

**Diariodelguape.com**

Vale do Ribeira

---

## Informativo Jurídico e Trabalhista

16 notas

**por Renata Oliveira**

Edição 05 Ano 1 – 19/03/2010



---

# Justiça determina separação obrigatória de bens por idade em união estável

A separação obrigatória de bens do casal em razão da idade avançada de um dos cônjuges, prevista no Código Civil, pode ser estendida para uniões estáveis. Esse foi o entendimento unânime da Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao analisar um recurso que tratava do tema.

Em seu voto, o relator do recurso, ministro Massami Uyeda, entendeu que a segurança a mais dada ao sexagenário na legislação quanto à separação de bens do casal (artigo 1641 do CC) deve ser estendida à situação menos formal, qual seja, a união estável. Para o ministro, outra interpretação seria, inclusive, um desestímulo ao casamento, pois o casal poderia optar por manter a união estável com a finalidade de garantir a comunhão parcial de bens.

O relator, contudo, ressaltou que os bens adquiridos na constância da união estável devem comunicar-se, independente da prova de que tais bens são resultado do esforço comum. O ministro esclareceu que a solidariedade, inerente à vida comum do casal, por si só, é fator contributivo para a aquisição dos frutos na constância de tal convivência.

O ministro explicou que o Direito privilegia a conversão da união em casamento de fato,

como previsto no artigo 226 da Constituição Federal. A lei prevê que para a união estável, o regime de bens é a comunhão parcial, mas este não se trata de um comando absoluto.

Assim, na hipótese analisada pela Terceira Turma, a companheira sobrevivente tem o direito a participar da sucessão do companheiro falecido em relação aos bens adquiridos onerosamente durante a convivência, junto com os outros parentes sucessíveis.

No curso da ação originária, o juiz de primeiro grau definiu que, de acordo com o artigo 1790 do CC, a companheira teria direito a um terço dos bens adquiridos durante a convivência com o falecido. Definiu-se, entretanto, que ela não teria direito aos bens adquiridos antes do início da união estável.

A companheira sobrevivente recorreu e o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) alterou a divisão da herança. Definiu que a companheira teria direito a metade dos bens, mais um terço dos bens adquiridos onerosamente durante a união estável. O irmão do falecido recorreu, então, ao STJ, alegando que, pelo artigo 1641 do CC, deveria haver separação obrigatório dos bens já que, quando a união começou, o falecido tinha mais de 60 anos.

Fonte: STJ – Processo nº REsp 1090722/SP

## Justiça reconhece paternidade mesmo após a morte do pai

Durante a Operação Justiça Rápida Itinerante no município de Itapuã do Oeste, num processo de reconhecimento de paternidade, uma criança teve garantido o direito de ser registrada mesmo após a morte do pai. Procurada pelos avós paternos, a Justiça analisou documentos e depoimentos de testemunhas, como a própria mãe da criança, de 17 anos.

O avô, o agricultor Gênis Santos, não imaginava que precisaria de uma autorização judicial para fazer o registro da neta. Após procurar o cartório da cidade, foi informado que precisaria da apreciação da Justiça para reconhecê-la. Primeiro a família fez o exame de DNA a partir de amostras de sangue dos avós paternos, da menina, hoje com 3 meses, e da mãe. Isso porque o pai morreu durante a gravidez. Como o resultado foi de que o jovem falecido era de fato o pai, eles aproveitaram a presença do Judiciário na cidade e entraram com a ação de reconhecimento de paternidade.

O avô disse que a emoção de poder dar o seu nome à neta não supre a ausência do filho, mas, segundo ele, mais do que um registro de nascimento, a criança terá carinho e atenção por parte da família. Foi uma situação muito difícil para todos nós, conta Gênis ao relatar que o filho não teve estrutura emocional para lidar com a situação. O adolescente tirou a própria vida.

Para o juiz João Luiz Rolim Sampaio, coordenador da Operação Justiça Rápida na comarca de Porto Velho, que atende à região, o caso é singular e já justifica o deslocamento a comunidades mais afastadas da capital. O promotor de Justiça Pedro Wagner Almeida Pereira Júnior, que também participa da Operação, acredita que o atendimento à população mais simples dá ao serviço prestado pelo Judiciário, em parceria com o Ministério Público e Defensoria Pública, grande alcance social, pois possibilita que a solução dos problemas chegue às pessoas que podem não ter condições de ir até Porto Velho para resolver questões que necessitam da intervenção da Justiça.

Além de processos como esse, cobranças de dívidas até 40 salários mínimos, pedidos ou revisões de pensão alimentícia, reconhecimento ou dissolução de união estável e correções em certidões de nascimento são alguns dos casos que também estão dentro da área de competência da Justiça Rápida

A operação nessa região da comarca de Porto Velho teve início nesta quarta-feira, 16, na escola Dr. Custódio, em Itapuã, onde permanece nesta quinta-feira. Amanhã (18) será a vez do distrito de Triunfo. O atendimento também será feito na escola da comunidade. Além dessas duas localidades, o Judiciário atende esse tipo de demanda mais simples todos os dias nos Juizados Especiais (na avenida Amazonas, Shopping Cidadão e Jatuarana), na capital. As comunidades do Baixo Madeira e os distritos ao longo da BR-364, sentido Acre, também recebem anualmente o programa do Judiciário de Rondônia.

