

---

**INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA**


---

**MAIO/JUNHO 2012 - n. 26**

---




---

**Jurisprudência**

***Dispensa por justa causa de dirigente sindical está condicionada ao ajuizamento de inquérito judicial.***

***Pág. 12***

---

***Destaques  
desta  
edição***

---

**Legislação**

***Lei nº 12.619, de 30/04/2012 – DOU 02/05/2012 - Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista.***

***Pág. 03***

---



---

**Notícias**

***SDC não considera ingerência contribuição patronal para serviços médicos de sindicato.***

***pág. 22***

---

O informativo do Jurídico UGT é uma publicação mensal elaborada em parceria com Mascaro e Nascimento Advogados e Patah e Marcondes Sociedade de Advogados, direcionada às entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Este informativo foi escrito pelas advogadas Cláudia Campas Braga Patah, Débora Marcondes Fernandez e Ana Paula Ferreira.

Consultas jurídicas: as entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT) contam com o suporte jurídico consultivo desta. O atendimento é realizado na sede da UGT pelo Dr. Eduardo Toccilo, que pode ser contatado pelo telefone (11) 2111.7396 e pelo e-mail [trabalhista@ugt.org.br](mailto:trabalhista@ugt.org.br)

## ÍNDICE

### LEGISLAÇÃO

- 1) *Lei nº 12.619, de 30/04/2012 – DOU 02/05/2012 - Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, pág. 03*
- 2) *Lei nº 17.135, DE 01/05//2012 – DOE PR de 02/05/2012 – Reajusta os pisos salariais no Estado do Paraná, pág. 09*

### JURISPRUDÊNCIA

- 1) *Submissão a condições precárias de trabalho - infração administrativa - lesão ao princípio da dignidade humana - indenização por dano moral, pág. 11*
- 2) *Inválido o ajuste coletivo que estabelecia regime de trabalho para os cortadores de cana-de-açúcar não somente pelo fato de que o descanso semanal remunerado não era concedido aos domingos, mas também porque houve adesão de apenas dois dos quarenta e quatro Sindicatos presentes à assembleia, pág. 11*
- 3) *Horas Extraordinárias - Jornada Semanal de Trabalho - Alteração Tácita do Contrato de Trabalho, pág. 12*
- 4) *Dispensa por justa causa de dirigente sindical está condicionada ao ajuizamento de inquérito judicial, pág.12*

### NOTÍCIAS

- 1) *Movimentos sindicais pedem ampliação de direitos dos domésticos, pág. 12*
- 2) *Representantes do Judiciário e do Executivo defendem PEC do Trabalho Escravo, pág. 13*
- 3) *Empregado que dormia em baú de caminhão será indenizado, pág. 15*
- 4) *Trabalho debate regulamentação da profissão de diarista, pág. 15*
- 5) *Justiça do Trabalho constata caso de assédio moral horizontal, pág. 16*
- 6) *Empregado consegue equiparação salarial com colega de outra empresa do grupo econômico, pág. 16*
- 7) *Empregada será reembolsada por roupas que comprava para usar como uniforme, pág. 17*
- 8) *Jornada de 6h habitualmente prorrogada gera direito a intervalo de uma hora, pág. 18*
- 9) *Comissão de Agricultura, Pecuária, Abastecimento e Desenvolvimento Rural aprova adicional de insalubridade para pescador profissional, pág. 19*
- 10) *Trabalhadora chamada de “pangaré” por ocupar últimos lugares em placar de vendas será indenizada, pág. 19*

**11)** *Câmara mantém sentença que desfez justa causa aplicada a trabalhador vítima de bullying na empresa, pág. 20*

**12)** *Empresa é condenada a restabelecer plano de saúde de aposentado por invalidez e de seus dependentes, pág. 22*

**13)** *Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprova obrigatoriedade de seguro de vida para motoboys, pág. 22*

**14)** *SDC não considera ingerência contribuição patronal para serviços médicos de sindicato, pág. 22*

**15)** *Motorista consegue integração de diárias de viagem ao salário, pág. 24*

## LEGISLAÇÃO

### **1. Lei nº 12.619, de 30/04/2012 – DOU 02/05/2012 - Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista.**

Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.

**Parágrafo único.** Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas profissionais de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício, nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

- I - transporte rodoviário de passageiros;
- II - transporte rodoviário de cargas;
- III - (VETADO);
- IV - (VETADO).

**Art. 2º** São direitos dos motoristas profissionais, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal:

I - ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, em cooperação com o poder público;

II - contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde - SUS, com atendimento profilático, terapêutico e reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometam, consoante levantamento oficial, respeitado o disposto no art. 162 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943;

III - não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;

IV - receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;

V - jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.

**Parágrafo único.** Aos profissionais motoristas empregados referidos nesta Lei é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou em valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

**Art. 3º** O Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte Seção IV-A:

### “TÍTULO III

#### CAPÍTULO I

#### Seção IV-A

#### Do Serviço do Motorista Profissional

**Art. 235-A.** Ao serviço executado por motorista profissional aplicam-se os preceitos especiais desta Seção.

**Art. 235-B.** São deveres do motorista profissional:

I - estar atento às condições de segurança do veículo;

II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;

III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;

IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo;

V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;

VI - (VETADO);

VII - submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

**Parágrafo único.** A inobservância do disposto no inciso VI e a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

**Art. 235-C.** A jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias.

§ 2º Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à

disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.

§ 3º Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

§ 4º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 5º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 6º O excesso de horas de trabalho realizado em um dia poderá ser compensado, pela correspondente diminuição em outro dia, se houver previsão em instrumentos de natureza coletiva, observadas as disposições previstas nesta Consolidação.

§ 7º (VETADO).

§ 8º São consideradas tempo de espera as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento).

**Art. 235-D.** Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados:

I - intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

II - intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I;

III - repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no § 6º do art. 235-E.

**Art. 235-E.** Ao transporte rodoviário de cargas em longa distância, além do previsto no art. 235-D, serão aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada.

§ 1º Nas viagens com duração superior a 1 (uma) semana, o descanso semanal será de 36 (trinta e seis) horas por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada, e seu gozo ocorrerá no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso.

§ 2º (VETADO).

§ 3º É permitido o fracionamento do descanso semanal em 30 (trinta) horas mais 6 (seis) horas a serem cumpridas na mesma semana e em continuidade de um período de repouso diário.

§ 4º O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

§ 5º Nas viagens de longa distância e duração, nas operações de carga ou descarga e nas fiscalizações em barreiras fiscais ou aduaneira de fronteira, o tempo parado que exceder a jornada normal será computado como tempo de espera e será indenizado na forma do § 9º do art. 235-C.

§ 6º Nos casos em que o empregador adotar revezamento de motoristas trabalhando em dupla no mesmo veículo, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho em que o motorista estiver em repouso no veículo em movimento será considerado tempo de reserva e será remunerado na razão de 30% (trinta por cento) da hora normal.

§ 7º É garantido ao motorista que trabalha em regime de revezamento repouso diário mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado.

§ 8º (VETADO).

