

EMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA
TRT DA 3ª REGIÃO
Diretoria da Secretaria de Documentação, Legislação e Jurisprudência

ANO XIII

Nº 15

2ª quinzena de agosto de 2014

| | |
|--|---|
| 1 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE | 15 - MULTA CONVENCIONAL |
| 2 - BANCÁRIO | 16 - NORMA COLETIVA |
| 3 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO | 17 - PEDIDO |
| 4 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA | 18 - PENHORA |
| 5 - CONTRATO DE TRABALHO | 19 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA/TRABALHADOR REABILITADO |
| 6 - DANO MORAL | 20 - PRESCRIÇÃO |
| 7 - DOENÇA OCUPACIONAL | 21 - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA |
| 8 - DUMPING SOCIAL | 22 - RECUPERAÇÃO JUDICIAL |
| 9 - EMPREGADO DOMÉSTICO | 23 - RELAÇÃO DE EMPREGO |
| 10 - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS) | 24 - REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL |
| 11 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS | 25 - RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL |
| 12 - JUSTA CAUSA | 26 - SALÁRIO IN NATURA |
| 13 - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ | 27 - SINDICATO |
| 14 - MULTA | 28 - TRABALHO NO EXTERIOR |

1 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

LIXO

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIXO HOSPITALAR - GRAU MÁXIMO. Embora a coleta de lixo, em residências e escritórios, não possa ser enquadrada na previsão do Anexo 14 da NR-15, o lixo proveniente de instalações sanitárias hospitalares, de uso público, tem sido comparado ao lixo urbano, pela jurisprudência predominante do Colendo TST, sendo devido o adicional de insalubridade em grau máximo. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0001458-57.2013.5.03.0141 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Jales Valadão Cardoso. DEJT/TRT3/Cad.Jud 18/08/2014 P.47).

2 - BANCÁRIO

HORA EXTRA - DIVISOR

BANCÁRIO - HORAS EXTRAS - DIVISOR 150 - Com o advento da Súmula 124, I, do TST, aplicar-se-á o divisor 150 para o cálculo das horas extras do bancário submetido à jornada de seis horas, estabelecida no *caput* do art. 224 da CLT, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado. É bem verdade que a atualização de Súmulas é medida salutar e previne dissensos jurisprudenciais. Todavia, não se pode olvidar o cediço brocardo latino segundo o qual *tempus regit actum*. Dessa forma, a aplicação do entendimento sumular tem lugar a partir da data da publicação da mencionada diretriz de posicionamento condensado, i.e., 25-9-2012. Referido posicionamento objetiva fomentar a certeza, segurança e sobretudo estabilidade das partes no contrato laboral. O elemento surpresa, mudança ou fato superveniente no permear do vínculo deve ser sopesado com bastante cautela, a fim de preservar os sacrossantos pilares da Justiça.

Os efeitos do multicitado entendimento tem eficácia *ad futurum*, não alcançando situações já consolidadas sob o entendimento então vigorante.(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0002454-49.2012.5.03.0025 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Paulo Chaves Correa Filho. DEJT/TRT3/Cad.Jud 28/08/2014 P.187).

3 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. REGIME CELETISTA. Nos termos do art. 114, inciso I da CR/88, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar "as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios." Ora, o que se depreende dessa decisão, é que foi excluída desta Justiça Especial unicamente a competência para apreciar litígios que tratem de servidores públicos estatutários e de servidores temporários (ocupantes apenas de função, contratados com fundamento no art. 37, IX, da CF, ainda que de forma desvirtuada). Por tais motivos, conclui-se que a autora, contratada como agente comunitário de saúde pelo regime celetista, sujeita-se às normas da CLT, inexistindo, entre ela e o réu relação de natureza estatutária. Logo, a hipótese em comento não foi alcançada pela decisão proferida pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, sendo a Justiça do Trabalho competente *ex ratione materiae* para apreciar e julgar a presente demanda.(TRT 3ª Região. Turma Recursal de Juiz de Fora. 0000064-96.2014.5.03.0038 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Manoel Barbosa da Silva. DEJT/TRT3/Cad.Jud 28/08/2014 P.257).