## **Audiência é realizada em domicílio**

---

O contrato de locação de uma loja, firmado pelo comerciante Aldemi de Souza Gomes e por Raimunda Maria de Souza, foi parar na Justiça depois do início de uma obra, realizada em novembro do ano passado, para reparos da rede de esgoto no local. As discordâncias só tiveram fim com a conciliação. E com um detalhe: a audiência foi realizada na casa de Raimunda, que tem 83 anos e muitas dificuldades de locomoção. Antes de todos se sentarem para o diálogo, a equipe do Juizado Especial Cível da UFMG e os advogados das partes estiveram no imóvel alugado para conferir seu estado. A loja é de propriedade de Raimunda e fica na regional Pampulha, em Belo Horizonte.

Sem a conciliação, o caso poderia seguir para a Justiça comum. Então, fizemos tudo o que foi possível para resolver o conflito, explicou o juiz Eduardo Gomes dos Reis, do Juizado da UFMG. Segundo o magistrado, o advogado da proprietária disse que ela não poderia comparecer ao Juizado. Achei que, nesse caso, valia a pena que os conciliadores fizessem a audiência na casa dela. Não é uma situação inédita, apesar de não ser rotineira, disse.

### Conflito de relacionamento

O juiz explicou que a presença dos conciliadores no local onde o conflito se originou muitas vezes é fundamental para a solução do caso. A equipe constata qual é o problema e compreende melhor o que as partes efetivamente desejam. Nem sempre elas querem o que estão pedindo. Inúmeras vezes, o que existe é um conflito de relacionamento. Algumas partes querem apenas um pedido de desculpas. Ao visualizar o local, fica mais fácil até propor uma solução, lembra o magistrado.

O conflito entre Aldemi e Raimunda começou por causa de uma obra. Aldemi, que era o inquilino, alegou que os reparos na rede de esgoto, iniciados em novembro do ano passado, impediram-no de trabalhar na loja durante vários dias. O comerciante afirmou ter tido muitos prejuízos e ajuizou uma ação de indenização por danos morais e materiais no valor de R\$ 21,5 mil.

A assistente social do TJMG Denise Araújo Souza de Oliveira, que participou da audiência na casa de Raimunda com o conciliador Paulo Ricardo Ribeiro da Silva, explica a intenção de que um assistente social sempre participe das audiências que envolvem vizinhos, famílias e pessoas que mantêm algum tipo de relacionamento. Fazemos um estudo mais aprofundado do conflito, conhecemos os pontos de vista divergentes e ouvimos as partes em separado, detalha. Essa conduta permite que os conciliadores percebam as alternativas possíveis e ajudem na construção do acordo.

### Negociação

No caso envolvendo Aldemi e Raimunda, a assistente social explica que o acordo foi complicado e que a audiência durou cerca de três horas. Mostramos que as partes não estavam medindo forças e que a negociação era o melhor caminho. Dissemos para os envolvidos que não havia o que fazer em relação ao que já tinha passado, mas que decidir o futuro dependia deles, conta. Denise afirma que a vantagem de ir ao local onde o conflito se originou está na possibilidade de ver e entender os problemas relatados nos processos. Para a assistente social, é sempre positivo que as partes façam o exercício mental de se colocar no lugar do outro.

Na audiência, ficou acertado que a proprietária do imóvel pagaria R\$ 200 ao inquilino. Aldemi comprometeu-se a entregar as chaves da loja alugada e a apresentar as contas de água e luz quitadas até a data de início das obras de reparo. As contas posteriores ao início da reforma, com a cobrança de taxa mínima, ficaram sob a responsabilidade de Raimunda. As que tiverem cobranças superiores ao valor mínimo ficarão a cargo de Aldemi.

A advogada do inquilino, Bárbara Kelly Moreira Ramos, disse que o acordo foi a melhor saída: Quando visitamos o imóvel, entendemos o caso. Para o Aldemi, a conciliação era a opção mais indicada, explica. Bárbara disse que o fato de a equipe do Judiciário ter se deslocado foi fundamental para a solução do caso. A filha de Raimunda, Marilene de Souza Medeiros, confessou a resistência inicial em chegar a um ponto em comum com Aldemi. Decidimos fazer o acordo para proteger a saúde da minha mãe. A conciliação foi uma coisa nova e muito boa para nós. Os conciliadores nos mostraram que, com o acordo, o desgaste seria menor. E foi o melhor. Estamos livres do problema e aliviados, relata.