§ 9º Em caso de força maior, devidamente comprovado, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário para sair da situação extraordinária e chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 10. Não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

§ 11. Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante, que será considerado de espera.

§ 12. Aplica-se o disposto no § 6º deste artigo ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento.

**Art. 235-F.** Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique.

**Art. 235-G.** É proibida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação das normas da presente legislação.

**Art. 235-H.** Outras condições específicas de trabalho do motorista profissional, desde que não prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador, incluindo jornadas especiais, remuneração,

benefícios, atividades acessórias e demais elementos integrantes da relação de emprego, poderão ser previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho, observadas as demais disposições desta Consolidação.”

**Art. 4º** O art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 71. ....

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.” (NR)

**Art. 5º** A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A:

### “CAPÍTULO III-A

#### DA CONDUÇÃO DE VEÍCULOS POR MOTORISTAS PROFISSIONAIS

**Art. 67-A.** É vedado ao motorista profissional, no exercício de sua profissão e na condução de veículo mencionado no inciso II do art. 105 deste Código, dirigir por mais de 4 (quatro) horas ininterruptas.

§ 1º Será observado intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas ininterruptas na condução de veículo referido no caput, sendo facultado o fracionamento do tempo de direção e do intervalo de descanso, desde que não completadas 4 (quatro) horas contínuas no exercício da condução.

§ 2º Em situações excepcionais de inobservância justificada do tempo de direção estabelecido no caput e desde que não comprometa a segurança rodoviária, o tempo de direção poderá ser prorrogado por até 1 (uma) hora, de modo a permitir que o condutor, o veículo e sua carga cheguem a lugar que ofereça a segurança e o atendimento demandados.

§ 3º O condutor é obrigado a, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, observar um intervalo de, no mínimo, 11 (onze) horas de descanso, podendo ser fracionado em 9 (nove) horas mais 2 (duas), no mesmo dia.

§ 4º Entende-se como tempo de direção ou de condução de veículo apenas o período em que o condutor estiver efetivamente ao volante de um veículo em curso entre a origem e o seu destino, respeitado o disposto no § 1º, sendo-lhe facultado descansar no interior do próprio veículo, desde que este seja dotado de locais apropriados para a natureza e a duração do descanso exigido.

§ 5º O condutor somente iniciará viagem com duração maior que 1 (um) dia, isto é, 24 (vinte e quatro) horas após o cumprimento integral do intervalo de descanso previsto no § 3º.

§ 6º Entende-se como início de viagem, para os fins do disposto no § 5º, a partida do condutor logo após o carregamento do veículo, considerando-se

como continuação da viagem as partidas nos dias subsequentes até o destino.

§ 7º Nenhum transportador de cargas ou de passageiros, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas permitirá ou ordenará a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, que conduza veículo referido no caput sem a observância do disposto no § 5o.

§ 8º (VETADO).

**Art 67-B.** (VETADO).

**Art. 67-C.** O motorista profissional na condição de condutor é responsável por controlar o tempo de condução estipulado no art. 67-A, com vistas na sua estrita observância.

**Parágrafo único.** O condutor do veículo responderá pela não observância dos períodos de descanso estabelecidos no art. 67-A, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes, previstas neste Código.

**Art. 67-D.** (VETADO)."

**Art. 6º** A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, passa a vigorar com as seguintes alterações:

**"Art. 145.** .....

**Parágrafo único.** A participação em curso especializado previsto no inciso IV independe da observância do disposto no inciso III." (NR)

**"Art. 230.** .....

XXIII - em desacordo com as condições estabelecidas no art. 67-A,

relativamente ao tempo de permanência do condutor ao volante e aos intervalos para descanso, quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros:

Infração - grave;

Penalidade - multa;

Medida administrativa - retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso aplicável;

XXIV - (VETADO)." (NR)

**"Art. 259.** .....

§ 3º (VETADO)." (NR)

**"Art. 261.** .....

§ 3 (VETADO).

§ 4 (VETADO)." (NR)

**"Art. 310-A.** (VETADO)."

**Art. 7º** (VETADO).

**Art. 8º** (VETADO).

**Art. 9º** As condições sanitárias e de conforto nos locais de espera dos motoristas de transporte de cargas em pátios do transportador de carga, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos e locais para repouso e descanso, para os motoristas de transporte de passageiros em rodoviárias, pontos de parada, de apoio, alojamentos, refeitórios das empresas ou de terceiros terão que obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outras.



**Art. 10.** (VETADO).

**Art. 11.** (VETADO).

**Art. 12.** (VETADO).

Brasília, 30 de abril de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF  
 José Eduardo Cardozo  
 Guido Mantega  
 Paulo Sérgio Oliveira Passos  
 Paulo Roberto dos Santos Pinto  
 Miriam Belchior  
 Aguinaldo Ribeiro  
 Gilberto Carvalho  
 Luís Inácio Lucena Adams

**Fonte:** Diário Oficial da União, 02/05/2012.

---

**2. Lei nº 17.135, DE 01/05//2012 – DOE PR de 02/05/2012 – Reajusta os pisos salariais no Estado do Paraná**

---

Fixa, a partir de 1º de maio de 2012, valores do piso salarial no Estado do Paraná e sua política de valorização, com fundamento no inciso V, do art. 7º da Constituição Federal e na Lei Complementar Federal nº 103, de 14/07/2000.

A Assembleia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

**Art. 1º** O piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais enumeradas na Classificação Brasileira de Ocupações (Grandes Grupos Ocupacionais), reproduzidas no Anexo I da presente Lei, com fundamento no inciso V, do art. 7º da Constituição Federal e na Lei Complementar

nº 103, de 14 de julho de 2000, no Estado do Paraná, a partir de 1º de maio de 2012, será de:

**GRUPO I** - R\$ 783,20 (setecentos e oitenta e três reais e vinte centavos) para os Trabalhadores Empregados nas Atividades Agropecuárias, Florestais e da Pesca, correspondentes ao Grande Grupo Ocupacional 6 da Classificação Brasileira de Ocupações;

**GRUPO II** - R\$ 811,80 (oitocentos e onze reais e oitenta centavos) para os Trabalhadores de Serviços Administrativos, Trabalhadores Empregados em Serviços, Vendedores do Comércio e Lojas e Mercados e Trabalhadores de Reparação e Manutenção, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 4, 5 e 9 da Classificação Brasileira de Ocupações;

**GRUPO III** - R\$ 842,60 (oitocentos e quarenta e dois reais e sessenta centavos) para os Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 7 e 8 da Classificação Brasileira de Ocupações;

**GRUPO IV** - R\$ 904, 20 (novecentos e quatro reais e vinte centavos) para os Técnicos de Nível Médio correspondentes ao Grande Grupo 3 da Classificação Brasileira de Ocupações;

**Parágrafo único.** A data-base para reajuste dos pisos salariais é de 1º de maio.

**Art. 2º** Ficam estabelecidas as diretrizes para a política Estadual de Valorização do salário mínimo regional para o ano de 2013:

I - o reajuste para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo regional será composto pelo produto entre o ganho real de 5,1%, e a variação acumulada nos

últimos doze meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do Instituto Brasileiro da Geografia e Estatística - IBGE, ouvido o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social - IPARDES;

II - a variação do INPC a que se refere o inciso anterior será o valor acumulado de 12 meses até a data do próximo reajuste.