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

CONTRATO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A competência deste Juízo Especializado para apreciar e julgar as lides que envolvam questões relacionadas ao pagamento de seguro de vida em grupo, contratado pelo empregador, restringe-se à relação havida entre este e o empregado, contemplando-se a responsabilidade patronal quanto à efetividade do seguro contratado. A matéria estritamente atinente à obrigação contratual pelo direto pagamento do benefício do seguro, a seu turno, é de natureza eminentemente civilista, envolvendo, como *in casu*, duas pessoas jurídicas que celebraram um contrato civil de seguro, questão que se alheia aos limites da competência da Justiça Trabalhista, delineados no artigo 114 da Constituição da República. Noutro dizer, a Justiça do Trabalho não detém competência para dirimir controvérsia de natureza civil, referente ao contrato de seguro firmado entre a empregadora e a empresa seguradora. Destarte, é de se concluir pela incompetência absoluta deste Juízo, em relação à empresa seguradora denunciada, devendo ser extinto o processo, sem resolução meritória, relativamente à AZUL COMPANHIA DE SEGUROS GERAIS.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000557-64.2011.5.03.0075 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.279).

4 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

SUSPENSÃO

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. SUSPENSÃO CONTRATUAL. O contrato de experiência ou contrato de prova, que pode ser firmado pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, admitindo-se uma única prorrogação (artigo

445, parágrafo único c/c artigo 451, ambos da CLT), tem por finalidade a análise das condições de trabalho por parte do empregado e do desempenho do trabalhador por parte do empregador e, para tanto, é imprescindível que efetivamente haja a prestação dos serviços. Não se mostra razoável, portanto, que o período de afastamento do empregado, contratado a título de experiência, seja computado para a terminação do pacto laboral, a teor da previsão contida no artigo 472, § 2º, da CLT, por contrariar a própria finalidade do prazo previamente estipulado entre as partes. Nessa linha de raciocínio, ocorrido o afastamento do empregado, deve-se entender pela suspensão do prazo contratual e, após o retorno ao trabalho, a atividade laborativa é retomada com vistas à implementação de todo o período de prova previamente pactuado, de modo a permitir que as partes envolvidas possam aferir concretamente a possibilidade de continuidade do contrato de trabalho, vértice do ordenamento justralhista. Tal circunstância, no entanto, não implica a prorrogação do contrato de experiência e, sobretudo, não acarreta a indeterminação do pacto laboral.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001489-03.2013.5.03.0101 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Martha Halfeld F. de Mendonça Schmidt. DEJT/TRT3/Cad.Jud 19/08/2014 P.328).

5 - CONTRATO DE TRABALHO

PROCESSO SELETIVO

VÍNCULO DE EMPREGO - PROCESSO SELETIVO - Revelando a prova que no presente caso o período de treinamento realmente integrou o contrato de trabalho, porquanto o suposto candidato à vaga de emprego ficou, na verdade, submetido ao poder diretivo empresarial, cumprindo carga horária idêntica à jornada posteriormente imposta, realizando exame admissional antes mesmo do início do suposto período de seleção, bem como percebendo habitualmente, durante o referido período, benefícios tipicamente trabalhistas, cumpre reconhecer o vínculo de emprego abrangendo o suposto processo seletivo.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001115-90.2013.5.03.0099 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Paulo Roberto de Castro. DEJT/TRT3/Cad.Jud 19/08/2014 P.319).

6 - DANO MORAL

CARACTERIZAÇÃO

DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Para que haja responsabilidade civil do empregador, em face de pedido de compensação por danos morais, cabe à vítima demonstrar a prática de ato abusivo ou ilícito, o dano efetivo e o nexo de causalidade. O dano moral passível de compensação há de decorrer de um ato ilícito, que deverá estar provado e correlacionado com o lesionamento íntimo a um direito ínsito à personalidade, independentemente de repercussões patrimoniais. Patente nos autos a prática de ato ilícito por parte da empregadora, consistente na publicação de edital convocatório da trabalhadora, com alusão específica ao abandono de emprego, quando ela, ré, vinha anuindo com as ausências da empregada ao serviço, seguindo-se à ilegítima dispensa por justa causa, fica configurado ato capaz de lesionar não só a honra subjetiva da empregada, mas também a imagem que ela possui perante a comunidade local, devendo ser deferida a respectiva indenização compensatória por danos morais.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001402-09.2013.5.03.0146 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Martha Halfeld F. de Mendonça Schmidt. DEJT/TRT3/Cad.Jud 26/08/2014 P.300).