Fonte: TJMG

## Adiado prazo do novo ponto eletrônico

---

Fábio Medeiros: exigência de impressão vai contra os princípios de sustentabilidade defendidos por companhias

Cedendo à pressão de centrais sindicais de trabalhadores e empresas, o Ministério do Trabalho e Emprego resolveu adiar, pela terceira vez, a implantação do novo relógio de registro de ponto eletrônico. As companhias tinham até hoje para se adaptar, mas agora conseguiram prorrogar o início da exigência para 1º de setembro. Além do novo prazo, as empresas também poderão negociar com os sindicatos, por meio de acordo ou convenção coletiva, alternativas para aderir ao novo sistema de controle de jornadas de trabalho. As alterações estão previstas na Portaria nº 373, publicada ontem no Diário Oficial da União.

Segundo nota divulgada pelo Ministério do Trabalho, das cerca de 700 mil empresas em todo Brasil que utilizam o sistema de ponto eletrônico, apenas metade comprou o novo equipamento até agora. Na nota, o ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, afirma que a ideia da nova portaria é ampliar a possibilidade de negociação entre empresas e sindicatos, o que será admitido desde que ambos os lados concordem.

O novo relógio foi imposto pela Portaria nº 1.510, de agosto de 2009. Com a norma,

todas as empresas que utilizam o controle de ponto eletrônico e quisessem manter esse sistema teriam que adotar um novo aparelho com a intenção de possibilitar um maior controle da jornada. O novo relógio deve emitir comprovantes em papel em todas as entradas e saídas dos trabalhadores, que podem servir de provas em futuras ações judiciais. O equipamento deve conter ainda uma espécie de “caixa preta” para o registro de toda a movimentação de empregados, sem que haja – pelo menos em tese – a possibilidade de alteração. Além de uma entrada USB para que o fiscal do trabalho tenha acesso às informações. As mudanças levaram diversas empresas e entidades de classe à Justiça, além de uma negociação política com o Ministério do Trabalho.

Agora com a possibilidade de negociação, as exigências previstas na Portaria nº 1.510, poderão ser flexibilizadas, segundo advogados. Um possível acordo, no entanto, deve respeitar alguns limites. Segundo o artigo 3º da norma, os sistemas alternativos não devem admitir restrições à marcação do ponto, marcação automática, exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Se o acordo estiver dentro desses critérios, a empresa não poderá ser autuada pela fiscalização.

O advogado trabalhista Carlos Eduardo Dantas Costa, do Peixoto e Cury Advogados, afirma que isso pode abrir a possibilidade até para que empresas não tenham que adquirir um novo equipamento, desde que isso seja acordado. “A exigência de um novo relógio acaba onerando algumas empresas e acredito que os sindicatos dos trabalhadores também teriam interesse em negociar”, diz.

A própria impressão de papel em todas as entradas e saídas de funcionários, amplamente criticada por empresas, também pode ser alvo de negociação, conforme o advogado Fábio Medeiros, do Machado Associados. Segundo ele, essa exigência vai contra os princípios de sustentabilidade defendidos por companhias. Medeiros ressalta, no entanto, que a possibilidade de acordo já era prevista em outras normas. Porém, agora fica claro que isso poderia valer também para o registro do novo ponto eletrônico.

Segundo o advogado Marcelo Góis, do Barbosa, Müssnich & Aragão, nem toda empresa, no entanto, terá necessariamente interesse em negociar com o sindicato dos trabalhadores. “Essa negociação é uma faca de dois gumes. O sindicato poderá pedir outros benefícios em troca para a categoria”, afirma.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) divulgou nota sobre o assunto, informando que a prorrogação de prazo abre espaço para o diálogo

Adriana Aguiar

Fonte: Valor Econômico

## **7ª Câmara afasta justa causa imposta a trabalhadora acusada de denegrir no ORKUT imagem de supervisora**

Por Ademar Lopes Junior

A trabalhadora foi contratada em 2 de agosto de 2004 por conhecida empresa provedora de acesso à internet, para ocupar a função de recepcionista. Pouco tempo depois, mais precisamente em setembro do mesmo ano, passou a acumular funções de distribuição de vales e holerites e encaminhamento de atestados médicos ao departamento pessoal. Em 28 de fevereiro de 2006, foi demitida por justa causa.

Segundo informações da empresa, a trabalhadora teria se envolvido em evento no qual teria incluído o nome de sua superiora hierárquica em site de relacionamento (Orkut), com números de telefone da empresa e celular, atribuindo à sua superiora atitudes com conotação sexual. Também teria enviado, em nome da superiora, e-mail comprometedor para a esposa de outro colega de trabalho, provocando a separação momentânea do casal.

A empresa rastreou o número IP (internet protocol) da máquina originária do e-mail, chegando à empresa na qual trabalhava o marido da trabalhadora. Uma das testemunhas da reclamada, que é supervisor de programação, disse que os endereços eram diferentes mas há semelhança do e-mail e do Orkut, donde surge a grande probabilidade de ter sido feito pela mesma pessoa.