**Parágrafo único.** A implementação da variação do INPC será substituída por estatutos técnicos do Observatório do Trabalho da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária - SETS, em conjunto com o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social - IPARDES e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE.

**Art. 3º** Os valores do piso salarial para o ano de 2013, a que se refere o artigo anterior, serão fixados por Decreto do Governador do Estado.

**Art. 4º** A política de valorização dos pisos salariais a serem fixados a partir do ano de 2014, serão objeto de negociação tripartite entre as Centrais Sindicais e Federações Patronais, com a participação do Governo do Estado, e acompanhamento do Ministério Público do Trabalho e Superintendência Regional do MTE.

**Parágrafo único.** A atualização será subsidiada por estudos técnicos do Observatório do Trabalho da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária - SETS, em proposta a ser encaminhada ao Conselho Estadual do Trabalho - CET.

**Art. 5º** Compete ao Conselho Estadual do Trabalho - CET;

I - o monitoramento e avaliação da política estadual de valorização do Piso Salarial Mínimo Regional;

II - a realização das reuniões tripartes entre as entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores, para atendimento ao art. 4º desta Lei.

**Art. 6º** Esta Lei não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em Lei Federal, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e aos Servidores Públicos Municipais.

**Art. 7º** Os pisos fixados nesta Lei não substituem, para quaisquer fins de direito, o salário-mínimo previsto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal.

**Art. 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei nº 16.807, de 1º de maio de 2011.

PALÁCIO DO GOVERNO EM  
CUIRITIBA, em 01 de maio de 2012.

Carlos Alberto Richa  
Governador do Estado  
Luiz Claudio Romanelli  
Secretária de Estado da Trabalho,  
Emprego e Economia Solidária  
Luiz Eduardo da Veiga Sebastiani  
Secretário de Estado da Administração  
e da Previdência  
Durval Amaral  
Chefe da Casa Civil

## JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos Tribunais Trabalhistas.

### TST

#### **1. Submissão a condições precárias de trabalho - infração administrativa - lesão ao princípio da dignidade humana - indenização por dano moral**

RECURSO DE REVISTA - SUBMISSÃO A CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO - INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA - LESÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - PROVA DO SOFRIMENTO OU CONSTRANGIMENTO - DESNECESSIDADE. O entendimento acerca do dano moral tem passado por evolução epistemológica, deixando-se a perspectiva patrimonialista tradicional para uma acepção existencial na qual a medida de compreensão passa a ser a dignidade da pessoa humana. Nas palavras de Maria Celina Bodin de Moraes, -a reparação do dano moral constitui-se na contrapartida do princípio da dignidade humana: é o reverso da medalha-. Na hipótese dos autos, a Corte regional atestou que havia instalações físicas precárias no local de trabalho do autor, subsumindo, entretanto, que essa conduta era -passível da adoção de medidas administrativas pelos órgãos competentes e participação do sindicato em defesa dos interesses dos trabalhadores, porém em termos objetivos não propicia de forma automática e ampla o direito ao trabalhador de ser indenizado-. O estabelecimento de meio ambiente de trabalho saudável é condição necessária ao tratamento digno do trabalhador. Dessa forma, constatada a

violação ao princípio da dignidade humana do trabalhador, o direito à reparação dos danos morais é a sua consequência. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – 4ª Turma - RR - 121100- RR - 151-31.2010.5.08.0110 - Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – DJ 11/05/2012)

#### **2. Inválido o ajuste coletivo que estabelecia regime de trabalho para os cortadores de cana-de-açúcar não somente pelo fato de que o descanso semanal remunerado não era concedido aos domingos, mas também porque houve adesão de apenas dois dos quarenta e quatro Sindicatos presentes à assembleia**

AGRAVO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. REGIME DE TRABALHO 5X1. AJUSTE COLETIVO. INVALIDADE. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL QUE NÃO ABRANGE TODOS OS FUNDAMENTOS. SÚMULA 23/TST. A e. Turma considerou inválido o ajuste coletivo que estabelecia regime de trabalho para os cortadores de cana-de-açúcar não somente pelo fato de que o descanso semanal remunerado não era concedido aos domingos, mas também porque houve adesão de apenas dois dos quarenta e quatro Sindicatos presentes à assembleia (concluindo com isso que houve burla à representatividade sindical prevista no artigo 8º, III, da Constituição Federal), além de que não ficara estabelecida nenhuma cláusula conferindo vantagem aos trabalhadores, mas apenas às empresas. E o paradigma tido como divergente não aborda essas questões referentes à adesão dos Sindicatos e à falta de cláusula conferindo vantagens aos trabalhadores, não ensejando o conhecimento do apelo, nos termos da Súmula 23/TST. Recurso de agravo a que se nega provimento. (TST – SDI 1 - RR -

214141-97.2000.5.09.0023 - Relator:  
Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires  
– DJ 20/04/2012 SDI -1)

### **3. Horas Extraordinárias - Jornada Semanal de Trabalho - Alteração Tácita do Contrato de Trabalho**

RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO - ALTERAÇÃO TÁCITA DO CONTRATO DE TRABALHO. Nos termos dos arts. 444 e 468 da CLT, as vantagens acrescidas espontaneamente pelo empregador, de forma tácita ou expressa, e mantidas habitualmente integram o contrato de trabalho, tornando-se insuscetíveis de posterior supressão ou diminuição. Constitui alteração benéfica do contrato de trabalho a redução da jornada de trabalho semanal inicialmente ajustada, significando que o empregador abriu mão das condições de trabalho originárias. Logo, devem ser pagas como extraordinárias as horas trabalhadas além da 8ª diária e da 40ª semanal, em conformidade com a realidade do contrato de trabalho da reclamante. Incide a Súmula nº 51, I, do TST. (TST – 4ª Turma - RR-9092600-62.2003.5.04.0900 - Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – DJ 25/05/2012)

#### **TRT 3ª Região**

### **4. Dispensa por justa causa de dirigente sindical está condicionada ao ajuizamento de inquérito judicial**

DIRIGENTE SINDICAL – NULIDADE DA DISPENSA. A dispensa por justa causa de dirigente sindical está condicionada ao ajuizamento de inquérito judicial, em atenção ao disposto no art. 8º, VIII, da CF/88 e nos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT, conforme

entendimento pacificado na jurisprudência (súmula 379 do TST), sendo nula a resolução contratual quando não observada a referida formalidade legal. (TRT 3ª Região – 8ª Turma – RO 0001182-17.2011.5.03.0005 - Relator(a): Des. Denise Alves Horta - Revisor(a): Des. Fernando Antonio Viegas Peixoto – DO 17.04.2012 – RO)

## **NOTÍCIAS**

### **1. Movimentos sindicais pedem ampliação de direitos dos domésticos**

Representantes de movimentos sindicais ligados aos direitos trabalhistas das mulheres defenderam nesta quarta-feira (16), em audiência na Câmara, a ratificação pelo Brasil da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a aprovação da PEC 478/10 como forma de igualar os direitos dos trabalhadores domésticos aos dos demais trabalhadores.

