respectivo adicional até que o fator insalubridade viesse a ser neutralizado ou eliminado.

O sindicato relatou que não fez parte da demanda principal; que o trânsito em julgado das decisões proferidas na demanda coletiva ocorreu em 11/4/2017; que recebeu, depois disso, notificação do MPT para que fossem promovidas as execuções individuais; e que havia tentado ingressar na ação coletiva em agosto de 2017.

Entretanto, verificou que a demanda envolvia expressiva quantidade de trabalhadores e que o processo não continha o rol dos substituídos e suas qualificações. Por fim, alegou que, após diversas mensagens trocadas com a CSN, com a finalidade de definir como seriam realizadas as liquidações dos créditos dos substituídos – ocasião em que a executada negou-se em apresentar o rol de substituídos dos trabalhadores beneficiários da sentença coletiva –, em 4 de abril de 2020 o sindicato ingressou com o pedido de execução individual do crédito devido a um trabalhador substituído na ação coletiva.

## Legitimidade do sindicato

Inicialmente, na ação de execução individual de sentença coletiva ajuizada na primeira instância, a CSN arguiu a ilegitimidade ativa da entidade sindical, pretensão que foi renovada em seu agravo de petição adesivo. Segundo a executada, como a entidade sindical não fez parte do polo ativo da ação principal, a execução deve ser processada pelos legitimados beneficiários da coisa julgada coletiva. No entender da executada, o sindicato seria parte ilegítima para propor a execução individual em nome próprio.

O juízo de primeiro grau rejeitou a preliminar de ilegitimidade ativa da entidade sindical, baseando-se em jurisprudência do Direito Processual do Trabalho, que estabelece que a exigência de reparação pode se dar de modo extraordinário, ainda que o processo esteja em fase de execução.

Ao analisar o recurso da executada no tocante à ilegitimidade, o relator do acórdão observou que o art. 8º, inciso III, da Constituição Federal garante a livre associação profissional e sindical e confere ao sindicato ampla legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Segundo ele, “o

Pretório Excelso (STF), em reiterados julgados, firmou jurisprudência no sentido de que o art. 8º, inciso III, da CRFB autoriza a substituição processual ao Sindicato, para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de seus associados, de forma ampla, autorizando-o a substituir processualmente toda a categoria de trabalhadores que representa”.

Ainda de acordo com o desembargador, a legitimidade do sindicato para defesa dos interesses da categoria que representa não se limita à fase de conhecimento. “Limitar essa atuação a uma das fases ou a uma das formas de fazer atuar a jurisdição é uma amputação traumática da substituição processual, uma forma nada engenhosa de expor o substituído às agruras de demandar em nome próprio em face de seu empregador. A legitimidade ativa da entidade sindical somente pode ser interpretada de forma amplíssima, prologando-se à fase de execução (ou do cumprimento da sentença) até a efetiva satisfação do bem jurídico cuja tutela se invocou ao Estado-juiz”, afirmou, rejeitando, assim, a preliminar de ilegitimidade ativa do sindicato.

## Prescrição intercorrente

Também na ação de execução individual de sentença coletiva ajuizada na primeira instância, a executada (CSN) arguiu prejudicial de prescrição intercorrente, sob o argumento de que, entre a publicação do edital que deu publicidade ao trânsito em julgado da decisão proferida na ação coletiva originária e o ajuizamento da execução individual de sentença, teria escoado prazo superior a dois anos (a ação individual foi ajuizada em 4 de abril de 2020).

A prescrição foi acolhida pelo juízo de primeiro grau, observando que, no caso concreto, “o trânsito em julgado do processo (...) restou datado de 11/04/2017”, afirmando que “o MPT (...) deu ciência, na data de 20/06/2017, ao Sindicato Substituto processual da decisão passada em julgado (...) instando o mesmo a providenciar o ajuizamento das execuções individuais”, e

ainda que “o entendimento dominante de nossos Tribunais, a análise do marco inicial para a contagem do prazo prescricional deve ser feita a partir da vigência da Lei 13.467/17, ou seja, 11/11/2017”.

“Assim, em que pese o Sindicato ter sido cientificado pelo MPT, em 20/06/2017, para que providenciasse o ajuizamento das execuções individuais, este Juízo, evitando-se o efeito retroativo da supracitada lei, opta por compreender que o marco prescricional fora a publicação do edital que dá ciência do trânsito em julgado do processo coletivo, nascendo, a partir de tal raciocínio, a pretensão executória”, afirmou a julgadora, concluindo, portanto, pela ocorrência da prescrição da pretensão executória.