Já o preposto declarou que a empresa deduziu que a reclamante teve participação e por isso a demitiu por justa causa. Na 5ª Vara do Trabalho de São José dos Campos, onde corre a ação trabalhista movida pela trabalhadora, o juízo julgou parcialmente procedente a reclamação, condenando a empresa a pagar à trabalhadora R\$ 968,50 de participação nos lucros e resultados (PLR) relativa ao ano de 2005. Por outro lado, o juízo de primeira instância julgou procedente o pedido de reconvenção feito pela ré, condenando a reclamante a indenizar a reclamada em R\$ 10 mil por danos morais e à imagem da empresa, por entender que a demissão por justa causa foi correta, adequada à conduta da reclamante, repito e friso, danosa e criminoso, merecendo ser mantida.

No julgamento do recurso, o relator do acórdão da 7ª Câmara do TRT, desembargador

Fabio Grasselli, entendeu diferente e afirmou que não se pode assegurar que a reclamante tenha participado de forma direta ou indireta dos fatos, frisando que é ausente prova de que a reclamante tenha concorrido de alguma forma com o ilícito. O acórdão salientou que, no caso de justa causa, os efeitos são danosos na vida social e profissional do trabalhador, sem falar do aspecto financeiro, e ressaltou que por isso a prova a respeito da conduta faltosa deve ser robusta, o que não se verificou no caso em exame.

Em conclusão, a decisão colegiada deferiu à reclamante as verbas rescisórias consistentes em aviso prévio indenizado, com a integração no respectivo período no contrato de trabalho para todos os efeitos, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, FGTS sobre o aviso prévio e o décimo terceiro salário, multa de 40% sobre a totalidade do FGTS e entrega de guias para levantamento do FGTS e percepção do seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva. A Câmara excluiu a indenização a que foi condenada a obreira por via da reconvenção. (Processo 00429-2006-132-15-00-1)

Fonte: TST

## **Dano moral à doméstica cometido por patroa médica deve ser analisado pela Justiça comum**

Cabe à justiça comum estadual processar e julgar ação de indenização por danos morais ajuizada por ex-empregada doméstica, por suposto erro médico praticado por sua ex-empregadora, médica que a submeteu ao tratamento. Com este entendimento, o ministro Luis Felipe Salomão, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), declarou competente o juízo de Direito da 1ª Vara de São Bento do Sul (SC) para julgar a ação proposta pela ex-doméstica, objetivando o ressarcimento decorrente de tratamento facial realizado por seus ex-patrões como forma de presentear-la.

A ação foi proposta, inicialmente, perante a 1ª Vara de São Bento do Sul, a qual declinou de sua competência para a justiça trabalhista por entender existir relação de trabalho entre as partes. Por sua vez, o juízo laboral suscitou o conflito de competência, ao fundamento de que há apenas a coincidência de a paciente do tratamento médico ser empregada doméstica da ré. “No entanto, a lide não versa e nem decorre de qualquer relação de trabalho entre as partes. Trata-se, verdadeiramente, de ação de reparação decorrente de suposto erro médico do qual a autora teria sido vítima, cuja competência

para apreciação fogue da esfera de atribuição dessa justiça especializada”, assinalou.

Em seu voto, o ministro Salomão observou que o prejuízo alegado advém da relação médico/paciente, cuja índole é eminentemente civil, não existindo entre as partes vínculo laboral, nem são pleiteadas verbas trabalhistas.

“A situação não se afasta, em muito, das demandas indenizatórias promovidas em decorrência de erro médico. Em tais casos, a jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido da competência da justiça comum, tendo em vista o fato de que o médico é um prestador de serviços ao público em geral, inexistindo relação de trabalho entre o profissional de saúde e o paciente”, afirmou o ministro.

Fonte: STJ

## Trabalhista

# Trabalho prestado para empresas do mesmo grupo representa um único contrato

---

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) manteve a decisão que condenou a transportadora TNT Mercúrio a retificar o tempo de contrato registrado na CTPS de um ex-motorista.

Conforme os autos, o reclamante foi contratado pela ré em 1987 (na época, a empresa chamava-se Expresso Mercúrio) e, seis anos depois, transferido para outra companhia, denominada Mercúrio Transportes Internacionais. Em 1998, o autor foi despedido desta segunda empresa e, em seguida, recontratado pela primeira. Com um detalhe: a rescisão não havia sido sequer homologada pelo sindicato. Em 2009, o reclamante foi despedido, mas a empresa registrou em sua CTPS apenas o contrato iniciado em 1998.

Confirmando sentença da Juíza Maria Helena Lisot, titular da 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, os desembargadores reconheceram a unicidade contratual na relação do autor com as duas empresas. No entendimento dos magistrados, ambas compõem o mesmo grupo econômico. Conforme a relatora do acórdão, Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente, isso se torna evidente em um comunicado juntado ao processo. A

mensagem, enviada por um diretor da reclamada a todos os empregados, anunciava a aquisição do controle acionário da Mercúrio Transporte Internacionais por parte da Expresso Mercúrio, antes da transferência do reclamante. No processo também foram anexados certificados de 10 e 15 anos de dedicação à empresa recebidos pelo autor. Para a relatora, foi outra evidência da unicidade contratual.

Com a decisão, a empresa deverá registrar na CTPS do reclamante um único contrato, de 1987 a 2009.