Comissão realizou audiência para discutir igualdade de direitos trabalhistas.

A PEC 478/10 revoga o parágrafo da Constituição que garante aos domésticos apenas 9 dos 33 direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores em geral. Já a Convenção 189 – aprovada em junho de 2011, na Suíça – normatiza as condições dos trabalhadores domésticos no mundo inteiro, equiparando seus direitos com os dos demais trabalhadores.

Para a representante legal do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir) Cleonice Caetano, ratificar a convenção também significa acabar com o

trabalho infantil que, segundo ela, começa no trabalho doméstico.

A secretária nacional da Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Rosane Silva, afirmou que o Brasil tem avançado em direitos desde 2003, mas citou temas “gritantes” que precisam ser superados. “É preciso incorporar direitos como hora extra e seguro-desemprego aos domésticos”, afirmou.

Cleonice Caetano pediu a aprovação da Convenção 189.

Seguro-desemprego, fundo de garantia e hora extra, por exemplo, não são garantidos para os mais de 7 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil.

#### Votação da PEC

O autor da PEC 478/10, deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT), reclamou da demora na votação do texto. Ele disse ter esperança de que a proposta seja votada ainda neste primeiro semestre pela Comissão Especial sobre Igualdade de Direitos Trabalhistas, responsável por analisá-la.

“Essa emenda está na comissão especial desde o ano passado. A matéria, do meu ponto de vista, é simples e já poderia ter sido aprovada pela comissão e ido ao Plenário”, disse o deputado.

Segundo Bezerra, a diferença de direitos existente hoje é uma “reminiscência” da escravidão no Brasil. “Aprovar a PEC é uma questão de Justiça”, declarou.

A relatora da proposta, deputada Benedita da Silva (PT-RJ), não estipulou uma data para apresentar seu parecer. Ela ressaltou que a redação da PEC ainda está em fase de negociação e que a comissão tem o dever de entregar ao Congresso um texto que seja

referência na ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos.

“Estamos fazendo uma análise de impacto na Previdência para que possamos ter um relatório que, votado na Câmara dos Deputados, possa ir para o Senado em condição de o Senado não mexer e de a presidenta Dilma sancionar”, declarou a deputada.

Benedita afirmou que é preciso alterar o texto atual da PEC, que apenas revoga o parágrafo único da Constituição que trata dos direitos dos domésticos. A deputada disse temer que essa revogação, ao invés de ampliar direitos, provoque um vácuo legal e gere retrocesso nas conquistas da categoria.

Carlos Bezerra disse, no entanto, que bastaria revogar o parágrafo único para igualar todos os trabalhadores.

No caso da convenção da OIT, Benedita disse que a ratificação é um gesto político de peso internacional, mas não tem o poder de exigir a aplicação dos direitos. Ela afirmou que o mais importante é alterar a legislação brasileira.

A audiência pública desta quarta-feira foi promovida pela comissão especial que analisa a PEC 478/10.

**Fonte:** Agência Câmara de Notícias - 16/05/2012

---

## 2. Representantes do Judiciário e do Executivo defendem PEC do Trabalho Escravo

---

Em audiência pública da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trabalho Escravo, realizada nesta quarta-feira (16), representante do Ministério do Trabalho e Emprego e integrantes do Poder Judiciário

defenderam a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 438/01, que permite a expropriação de propriedade urbana ou rural em que seja constatado trabalho escravo.

Segundo o presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Renato Henry Sant'anna, a propriedade onde é verificado esse tipo de trabalho não está cumprindo o papel social, de acordo com a Constituição. Por isso, argumentou, deve ser expropriada. "A PEC 438 é de suma importância porque passa um recado para a sociedade e também para os outros países de que o Brasil se preocupa com o trabalho escravo", afirmou.

#### Exportações

O juiz disse ainda que a aprovação da PEC vai favorecer as exportações brasileiras. Atualmente, as exportações podem enfrentar três tipos de barreira: ambiental, trabalhista e de segurança.

Em defesa da PEC 438, o presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Sebastião Vieira Caixeta, observou que a perda da propriedade somente ocorrerá depois de uma sentença judicial transitada em julgado. "Não é verdade que esse confisco, que a nosso ver é correto e justo e deve acontecer, dependa única e exclusivamente de um auditor fiscal. O auditor fiscal dá início a uma constatação que vai levar necessariamente a uma ação ordinária que tramita no Poder Judiciário com todas as garantias do contraditório e da ampla defesa, inclusive com possibilidade de chegar ao Supremo Tribunal Federal", explicou.

Segundo o secretário-adjunto de Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, André Luís Grandizoli, o País não precisa de outra legislação, além da PEC 438, para combater

o trabalho escravo. "Não se percebe necessidade de mais nenhuma legislação para tratar desse assunto, salvo a questão da PEC 438", garantiu. "Por isso, defendemos também sua aprovação com ênfase".

#### Discordância

Por outro lado, integrantes da bancada ruralista discordaram. O deputado Nelson Marquezelli (PTB-SP) afirmou que vai lutar para engavetar a PEC, que poderá ser votada na próxima semana. "Sou contra a PEC porque a expropriação de bens urbanos ou rurais já existia na Rússia e acabaram; existia em Cuba e acabaram. Tem meia dúzia de esquerdistas no País que querem colocar isso no Brasil. Isso é um absurdo", protestou.

O debate foi realizado por sugestão dos deputados Amauri Teixeira (PT-BA) e Júnior Coimbra (PMDB-TO).

#### PEC do Trabalho Escravo

Na próxima semana, o Plenário da Câmara deve votar o segundo turno da PEC do Trabalho Escravo (PEC 438/01).

Hoje, o Código Penal (Decreto-lei 2.848/40) já pune quem submeter o trabalhador a condições análogas à da escravidão - trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho, restrição da locomoção do trabalhador por causa de dívida contraída com o empregador. A pena prevista é de reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

#### Participação popular

O e-Democracia criou uma comunidade virtual para discutir a PEC do Trabalho Escravo. Participe!

**Fonte:** Agência Câmara de Notícias - 16/05/2012

### **3. Empregado que dormia em baú de caminhão será indenizado**

O trabalhador procurou a Justiça do Trabalho pedindo a condenação da reclamada, uma empresa de produtos alimentícios, ao pagamento de indenização por danos morais. A alegação era de que era obrigado a dormir, a maior parte das noites, dentro do baú do caminhão, durante as viagens que realizava para a empresa. O fato foi confirmado pelo preposto. O juiz de 1º Grau condenou a empregadora a indenizar o empregado em R\$16.791,80. A empregadora não concordou a empresa e recorreu ao Tribunal, negando a existência de dano moral.