Ao analisar o agravo de petição interposto pelo sindicato, que pleiteava o afastamento da

prescrição, o desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira observou que a execução se iniciou em 4 de abril de 2020, depois, portanto, da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, em 11/11/2017. “Assim, a execução está submetida às novas regras. Destarte, o reconhecimento da prescrição intercorrente NÃO prescinde da verificação da inérgia do exequente a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei nº. 13.467/2017 (...) No entanto, ainda que se admita a aplicação, em tese, da prescrição intercorrente ao caso em análise, a sentença proferida pelo Juiz de origem encontra-se equivocada, porque inadequada à espécie”, afirmou.

No entendimento do relator, a pronúncia da prescrição intercorrente não prescinde da observância dos requisitos legais, em especial a intimação prévia da parte exequente, momento a partir do qual começa a fluir o prazo de dois anos, esclarecendo que somente se pode falar em prescrição intercorrente quando a parte credora, intimada para realizar ato que esteja sob sua responsabilidade, mantém-se inerte.

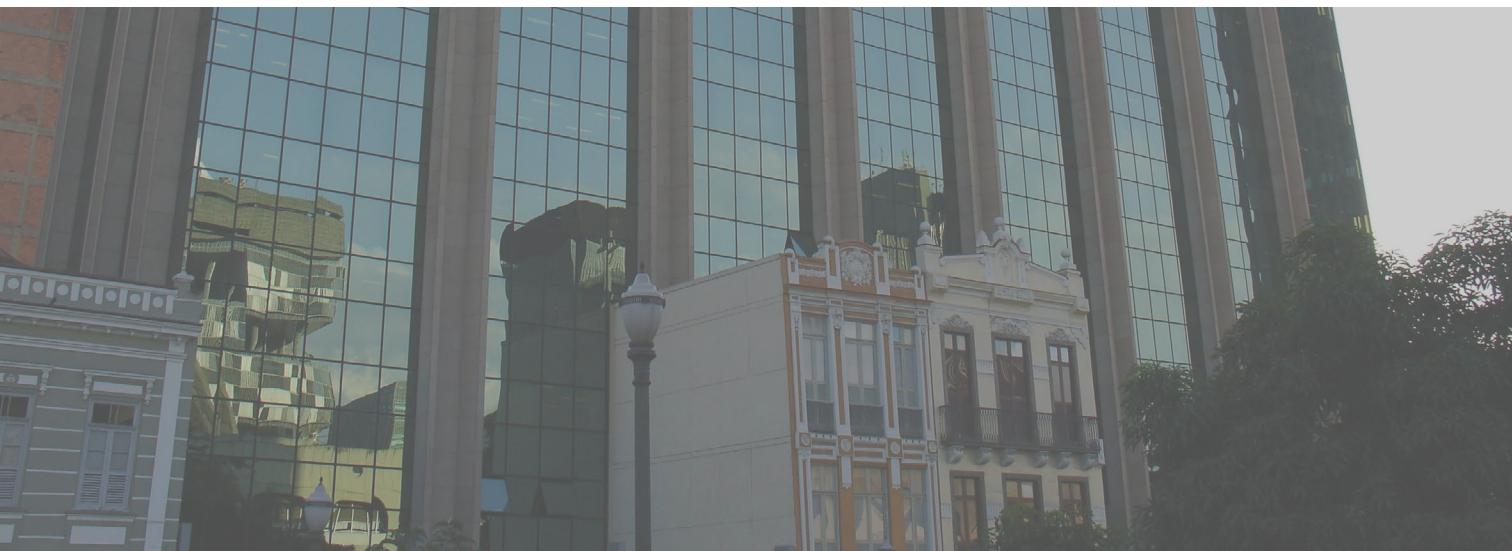
“No caso dos autos, não houve a inérgia no prazo legal prescricional (CLT, art. 11-A, caput). A ACP 0126700-45.2002.5.01.0342 transitou em julgado em 11/04/2017. Ocorre que, ao reconhecer a grande quantidade de substituídos processuais, o MM. Juízo a quo determinou que a execução fosse promovida de forma individual pelos substituídos processuais (despacho datado de 01/06/2017, ID. c2a2107). (...) Esse edital foi publicado na edição do DEJT de 1º/02/2018 e teve como destinatários os su-

postos ‘eventuais legitimados no processo ACP 0126700-45.2002.5.01.0342; autor: Ministério Público do Trabalho; réu: Companhia Siderúrgica Nacional’”, descreveu o relator. No entendimento do desembargador, o juízo erroneamente reputou intimados os substituídos processuais, inclusive o credor da ação executória, uma vez que a intimação foi feita com teor absolutamente simples e sem identificar, a contento, os verdadeiros beneficiários pela ação coletiva.

Assim, entendeu o relator que não seria possível declarar-se a perda de um direito cujo titular não foi pessoal e inequivocamente instado a exercê-lo, e, ainda, que não há como aferir a inérgia da exequente a partir da data decisão que determinou o prosseguimento da execução de forma individual, uma vez que tal decisão não teve o cuidado de instar, sobretudo a reclamada, condenada na demanda coletiva, a trazer aos autos a relação dos substituídos (seus empregados ou ex-empregados).