Processo 0070900-30.2009.5.04.0010

Fonte: TRT – 4ª Região – RS

## Situações em que o empregado perde o direito a férias no curso do período aquisitivo

---

Equipe Guia Trabalhista

Férias é o período de descanso anual que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de trabalho de 12 meses o qual é denominado “período aquisitivo”.

As férias devem ser concedidas no prazo de 12 meses subsequentes à aquisição do direito, prazo este chamado de “período concessivo”.

A lei não permite a conversão de todo o período em pecúnia, ou seja, “vender as férias”, apenas autoriza que 1/3 do direito a que o empregado fizer jus seja convertido em dinheiro.

O empregado perderá o direito a férias quando, no curso do período aquisitivo, ocorrer alguma dessas situações:

Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

Permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

Deixar de trabalhar, com percepção do salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. Neste caso a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com Enviaantecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual

prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho; e  
Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos, dentro de um mesmo período.  
A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Novo período aquisitivo iniciará quando o empregado, após o implemento de quaisquer das condições previstas anteriormente, retornar ao serviço.

Portanto, se o empregado ficar afastado por auxílio-doença por 8 meses consecutivos ou não, no mesmo período aquisitivo, assim que retornar ao trabalho terá início um novo período. Neste caso, o novo período pode não mais coincidir com a data de admissão do empregado, o que se pode concluir que nem sempre o início do período aquisitivo equivale à sua data de admissão.

Para maiores informações sobre situações de afastamento, contagem do novo período aquisitivo, exemplos e jurisprudência, acesse o tópico Férias – Aspectos Gerais no Guia Trabalhista On Line.

Atualizado em 16/03/2011

[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias\\_perdedireito.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias_perdedireito.htm)

## **Reajuste salarial no período do Aviso Prévio – é devido o aumento ao empregado?**

---

Sérgio Ferreira Pantaleão

No aviso prévio dado pelo empregador, tanto trabalhado quanto indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive para efeito de reajustes salariais, férias, 13º salário e indenizações.

O aviso prévio trabalhado dado pelo empregado, também integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

O mesmo não ocorre com o aviso prévio indenizado pelo empregado, ou seja, aquele descontado pelo empregador dos haveres do empregado em rescisão, por este não ter

cumprido os 30 dias.

Assim, quando no curso do aviso prévio houver aumento salarial a todos os empregados da empresa ou a determinada classe ou setor, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou ainda por liberalidade da empresa, estas condições deverão ser observadas para se estabelecer ou não o aumento ao empregado que está sendo desligado.

Aquele empregado que está cumprindo o aviso ou que foi dispensado do seu cumprimento fizer parte do todo, da classe ou setor que sofreu o aumento salarial, terá também o direito ao reajuste salarial na proporção concedida aos demais empregados, conforme dispõe o § 6º do art. 487 da CLT.

“Art. 487 CLT:

....

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.”

O direito garantido pela CLT espelha o princípio da equiparação salarial e da isonomia no tratamento aos empregados que estão representados por determinada categoria profissional.

Portanto, se por força de convenção coletiva ou por liberalidade da empresa o reajuste ocorrer durante o aviso prévio dado pela empresa (trabalhado ou indenizado), o empregado demitido terá também o direito ao respectivo reajuste salarial.

## REAJUSTE PROPORCIONAL – CUMPRIMENTO DE AVISO DE UM MÊS PARA OUTRO

O reajuste salarial ocorre sempre a partir da data estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, se o empregado cumpre o aviso de um mês para outro e o reajuste ocorrer a partir do mês que termina o aviso, este empregado terá direito ao aumento salarial somente sobre o saldo do mês em que houve o reajuste, já que sobre os dias de aviso recebidos no mês anterior, o reajuste não era devido.

O cálculo das demais verbas rescisórias devidas no término do aviso prévio como 13º salário, férias integrais ou proporcionais indenizadas, entre outras, deverá ser feito com base no salário já reajustado, inclusive para efeito de apuração de médias de adicionais como horas extras, adicional noturno e demais parcelas variáveis que integram as

médias.

## REAJUSTE SALARIAL APÓS A HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

As “brigas” entre os sindicatos representativos dos empregados e dos empregadores nas negociações dos reajustes salariais geram atrasos e, normalmente, a concessão dos aumentos acabam não saindo no mês da data-base.

Se entre os sindicatos representativos não houver acordo, as discussões serão apreciadas pela Justiça do Trabalho, a quem caberá “bater o martelo”, em definitivo, do percentual de aumento e de demais cláusulas convencionais que estejam sendo objetos do litígio. O que for determinado pela Justiça deverá ser acatado pelas empresas incluindo, neste caso, o aumento aprovado. Daí o nome “Dissídio Coletivo”.

O reajuste salarial que ocorrer após a homologação da rescisão contratual do empregado por força de atrasos na negociação entre o Sindicato dos Empregados e Empregadores, mas que for retroativa ao mês de desligamento do empregado, gera a este o direito de receber a rescisão complementar com base no novo salário reajustado.