Mas a 3ª Turma do TRT-MG não deu razão à ré. Isso porque o próprio preposto admitiu que o reclamante podia dormir em hotel somente no primeiro dia de cada viagem. A partir daí, como o baú do caminhão ia sendo esvaziado, passando a ter mais espaço livre, era dentro dele que o empregado dormia. A defesa também não negou o fato. Conforme esclareceu o juiz convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, não há dúvida de que o local disponibilizado para o trabalhador descansar não era adequado, não contando nem mesmo com banheiro. O relator destacou ainda que, apesar de a perícia não ter constatado agentes insalubres no caminhão, é bem provável que ali houvesse baratas, como afirmado pelo autor, já que o veículo era destinado ao transporte de alimentos.

Levando em conta o tempo do contrato de trabalho, no caso, um ano e cinco meses, a conduta ilícita da empregadora e a dor moral sofrido pelo empregado, o juiz convocado manteve a indenização deferida na sentença.

**Fonte:** Notícias do TRT da 3ª Região - 07/05/2012

### **4. Trabalho debate regulamentação da profissão de diarista**

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público debate hoje, às 14h30, a regulamentação da profissão de diarista, prevista no Projeto de Lei 7279/10.

Foram convidados para a audiência o diretor do Instituto Doméstica Legal, Mário Avelino; o representante do Ministério da Previdência Social, Marcos Lacerda Almeida Filho; o diretor do Instituto Doméstica Legal, Mário Avelino; além de um representante do Ministério do Trabalho e Emprego.

O deputado André Figueiredo (PDT-CE), que sugeriu o debate, aponta que um dos pontos polêmicos do projeto, já aprovado no Senado, é a definição de que o trabalhador diarista é aquele que presta serviço no máximo duas vezes por semana para o mesmo patrão, sem vínculo empregatício.

“O número de dias trabalhados por semana, que distingue o trabalhador diarista do trabalhador doméstico, passou a ser um dos elementos de real debate sobre a questão”, ressalta Figueiredo.

Ele explica que a proposta provocou duas correntes de entendimentos: “A primeira entende que o vínculo empregatício se configura com a prestação de trabalho de, pelo menos, duas vezes por semana, enquanto a outra entende que há vínculo empregatício a partir da prestação de trabalho por três dias na semana.”

**Fonte:** Agência Câmara - 08/05/2012

---

## **5. Justiça do Trabalho constata caso de assédio moral horizontal**

---

Conhecido também como terrorismo psicológico ou psicoterror, o assédio moral é uma forma de violência psíquica, praticada por meio de atos, gestos, palavras, de forma repetida e prolongada, normalmente no local de trabalho, com o fim de constranger, discriminar e ferir a dignidade da vítima. Nos processos julgados pela Justiça do Trabalho mineira, é mais comum o assédio vertical, que tem como sujeito ativo ou assediador o empregador e, como sujeito passivo ou assediado, o empregado. Mas o terrorismo nas relações de trabalho pode ocorrer também de outras maneiras, como, por exemplo, entre colegas de serviço. É o chamado assédio horizontal. E foi o que aconteceu no caso analisado pela 3ª Turma do TRT-MG.

A ré, uma empresa de transportes de valores, não se conformou com a sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$5.000,00. A empregadora admitiu que alguns colegas do reclamante chamavam-no de GBO, sigla referente a grande, bobo e otário. No entanto, argumentou que nenhum dos chefes usava esse apelido com o empregado. Contudo, a desembargadora Emília Facchini manteve a decisão de 1º Grau. Conforme destacou a relatora, as testemunhas ouvidas a pedido do autor confirmaram que ele era sempre chamado pelos colegas de GBO e que não gostava do apelido, já tendo pedido aos companheiros de serviço que parassem com esse tratamento. A testemunha indicada pela reclamada declarou que todos na empresa sabiam do apelido.

Para a desembargadora, não há dúvida, o empregado, no seu ambiente de trabalho, foi vítima de tratamento desrespeitoso por parte dos colegas, de forma reiterada. E todos

tinham conhecimento do fato. No caso, trata-se de assédio moral horizontal, que é cometido por colegas de serviço de forma repetitiva, sendo que a violação sistematizada atingiu, sem sombras de dúvidas, diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra do empregado assediado, obstruindo a paz do ambiente de trabalho, ressaltou. Cabia à empregadora impedir esse comportamento de seus empregados, mas nada fez para evitar a ofensa ao trabalhador.

Em razão da omissão, a Turma concluiu que a ré praticou ato ilícito, que causou dano moral ao reclamante, gerando o dever de reparação, na forma prevista nos artigos 186, 944 e seguintes do Código Civil. Assim, a indenização deferida na sentença foi mantida.

**Fonte:** Notícias TRT 3ª Região - 09/05/2012

---

## **6. Empregado consegue equiparação salarial com colega de outra empresa do grupo econômico**

---

Para o reconhecimento da equiparação salarial, o empregado deve comprovar que realiza a mesma função que o colega apresentado como modelo, com igual produtividade e perfeição técnica. O trabalho também deve ser prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, por pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos. Esse é o teor do artigo 461 da CLT, derivado do princípio constitucional da isonomia. O objetivo é combater a discriminação no trabalho.

No recurso analisado pela 8ª Turma do TRT-MG, uma empresa protestava conta o reconhecimento da equiparação salarial



entre um empregado e o colega de uma empresa do mesmo grupo econômico. Além de sustentar que a identidade de funções não ficou provada, a ré defendeu a tese de que não é cabível a equiparação salarial entre empresas diferentes, ainda que do mesmo grupo empresarial

Mas a Turma de julgadores não lhe deu razão. Conforme constatou o desembargador Fernando Antônio Viégas Peixoto, o próprio modelo, ao ser ouvido como testemunha, descreveu as funções exercidas e afirmou que eram exatamente as mesmas desempenhadas pelo reclamante. Ele contou que trabalhou um período para a empregadora do reclamante e depois foi transferido para outra empresa do grupo. Segundo relatou, não houve qualquer mudança de trabalho. A única diferença era a razão social. Tanto ele como o reclamante supervisionavam serviços no campo em todas as fazendas do grupo empresarial, que explora o cultivo de cana-de-açúcar.

Na visão do relator, os requisitos da equiparação salarial foram preenchidos. O magistrado explicou que o grupo econômico assume a figura do empregador, quando o empregado presta serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico. Ele destacou a Súmula 129 do TST, segundo a qual a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

De acordo com as ponderações do julgador, se o grupo econômico se beneficiou do trabalho do reclamante, deve se comportar como empregador e tratar de forma igual os empregados de suas as empresas. A existência de mais de uma empresa visa justamente a alcançar melhores resultados. Não seria razoável pensar de outra forma,

porquanto, o aglomerado de empresas em torno de um grupo econômico, primordialmente, visa a obtenção de resultados, dispondo da melhor forma possível seus meios de produção, explicando assim, a existência de varias empresas, explicou.

Portanto, foi mantida a equiparação salarial reconhecida na sentença, sendo deferido ao trabalhador o recebimento das diferenças salariais e reflexos daí decorrentes.