EMPREGADO ESTÁVEL

DANO MORAL. GESTANTE. DISPENSA NO CURSO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Ainda que a dispensa da reclamante, no curso da gravidez, possa acarretar frustração e dificuldades, não tendo sido descrita nem demonstrada nenhuma conduta da reclamada de tamanha gravidade ou nenhuma consequência a ponto de ensejar a violação aos direitos da personalidade da trabalhadora, não há como se deferir a indenização pretendida. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000650-04.2013.5.03.0060 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.84).

INDENIZAÇÃO

DANO MORAL - RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DIRETA DA CASA LOTÉRICA E SUBSIDIÁRIA DA CEF - ASSALTO COM ARMA DE FOGO - TEORIA DO RISCO EMPRESARIAL, AGRAVADO PELO RECEBIMENTO DE VERBA PARA INVESTIR NA SEGURANÇA DA LOJA E DOS EMPREGADOS, SEM A ADEQUADA UTILIZAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DA CEF - A empresa, considerada empregadora na acepção do caput do artigo 2º da CLT, está inserida no contexto do capitalismo como um ente destinado à obtenção do lucro, por isso que, no âmbito do Direito do Trabalho, ela se arroga do poder empregatício, assumindo, amplamente, os riscos econômico-sociais de sua atividade, ao mesmo tempo em que se investe do dever de garantir a segurança, bem como a integridade física e psíquica de suas empregadas. Ao explorar determinado ramo de atividade econômica, a empresa é responsável pelos danos físicos e psíquicos sofridos pela empregada, quando provenientes de assalto à mão armada. Competia à empregadora, Casa Lotérica, a adoção de medidas simples ou complexas que minimizassem (embora a palavra de ordem, nos dias de hoje, seja maximizar) o risco conhecido, previsível e grave de assalto ao estabelecimento. Não é tolerável que o direito à cidadania, à dignidade, à integridade física e mental, bem como à segurança da trabalhadora seja ameaçado ou transgredido de forma violenta, sem que se impute responsabilidade a quem explora a atividade econômica e não adotou medidas para reduzir os riscos desse tipo de violência. Garantir a segurança interna, a integridade física e mental da empregada é obrigação da empresa, constituindo-se até em cláusula contratual implícita, cujo descumprimento dá azo à rescisão indireta. O ato ilícito da empresa decorre de sua omissão voluntária e sobre ela recai a culpa *in vigilando*, estabelecido o *nexo causal* entre o seu comportamento e o dano experimentado pela empregada. O lucro e a pessoa humana estão em pólos opostos na sociedade pós-moderna, mas o Direito proporciona instrumentos aptos à aproximação deles, instituindo, dentre outros mecanismos importantes, a teoria dos riscos, por intermédio da qual, aquele que almeja o lucro pelo exercício de determinada atividade econômica com o concurso de empregadas deve indenizar os danos físicos e psíquicos (materiais e morais) por esses experimentados no local de trabalho ou mesmo fora dele. Nos últimos anos, as casas lotéricas, na qualidade de correspondentes bancários, incluíram em suas atividades a prestação de alguns serviços típicos dos bancos, atraindo para os seus estabelecimentos um grande fluxo de pessoas e valores. Se, por um lado, a assunção dessas atividades gera maior lucratividade para as lotéricas, por outro, acarreta uma gama de responsabilidades em face do banco contratante, do consumidor dos serviços e de suas empregadas. Sob a ótica trabalhista e da realidade social, não há dúvidas de que o aumento do fluxo de valores em qualquer estabelecimento tem grande potencial de prática de atos violentos, que atingem não só o patrimônio do banco e das casas lotéricas, como também a integridade física, a segurança e a vida das empregadas. O reconhecimento desses riscos está estampado no "Termo de Compromisso - Adicional de Segurança", firmado entre a Casa Lotérica (fs. 277/278), que tem por objetivo o pagamento pela

Caixa Econômica Federal (CEF) de uma quantia especialmente destinada a propiciar meios "seguros" para a transferência dos valores devidos pela venda dos produtos de loterias, pela comercialização de produtos conveniados e pela atuação como correspondente da CEF (v. cláusula primeira e seu parágrafo único, bem como cláusula quarta - f. 277). Ademais, não se pode desprezar que também o transporte dos valores pela Reclamante, a expôs a assaltos, implicando conduta ilícita e culposa da empregadora, já que não restou demonstrado que foram utilizados meios de proteção, ficando caracterizado o ato ilícito pelo descumprimento reiterado da legislação atinente ao transporte de valores (art. 3º, II, da Lei 7.102/83). A Constituição da República, no artigo 7º, XXII, assegurou como direito fundamental, com eficácia horizontal, aos empregados "a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000081-72.2014.5.03.0058 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.46).