O pagamento da diferença de todas as verbas rescisórias deverá ser feito apurando-se os novos valores (com salário reajustado) e descontando os valores pagos à época do desligamento.

[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/avisoprevio\\_reajuste.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/avisoprevio_reajuste.htm)

## **Salário mínimo profissional não serve para calcular adicional de insalubridade**

O salário mínimo profissional não pode ser utilizado como base de cálculo para o adicional de insalubridade. De acordo com a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, observando o teor da Súmula Vinculante 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional deve ser calculado sobre o salário mínimo. Com esse posicionamento, a Terceira Turma reformou decisão que determinava a Reclamada o pagamento do adicional com base no salário mínimo profissional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) rejeitou recurso da empresa e manteve a sentença condenando-a a pagar o adicional com base no salário mínimo profissional da categoria da empregada. O Regional considerou que “até que se edite

norma legal ou convencional estabelecendo base de cálculo distinta para o adicional de insalubridade, continuará a ser aplicado o mesmo critério, qual seja, o piso salarial ou salário normativo da categoria no âmbito respectivo e, na ausência deste, o salário mínimo”.

Como, no caso da autora, existe salário mínimo profissional estabelecido por lei, o TRT entendeu que não havia reparo a ser feito na sentença. No recurso ao TST, a empresa alegou que a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário mínimo, conforme o entendimento disposto na Súmula Vinculante 4 do STF. Além disso, argumentou que a decisão que a condenou viola os artigos 7º, IV, e 103-A da Constituição Federal.

O ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, relator do recurso de revista, observou que, apesar de não estar prevista como causa de admissibilidade do recurso de revista no artigo 896 da CLT, a hipótese de contrariedade expressa à súmula vinculante do STF não pode deixar de ser considerada. O relator esclareceu que “a súmula vinculante, a partir de sua publicação, por expressa previsão constitucional, passa automaticamente a integrar a jurisprudência dos órgãos do Poder Judiciário, devendo ser considerada, no caso específico do TST, para efeito de admissibilidade de recurso de revista”.

## Histórico

A Súmula Vinculante 4 definiu que, “salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”. Após a edição da súmula do STF, o TST deu outra redação à sua Súmula 228, estabelecendo que o adicional de insalubridade deveria ser calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. Anteriormente, a súmula do TST determinava que o percentual do adicional incidia sobre o salário mínimo.

Essa nova redação originou uma reclamação ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) no Supremo, em que o presidente do STF, em despacho, concedeu liminar suspendendo a alteração na Súmula 228 do TST. Nesse momento, então, interpretou a decisão do julgamento que levou à edição da Súmula Vinculante 4, entendendo que “o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva”.

Segundo o ministro Horácio Senna Pires, o STF, ao editar a Súmula Vinculante 4, “adotou a teoria alemã do reconhecimento da inconstitucionalidade sem declaração de

nulidade do preceito questionado”. Assim, explicou o ministro, o entendimento do Supremo foi “de que o artigo 192 da CLT continuará autorizando a adoção do salário mínimo para cálculo do adicional de insalubridade até que nova base seja definida pelo legislador e pelos atores sociais”.

Por fim, o relator considerou que a decisão do Tribunal Regional, ao condenar o hospital ao pagamento do adicional de insalubridade com base no salário mínimo profissional, contraria a Súmula Vinculante 4 do STF, merecendo ser revista. A Terceira Turma, então, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista para declarar que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo.

(RR – 146300-49.2008.5.02.0072)

Fonte: TST

## Mulher ainda enfrenta discriminação no mercado de trabalho

---

Não há dúvidas de que as mulheres evoluíram muito em sua trajetória de superação da cultura machista e patriarcal e na conquista do merecido espaço no mercado de trabalho. Hoje elas exercem profissões que antes eram reservadas aos homens, como, por exemplo, as de motorista de caminhão, policiais e segurança. Essas eram profissões tipicamente masculinas porque exigem força física e envolvem violência. No entanto, cada vez mais a sociedade se rende à competência profissional feminina, reconhecendo que a mulher conta com armas poderosas, como inteligência, delicadeza e técnica, para apagar a velha imagem do sexo frágil. Nesse sentido, a luta da mulher trabalhadora se confunde com a própria história do Direito do Trabalho. Mas, apesar das grandes conquistas, as ações ajuizadas na Justiça do Trabalho mineira revelam que a mulher moderna ainda enfrenta discriminação no mercado, em relação aos níveis salariais observados nas empresas. São práticas patronais que violam o artigo 7º, XXX, da Constituição Federal, o qual proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Um exemplo que ilustra bem essa realidade é a ação julgada pela juíza substituta Júnia Márcia Marra Turra, que atuou na 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. A empregada relatou que prestou serviços como segurança nas dependências do Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Suas principais funções eram atender e escoltar magistrados e desembargadores. Em sua ação, a trabalhadora denunciou que colegas do sexo masculino recebiam salários maiores para desempenhar as mesmas atividades. Por isso, ela postulou a condenação da empresa de segurança ao pagamento das diferenças

salariais decorrentes da equiparação com um colega do sexo masculino, indicado como paradigma (termo utilizado para designar o colega indicado pelo empregado na ação judicial em que pleiteia equiparação salarial).