**Fonte:** Notícias TRT 3ª Região – 09/05/2012

---

### **7. Empregada será reembolsada por roupas que comprava para usar como uniforme**

---

A empregada prestava serviços como vendedora em uma loja de comércio de roupas e calçados e, segundo alegou, era obrigada a adquirir esses produtos e utilizá-los para trabalhar. Por isso, ela pediu o ressarcimento dos valores gastos com as peças compradas, o que foi deferido pelo juiz de 1º Grau. Analisando o recurso da empresa, a 9ª Turma do TRT-MG constatou que a empregadora exigia, sim, de seus empregados que comprassem e usassem no serviço roupas, acessórios e calçados vendidos pela empresa, o que equivale à determinação de uso de uniforme, cujo custo de aquisição não poderia ser repassado aos vendedores.

A trabalhadora afirmou que gastava em torno de R\$500,00 a R\$600,00, por mês, com a compra obrigatória de roupas. A ré, por sua vez, sustentou que não impunha o uso de uniforme aos empregados, determinando apenas que, no exercício de suas funções, eles se vestissem de acordo com o estilo da empresa, com roupas comercializadas pelo

estabelecimento, as quais poderiam ser usadas em eventos sociais, festas e dias de folga. Mas as testemunhas ouvidas asseguraram que tinham de adquirir roupas de todas as coleções e lançamentos da loja para trabalhar. Para tanto, tinham desconto de 40%.

Segundo destacou o desembargador relator, Ricardo Antônio Mohallem, mesmo que a empregada tenha se beneficiado com esses descontos, e apesar do fato de que as roupas e calçados poderiam ser usados em qualquer outra ocasião, a verdade é que ela não tinha escolha: ou comprava as peças ou não trabalhava para a loja. "Em outras palavras, a aquisição e utilização de roupas era requisito para o trabalho na loja, que se beneficiava de tal imposição, devendo, assim, responder pelos gastos da empregada", finalizou o desembargador, mantendo a decisão de 1º Grau, que condenou a reclamada ao ressarcimento de R\$500,00, por mês, além de R\$150,00, referente à multa mensal por descumprimento às normas coletivas da categoria que estabelecem a obrigação de fornecimento gratuito de uniforme quando o uso for exigido pelo empregador.

**Fonte:** Notícias TRT 3ª Região – 29/05/2012

---

## **8. Jornada de 6h habitualmente prorrogada gera direito a intervalo de uma hora**

---

A 5ª Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de um motorista que pretendia receber uma hora extra por dia de efetivo trabalho, em razão da ausência de intervalo. O juiz de 1º Grau havia indeferido o pedido por entender que o reclamante usufruiu o intervalo devido. Mas o desembargador Paulo Roberto Sifuentes

Costa não concordou com esse entendimento.

Conforme observou o relator, uma testemunha afirmou que o trabalhador tinha apenas 15 minutos de intervalo. Dando crédito ao depoimento, o magistrado reconheceu que a situação gera direito a hora extra. É que o motorista cumpria jornada extensa, de 6h às 18h e de 18h às 6h, ultrapassando o limite de seis horas diárias. O relator explicou que na jornada superior a seis horas diárias há direito a uma hora de intervalo. E isto, mesmo se tratando de turno ininterrupto de revezamento.

No caso, o julgador aplicou a Orientação Jurisprudencial 380 da SDI-1 do TST, pela qual a jornada habitualmente prestada acima de seis horas diárias dá o direito ao gozo de intervalo de uma hora. O OJ também prevê que se o empregador não conceder o intervalo, deverá pagar o período não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no artigo 71, "caput" e parágrafo 4º, da CLT.

Antes da edição da OJ, parte da jurisprudência entendia que o intervalo intrajornada deveria ser fixado conforme a jornada contratual. Assim, se o empregado fosse contratado para trabalhar seis horas diárias, o intervalo seria de apenas 15 minutos, conforme artigo 71, parágrafo 1º, da CLT. Mas o posicionamento que prevaleceu no TST foi o de que a fixação do período de intervalo deve se basear no tempo efetivamente trabalhado. Nesse sentido o artigo 71, caput, da CLT, que assegura intervalo mínimo de uma hora quando houver trabalho contínuo com duração superior a 6 horas. Exatamente o caso do processo.

"A concessão do intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e

art. 7º, XXII, da CR/88)" , frisou o julgador, reconhecendo ao trabalhador o direito de receber, como extra, não apenas o tempo de intervalo suprimido, mas o período integral devido (OJ 307 da SDI-1 do TST e Súmula 27 do TRT de Minas), ou seja, uma hora extra por dia efetivamente trabalhado.

**Fonte:** Notícias TRT 3ª Região – 29/05/2012

---

### **9. Comissão de Agricultura, Pecuária, Abastecimento e Desenvolvimento Rural aprova adicional de insalubridade para pescador profissional**

---

A Comissão de Agricultura, Pecuária, Abastecimento e Desenvolvimento Rural aprovou na quarta-feira (30) o Projeto de Lei 1087/11, do deputado Cleber Verde (PRB-MA), que concede aos pescadores profissionais o direito de receber adicional de insalubridade.

O relator na comissão, deputado Celso Maldaner (PMDB-SC), defendeu a aprovação da proposta. Ele ressaltou que a pesca é uma atividade de “enorme importância” em todo o mundo

Segundo ele, o Ministério da Pesca e Aquicultura contabilizou 853 mil pescadores registrados em atividade no Brasil, em 2010. “Esse grande contingente de trabalhadores submete-se com frequência a condições de trabalho perigosas e insalubres. Muitos saem ao mar a bordo de embarcações precárias, não sendo raros os acidentes e naufrágios”, destacou Maldaner.

“A exposição prolongada ao sol é prejudicial à saúde, tanto dos que pescam embarcados, quanto dos que o fazem às margens de rios, lagos ou mar”, acrescentou.

### **Tramitação**

A proposta tramita em caráter conclusivo e ainda será analisada pelas comissões Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição; e de Justiça e de Cidadania.

**Fonte:** Agência Câmara de Notícias, 31/05/2012

---

### **10. Trabalhadora chamada de “pangaré” por ocupar últimos lugares em placar de vendas será indenizada**

---

A decisão considerou a conduta da reclamada como sendo “de verdadeira manipulação da dignidade profissional do trabalhador através do tratamento humilhante e abusivo”

A 6ª Câmara do TRT da 15ª Região fixou em R\$ 10 mil a indenização por danos morais a ser paga por uma rede de lojas de departamento a uma trabalhadora que provou ter sido vítima de assédio durante o contrato de trabalho. A reclamante comprovou ter vivido várias situações humilhantes e constrangedoras, principalmente por causa de afixação de “ranking” de vendedores, onde seu nome ocupava os últimos lugares, e por isso ela era chamada de “pangaré”.

Além da humilhação de ver seu nome estampado em placar de competição entre vendedores, e até como “punição” por conta disso, a autora tinha de efetuar vendas na “boca do caixa”. Também foram comprovadas as práticas antiéticas de embutir no preço da mercadoria a garantia estendida ou complementar e o seguro de proteção financeira. Segundo a trabalhadora, seu constrangimento era ainda maior,

quando o cliente percebia e questionava essa prática.

A sentença proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Mococa condenou a empresa a pagar à trabalhadora, entre outras verbas, horas extras e indenização equivalente às refeições devidas à reclamante em todas as oportunidades em que esta fez mais do que três horas extras diárias ou cumpriu mais do que seis horas diárias nos domingos e feriados, além de uma indenização de R\$ 3.436,52, por litigância de má-fé. Quanto aos danos morais, a sentença arbitrou a indenização em R\$ 30 mil.