Por fim, segundo observou o desembargador, somente em 1º/02/2019 o sindicato-autor convocou os metalúrgicos beneficiários da sentença coletiva a comparecerem à sede da entidade e conferirem a listagem elaborada pela CSN. “Portanto, observado o prazo previsto no art. 11-A, da CLT e, em tese, o termo inicial dessa contagem em 1/02/2019 e o ajuizamento da ação executória em 04/04/2020, NÃO é possível declarar a prescrição intercorrente”, concluiu o desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira.

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)



# Desempregados

## Mantida dispensa de empregados de churrascaria localizada no Distrito Federal

Para magistrada, a crise econômica causada pela pandemia da covid-19 justifica a medida tomada pelo empregador

A juíza Elysangela de Souza Castro Dickel, em exercício na 5<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Brasília (DF), julgou improcedente ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) para questionar a dispensa coletiva de empregados pela filial de Brasília da Churrascaria Fogo de Chão em razão da crise gerada pela pandemia da covid-19. Por considerar a dispensa ilegal, o autor pediu a reintegração dos trabalhadores, mas a magistrada reconheceu que a conduta está inserida no poder diretivo da empresa e foi a alternativa encontrada pelo empregador para evitar a falência diante da restrição das atividades empresariais.

O MPT diz que recebeu denúncia apontando que, em razão da pandemia de covid-19, o restaurante dispensou de forma coletiva 42 empregados no Distrito Federal, bem como centenas de empregados no Rio de Janeiro e em São Paulo. As dispensas teriam ocorrido de forma imotivada, por iniciativa do empregador, sem prévia negociação coletiva com os sindicatos que representam seus trabalhadores e sem a adoção de medidas alternativas prévias à dispensa. Ao pedir a reintegração e o pagamento de danos morais, o MPT defendeu que a conduta do restaurante foi ilícita e desproporcional.

Em defesa, a empresa afirma que não há norma que obrigue a negociar com sindicato para efetuar demissões, individuais ou coletivas, e que estava com seu faturamento próximo a zero em razão da restrição das atividades impostas pelo Poder Público para conter a pandemia.

### Crise econômica

A imposição de medidas, pelo Poder Público, que restringiram o exercício das atividades empresariais, com o objetivo de impedir o avanço do coronavírus, reduziu o faturamento das empresas e levou a uma grave crise econômica, explicou a juíza na sentença. No DF, os restaurantes tiveram que permanecer apenas fazendo entregas. Assim, com a drástica redução de seu faturamento, presume-se que não tenha restado outra alternativa para evitar a recuperação

judicial ou a falência que não a dispensa coletiva de empregados, frisou a magistrada.

Além disso, a juíza lembrou que não existe lei que imponha a realização de negociação coletiva prévia com o sindicato da categoria para a efetivação de atos demissórios. Segundo a magistrada, o empregador detém o poder de direção na condução da relação com os trabalhadores. “O ato de dispensar empregados, ressalvadas hipóteses estabilitárias constitucionais, legais, contratuais ou convencionais, está inserido no âmbito de seu poder diretivo. Com efeito, não se mostra razoável impedir o empregador de exercer o seu jus variandi, principalmente no caso em comento, quando estava em sério risco de ruína do seu negócio, ante a restrição de sua atividade econômica imposta pelo Poder Público com o intuito de evitar a disseminação do patógeno responsável pela pandemia”.

Por fim, ao indeferir os pedidos do MPT e reconhecer a validade das dispensas realizadas pela churrascaria no Distrito Federal, a juíza ressaltou que não foi violada a dignidade da pessoa humana, uma vez que os empregados dispensados receberam as verbas rescisórias, como reconheceu o próprio MPT, e ainda puderam sacar o FGTS e se habilitar ao seguro desemprego.

Fonte: TRT da 10<sup>a</sup> Região (DF/TO)



## RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

### São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510  
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)  
Tel.: +55 (11) 3050-2150  
Fax: +55 (11) 3050-2151

### Rio de Janeiro

Rua da Assembleia, 10 | cj. 3108-9  
20011-901 | Rio de Janeiro (RJ)  
Tel.: +55 (21) 2221-5470  
Fax: +55 (21) 2221-5470

### Campinas

Rua dos Alecrins, 914 | Salas 903 e 904  
13024-411 | Campinas (SP)  
Tel.: +55 (19) 3291-8005  
Fax: +55 (19) 3291-8005

### São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410  
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)  
Tel.: +55 (11) 4550-5121  
Fax: +55 (11) 4550-5121



[www.rfaa.com.br](http://www.rfaa.com.br)



[@rayesefagundes](https://www.instagram.com/rayesefagundes)



[company/rayes-&-fagundes](https://www.linkedin.com/company/rayes-&-fagundes)