Em sua defesa, a empregadora sustentou que o profissional homem, indicado como paradigma, ocupava o cargo de vigilante, com atribuições diferentes da profissional mulher, cujo cargo era denominado guardião. Acrescentou a empresa que o paradigma desempenhava função destacada no TJMG, integrando grupo de selecionados vigilantes, que tinham como função principal atender e escoltar magistrados e desembargadores, enquanto aos demais vigilantes e guardiães incumbia somente a guarda patrimonial da instituição.

Em sua sentença, a magistrada explicou que os critérios para a concessão da equiparação salarial estão previstos no artigo 461, e seus parágrafos, da CLT. De acordo com esse dispositivo legal, o empregado que requer a equiparação tem o ônus de provar que desempenha função idêntica à do paradigma indicado, trabalhando ambos para o mesmo empregador, na mesma época e localidade. À reclamada incumbe a prova dos fatos que impedem o direito alegado pelo empregado, o que, no caso, são: níveis diferentes de produtividade ou de perfeição técnica no trabalho de ambos, diferença de tempo de serviço superior a dois anos, a existência de quadro de carreira na empresa, ou ainda que o paradigma foi designado para a função em decorrência de readaptação previdenciária.

A partir da análise do conjunto de provas, a julgadora constatou que, na prática, vigilante e guardião exercem as mesmas funções, conforme declarou a própria testemunha da empresa. Ou seja, apesar de haver diferença de denominação dos cargos ocupados pelos profissionais do sexo masculino e feminino, não existe diferença de atribuições. Sendo assim, o único detalhe que diferenciava os cargos e, em consequência, determinava o pagamento de salário inferior ou superior, era a classificação dos profissionais de acordo com o sexo.

Mas, para a magistrada, é irrelevante a denominação que a empregadora conferiu aos cargos, pois o que importa é a realidade vivenciada pelas partes, a qual deve prevalecer sobre meras formalidades. Assim, uma vez comprovado que a guardião sempre exerceu suas atividades em igualdade de condições com relação ao colega homem, recebendo, porém, remuneração inferior à dele, a juíza sentenciante condenou a empresa de segurança ao pagamento das diferenças salariais postuladas, apuradas mês a mês, além dos respectivos reflexos. O TRT de Minas confirmou a sentença.

(nº 00484-2007-014-03-00-8 )

Fonte: TRT MG

# Trabalho excessivo caracteriza assédio moral

---

Acompanhando a decisão de 1o Grau, a 2a Turma manteve a condenação da fundação reclamada a pagar à ex-empregada indenização por danos morais. É que, embora a ex-empregadora negue, ficou comprovado que a encarregada do setor de limpeza perseguia a reclamante, de forma diversa do que habitualmente se vê em casos de assédio moral. Ao contrário de privá-la de suas atividades, que é o mais comum, a chefe a enchia de trabalho, em quantidade excessiva, passando-a de um setor ao outro.

A empregada alegou que foi duramente perseguida pela encarregada, tendo que trabalhar de forma extenuante. Era a única que não tinha setor fixo e não trabalhava em duplas. Além disso, a encarregada só se referia a ela como Severina, fazendo referência a uma personagem da televisão, para a qual sobravam todas as tarefas pesadas.

Analisando o caso, a juíza convocada Sabrina de Faria Fróes Leão constatou que a situação narrada pela reclamante, de fato, ocorria. Uma das testemunhas assegurou que a encarregada tratava a reclamante de forma diferente, passando mais serviço para ela do que para as demais e chamando-a de Severina, o que significava que a trabalhadora era um quebra-galho, devendo fazer tudo o que aparecesse.

O assédio moral, nas relações trabalhistas, pode ser caracterizado como o comportamento abusivo do empregador ou de seus prepostos, manifestando-se, sobretudo, por gestos, palavras e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica do empregado. O trabalhador sofre violência psicológica extrema, de forma habitual, por um período prolongado, com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente, o que se configurou nos presentes autos, concluiu a juíza convocada, mantendo a indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais).

( 0150900-23.2009.5.03.0114 RO )

Fonte: TRT MG

## Contratações por prazo determinado devem atender aos limites previstos em lei

---

No Direito do Trabalho, a regra geral de contratação da mão-de-obra é o contrato por tempo indeterminado, em respeito ao princípio da continuidade das relações empregatícias. Em consequência, o contrato por prazo determinado deve ser adotado apenas em situações especiais, como exceção à regra, devendo atender a limites estabelecidos em lei. Nesse sentido, o parágrafo 1º, do artigo 443, da CLT, lista os casos em que pode existir o contrato por prazo determinado, como na execução de serviços pré-definidos ou na obra com duração prefixada. Já o parágrafo 2º do mesmo artigo determina que o contrato por prazo determinado somente será válido nos casos de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação, nas hipóteses de contrato de experiência ou de atividades empresariais de caráter transitório. Entretanto, as ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho mineira denunciam que é frequente o descumprimento dessa regra por parte de muitos empregadores.