A empresa se defendeu, afirmando que “não havia pagamento de prêmios ‘por fora’ e eventuais pagamentos a título de comissões, denominadas ‘garantia complementar’ e ‘seguros’, constam dos recibos de pagamentos e foram devidamente integrados”. A relatora do acórdão da 6ª Câmara, desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann, não concordou com a tese da empresa e salientou que “o pagamento de valores não contabilizados foi confirmado pela prova testemunhal, sendo desnecessária a reprodução dos mesmos argumentos lançados na sentença, mesmo porque a reclamada não se opôs às declarações ali reproduzidas”. E acrescentou, quanto às quantias recebidas fora dos holerites, que “a testemunha da reclamante declarou que recebia valores até maiores do que os informados na inicial, o que os torna verossímeis”.

Quanto ao assédio moral, o acórdão concluiu que se trata “de verdadeira manipulação da dignidade profissional do trabalhador através do tratamento humilhante e abusivo” e que “a sentença foi extremamente minuciosa na apreciação da prova testemunhal, expondo-a em todos os aspectos”. A empresa se defendeu sustentando que não havia “pressão psicológica para o atingimento de

metas”. Também negou a prática de assédio moral contra a empregada. Para a Câmara, porém, “a prova testemunhal, analisada de forma irrepreensível pela primeira instância, não deixa dúvida de que, por meio de seus prepostos, a ré extrapolava os limites da razoabilidade na imposição do atingimento de metas por seus vendedores, aí incluída a reclamante”. O colegiado, no entanto, considerou excessivo o valor arbitrado em 1º grau e fixou a indenização em R\$ 10 mil, “a fim de melhor atender aos critérios de moderação e razoabilidade e satisfazer à sua dupla finalidade: ser suficiente para servir de lenitivo à dor do obreiro e, ao mesmo tempo, expressivo o bastante como medida de sanção à reclamada”.

Quanto à litigância de má-fé, a Câmara entendeu como na origem. “A reclamada deduziu defesa contra fatos incontroversos, previamente provados por documentos que ela mesma emitiu, tentando induzir a erro o juízo, merecendo receber a penalização aplicada”. (Processo 0034400-51.2009.5.15.0141)

**Fonte:** Notícias do TRT da 15ª Região, 08/06/2012

---

### **11. Câmara mantém sentença que desfez justa causa aplicada a trabalhador vítima de bullying na empresa**

---

O trabalhador da empresa de terceirização de serviços gerais cansou-se de ser chamado de “mulherzinha” pelos colegas que, habitualmente, em rodinhas, faziam chacota do colega, dizendo-lhe: “você não é homem”. Chamavam-no ainda de “boiola” e “mongoloide”, entre outros. Para a empresa, porém, o fato de ele ter agredido um colega só porque este o havia admoestado pelo uso indevido do telefone (o reclamante havia feito uma ligação a cobrar, o que não era

permitido pela empresa) foi suficiente para a sua demissão por justa causa.

A sentença da 3ª Vara do Trabalho de Campinas entendeu que a punição de justa causa foi excessiva para o trabalhador, que nunca havia recebido sequer uma advertência. Por isso converteu a justa causa em demissão sem justa causa, conforme um dos pedidos do trabalhador.

Quanto ao assédio, a sentença do juízo de primeiro grau arbitrou em R\$ 2 mil reais o valor da indenização a ser paga ao reclamante, julgando que a empregadora foi responsável, por permitir as “rodinhas” de seus empregados no ambiente de trabalho e pelo “bullying” sofrido reiteradamente pelo reclamante.

Inconformado com a sentença, recorreu a empresa, insistindo que a pena de justa causa foi corretamente aplicada.

O relator do acórdão da 6ª Câmara do TRT, juiz convocado Firmino Alves Lima, reconheceu que, apesar de ter ocorrido a agressão, esta “possui uma circunstância muito destacada, na qual a recorrente deveria ter ponderado melhor ao dispensar o queixoso por justa causa”. O acórdão ressaltou que o próprio agredido, que foi testemunha nos autos, disse que ele e o agressor sempre se deram bem até ocorrer o incidente e que nunca havia ocorrido agressão entre os dois anteriormente. A testemunha afirmou que apenas advertiu o reclamante por este ter feito uma chamada telefônica a cobrar, pelo que foi esmurrado e jogado a um canto.

O acórdão salientou, com base na sentença, que “soa no mínimo estranha a reação do queixoso, por uma advertência tão simples, sair agredindo fisicamente um colega que se dá tão bem com ele”.

O agredido afirmou que “não ofendeu o queixoso e que nunca o ofendeu verbalmente”, mas lembrou que “outras pessoas” o chamavam de “mulherzinha”. A testemunha também confirmou a existência das “rodinhas”.

A decisão colegiada ressaltou que “é difícil crer que nada foi dito, insinuado ou até mesmo afirmado em outro tipo de linguagem, que não tenha gerado essa reação descrita e demonstrada”. O relator assinalou que “uma reação do reclamante, apesar de aparentemente desproporcional, deveria ser melhor analisada pela empregadora”. O acórdão afirmou ainda que o trabalhador, “ouvindo e sentindo todo esse clima, vai se enervando, e qualquer posicionamento contra ele pode desencadear uma reação raivosa”. Quanto à aplicação da pena, o acórdão chamou de desproporcional a atitude da empresa, em que o agressor foi “dispensado e a testemunha advertida”, e lembrou que, considerando o contexto de assédio dos colegas vivido pelo reclamante dentro da empresa, e por este não apresentar nenhum histórico negativo no seu passado dentro da empresa, “caberia uma penalidade mais leve, e a dispensa por justa causa foi exagerada”.

A Câmara entendeu “corretíssima a sentença nesse aspecto, quando apreciou um contexto diferente e de difícil crédito, que o recorrido tenha se insurgido sem qualquer provocação, quando a atmosfera dentro do ambiente de trabalho demonstra ser totalmente agressiva ao recorrido”. E por isso manteve o julgado hostilizado, uma vez que “correto e sensível ao clima existente dentro da empresa e dos parâmetros de razoabilidade”.

**Fonte:** Notícias do TRT da 15ª Região, 06/06/2012

---

## **12. Empresa é condenada a restabelecer plano de saúde de aposentado por invalidez e de seus dependentes**

---

A suspensão do contrato de trabalho, seja em razão do recebimento de auxílio doença, seja em decorrência de aposentadoria por invalidez, faz cessar apenas as obrigações principais do contrato, como a prestação de serviços e o pagamento de salários. Não ocorre a perda da condição de empregado. Por isso, o plano de assistência médica do trabalhador deve ser mantido. Assim decidiu a 6ª Turma do TRT-MG, ao confirmar decisão de 1º Grau que condenou a empresa reclamada a restabelecer o plano de saúde de um empregado aposentado por invalidez e também dos dependentes dele.

Conforme explicou o juiz convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa, a suspensão do contrato de trabalho só acarreta a cessação dos efeitos incompatíveis com a prestação de serviços, o que não é o caso das obrigações relacionadas com a assistência médica do empregado. "Na verdade, o plano de saúde é uma condição que aderiu definitivamente ao contrato de trabalho, configurando a abrupta retirada desta vantagem, por ocasião da aposentadoria por invalidez, em violação ao artigo 468 da CLT, eis que importa alteração unilateral do pacto em prejuízo do empregado", concluiu.

Com esses fundamentos, o relator acompanhou a sentença, esclarecendo que, embora não tenha sido feito pedido expresso de restabelecimento do plano de saúde para os dependentes, não houve julgamento extra petita (quando a decisão defere pedido diferente do que foi requerido), como sustentado pela reclamada, já que o benefício foi concedido desta forma anteriormente.

**Fonte:** Notícias do TRT da 15ª Região, 13/06/2012

---

## **13. Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprova obrigatoriedade de seguro de vida para motoboys**

---

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) aprovou nesta quinta-feira (14), em caráter conclusivo, o Projeto de Lei 6789/06, do ex-deputado Celso Russomanno, que obriga as empresas que utilizam serviço de motoboy – próprio ou terceirizado – a contratar seguro de vida e de invalidez permanente por acidente para os motociclistas.

A proposta recebeu parecer favorável do relator, deputado Marçal Filho (PMDB-MS), e seguirá para o Senado, a menos que haja recurso para que seja analisada pelo Plenário.

O texto foi aprovado com uma emenda da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para deixar claro que a concessão do seguro ocorrerá no caso de acidente de trabalho.

Conforme o projeto, o valor do seguro será de, no mínimo, 30 vezes o salário base da categoria ou o registrado em carteira, prevalecendo o maior dos dois. A proposta inclui os herdeiros como beneficiários do seguro.

**Fonte:** Agência Câmara, 14/06/2012

---

## **14. SDC não considera ingerência contribuição patronal para serviços médicos de sindicato**

---

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho declarou a validade de cláusula que obriga as empresas filiadas ao Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas e Logística no Estado do Espírito Santo (Transcares) a recolher contribuição

assistencial mensalmente destinada à melhoria dos serviços médicos e odontológicos prestados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Espírito Santo (Sindirodoviários) a seus associados. O relator do recurso do Transcares, ministro Walmir Oliveira da Costa, reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) e restabeleceu a contribuição.

A cláusula, ajustada diretamente entre os sindicatos patronal e profissional em convenção coletiva de trabalho, foi derrubada pelo TRT-ES com base na Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da liberdade sindical. O Regional, acolhendo recurso do Ministério Público do Trabalho, entendeu que a existência de norma que obrigue empregadores a contribuir com o sindicato da categoria profissional configura ato de ingerência nas empresas, "que se veem obrigadas a contribuir com o fortalecimento de entidade sindical que não lhes representa".

Ao recorrer ao TST, o Transcares, sindicato patronal, alegou que a cláusula não traz nenhum prejuízo aos trabalhadores, que não sofrerão descontos em seu salário, e que a contribuição não influenciaria o comportamento do sindicato profissional, que, em diversas situações, "optou por deflagrar estado de greve".

O ministro Walmir Oliveira da Costa observou que, segundo a Convenção 98 da OIT, as organizações de trabalhadores e de empregadores devem gozar de adequada proteção contra os atos de ingerência uma nas outras de qualquer espécie. O objetivo é a proteção do sindicato de todo ato que vise reduzir sua liberdade e desviá-lo de sua finalidade principal, que é a defesa dos interesses da categoria. Neste sentido, ato de ingerência é aquele que implique

intervenção direta ou indireta na administração e desenvolvimento do sindicato e que lhe retire a independência de atuação.

Seu voto assinala os exemplos de ingerências sociais, políticas e econômicas do Estado ou de grandes corporações econômicas nos sindicatos. "A criação de sindicatos de fachada ou 'pelegos' é exemplo clássico desse tipo de intervenção", afirma.

Para Walmir Oliveira da Costa, porém, nem todo repasse financeiro das empresas a sindicatos profissionais configura prática antissindical. O relator destaca que Ministério Público do Trabalho não indicou a existência de qualquer indício de que essa verba não se destinava efetivamente à implementação de melhorias dos serviços médico e odontológico ou qualquer outro sinal que caracterizasse ingerência, e fundamentou a nulidade da cláusula apenas na invocação do artigo 2º da Convenção 98.

"No caso concreto, a cláusula concede, ainda que de forma indireta, condição de trabalho benéfica à categoria", constatou, lembrando que o artigo 514 da CLT não prevê, entre os deveres do sindicato, a assistência médica e odontológica. "A contribuição convencionada traduz a cooperação do segmento patronal para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em observância, inclusive, do postulado inscrito no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal", concluiu.

Por maioria, a SDC deu provimento ao recurso do Transcares, nesse ponto, para declarar a validade da cláusula. Ficou vencido o ministro Fernando Eizo Ono.

**Fonte:** Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 18/06/2012

---

### **15. Motorista consegue integração de diárias de viagem ao salário**

---

A Justiça do Trabalho condenou a HS Distribuidora de Produtos Alimentícios Ltda. a integrar, à remuneração de um motorista, as diárias de viagem que excediam a 50% do seu salário. Com isso, a indenização a ser paga ao trabalhador pela dispensa imotivada será bem maior. A empresa vem tentando reformar essa sentença, mas mais uma vez viu frustrada sua pretensão, pois a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu dos embargos em recurso de revista.

A ação teve origem na 1ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre (MG). O juiz de primeiro grau verificou que, além do salário fixo de R\$ 641,19, o motorista recebia, como ressarcimento das despesas com viagens, o correspondente a R\$ 3,00 por entrega. Ficou comprovado também, por prova testemunhal, que ele fazia entre 400 a 450 entregas de mercadorias por mês, totalizando, assim, o valor médio mensal R\$ 1.200,00 pelas diárias.

Em sua reclamação, o motorista, que trabalhou para a HS por três meses em 2008, pleiteou o reconhecimento da natureza salarial desses valores, em razão de superarem o percentual de 50% do seu salário. O pedido foi deferido pela Vara de Pouso Alegre, que aplicou o artigo 457, parágrafo 2º, da CLT e a Súmula 101 do TST.

Com o reconhecimento da natureza salarial dos R\$1.200,00, a empresa foi condenada a pagar os reflexos desse montante em todas as demais verbas, como descansos semanais remunerados, aviso prévio indenizado, férias, décimo terceiro salário e FGTS. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) e a Terceira Turma do TST

mantiveram a decisão. A HS, então, interpôs embargos à SDI-1, sustentando que as diárias de viagem têm natureza indenizatória, e não salarial, por ser destinada ao ressarcimento das despesas com viagens.

Para o relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, a condenação está de acordo com a Súmula 101 do TST, ao preconizar que as diárias de viagem que excedam a 50% do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens, integram o salário pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios. Por unanimidade, a SDI-1 concluiu que o recurso de embargos não alcançava conhecimento, na forma do inciso II do artigo 894 da CLT.

**Fonte:** Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 12/06/2012