No julgamento de uma ação civil pública que tramitou na 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza substituta Raquel Fernandes Lage constatou que uma empresa prestadora de serviços na área da construção civil fazia sucessivas contratações por prazo determinado para prestação de serviços ligados à atividade fim da empregadora, fato que evidencia fraude e efetivo prejuízo aos empregados. O Ministério Público do Trabalho apurou que a empresa se utilizava, habitualmente, da contratação de empregados por obra certa e que os serviços eram relacionados a obras nas áreas de engenharia de montagem de materiais refratários e de isolamento térmico, construção civil e consultoria técnica nessas áreas. Em sua defesa, a empresa ressaltou que não se pode confundir o contrato por obra certa com terceirização. A prestadora de serviços reafirmou a validade e a eficácia dos contratos por prazo determinado, destacando que todos eles foram assinados pelos empregados, que têm conhecimento da predeterminação do prazo, verificando-se, ainda, que todos os contratos especificam a obra a ser realizada, bem como sua duração.

De acordo com a tese patronal, a execução de serviços especificados e de natureza transitória justificam a predeterminação do prazo nos contratos celebrados. Entretanto, esse não é o pensamento da julgadora. Ela enfatiza que as sucessivas rupturas e recontrações em intervalos relativamente curtos atestam a necessidade permanente da força de trabalho dos empregados contratados, daí fica afastada a tese da excepcionalidade ou transitoriedade dos serviços. Segundo a magistrada, a característica transitória é própria da empresa tomadora desses serviços, e não da prestadora, que submete irregularmente o trabalhador a vários contratos. Nesse ponto, a julgadora esclarece também que os requisitos legais de validade do contrato por prazo determinado dizem respeito à atividade empresarial e não às funções individualmente desempenhadas pelos empregados.

A juíza registrou ainda que existe uma extensa lista de ações contra a empresa, demonstrando a insatisfação dos empregados com o descumprimento da legislação trabalhista. Assim, uma vez constatadas as infrações relatadas pelo MPT e considerando a excelente situação financeira da empresa, a juíza sentenciante a condenou ao pagamento, em dinheiro, de uma indenização por danos morais coletivos, fixada em R\$200.000,00, revertida ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. A condenação inclui ainda a obrigação patronal de abster-se de contratar empregados através de sucessivos contratos por prazo determinado, para prestarem serviços ligados à atividade fim da empresa, sob pena de multa de R\$10.000,00 para cada empregado nessa situação. O TRT de Minas confirmou a sentença.

( 0080900-44.2008.5.03.0013 ED)

Fonte: TRT MG

## **Ausência de documentos obriga empresa a pagar diferenças de comissões**

Por não apresentar os documentos solicitados em audiência na 35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), e nem justificar a omissão, a Biociclo Instrumentos Científicos Ltda. foi condenada ao pagamento de diversas trabalhistas decorrentes de diferenças no cálculo das comissões a um ex-vendedor. A Justiça do Trabalho aplicou, ao caso, a pena de confissão ficta (presunção de serem verdadeiros os fatos alegados na inicial). O entendimento foi mantido pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento ao agravo da Biociclo.

Na ação, o ex-empregado, contratado como vendedor, afirmou ter ajustado com a empresa que receberia comissão de 2% sobre o valor total das vendas efetuadas mais um salário fixo de R\$ 700,00. O ajuste foi confirmado pelo depoimento de testemunha do empregado, mas a Biociclo que o percentual ajustado e pago sempre fora de 0,5% sobre as comissões. Solicitada a apresentar, na audiência inicial, o contrato de trabalho e o relatório mensal das vendas efetuadas pelo empregado, a empresa se esquivou.

Somente após a realização de perícia constatou-se a existência de diferenças de comissões a serem pagas ao empregado com reflexos nos repousos semanais remunerados, 13º salário, férias, aviso prévio e FGTS. O juiz de primeiro grau observou que a empresa, ao afirmar que o percentual era de 0,5%, mas omitir na Carteira de

Trabalho a parte variável do salário, atraiu para si o ônus da prova e, ao não apresentar os documentos, não conseguiu provar suas alegações. Aplicou, assim, a pena de confissão ficta. O entendimento foi mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG).

No recurso ao TST, a Biociclo afirmou não ser obrigada a juntar um contrato de trabalho inexistente e insistiu no percentual de 0,5%, sustentando ser ônus do empregado a prova em contrário. Mas o relator, ministro Alberto Bresciani, rejeitou o agravo com base na Súmula 126 do TST, que veda o reexame de fatos e provas nessa instância recursal. A decisão foi unânime.

(Lourdes Côrtes)

Processo: AIRR-253600-94.2010.5.03.0000

AIRR-253600-94.2010.5.03.0000

Fonte: TST

---

*Theme: Coraline by Automattic      Blog no WordPress.com.*