REVISTA PESSOAL/REVISTA ÍNTIMA

DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. DIREITOS DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO.

Com alegado intuito de proteger seu patrimônio, a Reclamada expôs a Autora ao vexame de sofrer revista íntima no vestiário da empresa, quando ainda trocava de roupa, sem nenhum fato que a justificasse. Sendo certo que o empregado, enquanto submetido ao poder diretivo patronal, deva suportar algumas limitações em razão da própria circunstância de trabalho, não é de se admitir, contudo, que o empregador adote procedimentos que sejam capazes de comprometer ou violar a intimidade e a dignidade da pessoa humana, pois o poder direcional conferido aos empregadores não pode ser exercido de maneira absoluta, em detrimento dos princípios e das demais regras que norteiam o contrato de trabalho. Assim sendo, *in casu*, mostra-se indubitável que a conduta abusiva e constrangedora praticada pela superior hierárquica, com a conivência da Empregadora da Reclamante, excedeu os limites do poder diretivo, consistindo, de fato, em ofensa à dignidade da pessoa humana e violação a direito de personalidade da Demandante, impondo-se, pois, a devida reparação da lesão moral perpetrada.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0001849-48.2013.5.03.0129 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle. DEJT/TRT3/Cad.Jud 22/08/2014 P.238).

REVISTA DIÁRIA - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO. A jurisprudência atual tem entendido que a revista procedida com as cautelas devidas, sem constrangimento para o empregado, está compreendida no poder disciplinar conferido ao empregador, na defesa do seu patrimônio. Principalmente quando o empregador, como no caso sob exame, comercializa produtos de pequeno porte e elevado valor (telefones celulares, etc.).(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0001840-44.2012.5.03.0025 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Jales Valadão Cardoso. DEJT/TRT3/Cad.Jud 22/08/2014 P.135).

7 - DOENÇA OCUPACIONAL

NEXO CAUSAL

DEPRESSÃO. NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. MOTORISTA DE COLETIVO URBANO. O perito oficial afastou o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho pelo simples fato de não ter sido comprovado assalto relatado pelo obreiro, concluindo o vistor que somente esse evento teria desencadeado o quadro depressivo, embora tal proposição se baseasse exclusivamente no relato do trabalhador. Não é razoável,

contudo, firmar a tese de que a depressão resultaria de um só fato, especialmente se tal avaliação veio do próprio paciente, em se tratando de moléstia psiquiátrica, cujas causas são complexas. A conclusão lançada no laudo é por demais simplista, mormente se o INSS reconheceu onexo de causalidade entre a doença e o trabalho, circunstância capaz de estabelecer presunção favorável às alegações do autor, cuja atividade profissional é, reconhecidamente, fonte de stress. A presunção aqui referida somente seria afastada mediante prova consistente de que o trabalho em nada contribuiria para a doença e o laudo técnico não fornece elemento tão conclusivo. A inicial aponta diversos aspectos que contribuíram para a moléstia, como preocupação com o trânsito, com os horários, o trabalho insalubre (já reconhecido), etc. Não é razoável que o perito oficial se limitasse a firmar o convencimento tão somente na ausência de prova de um assalto referido pelo trabalhador durante a entrevista, sem fornecer uma linha sequer sobre as condições de trabalho que o autor enfrentava. E se o INSS chegou a concluir pela relação de causalidade entre a atividade profissional do autor e a doença psiquiátrica, concluo que o laudo oficial não contém elementos suficientes para afastar a presunção advinda do posicionamento adotado pelo órgão de previdência social. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001791-42.2012.5.03.0012 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Cristiana M. Valadares Felon. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.51).

8 - DUMPING SOCIAL

INDENIZAÇÃO

DUMPING SÓCIO-TABALHISTA - CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO PELO DANO SOCIAL DE NATUREZA SUPLEMENTAR EM PROL DO FAT - Dumping sócio-trabalhista é um termo utilizado para designar a prática empresarial visando à redução dos custos da mão obra, mediante o descumprimento reiterado da legislação. Segundo a doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, a precarização completa das relações sociais, decorrentes das reiteradas agressões aos direitos trabalhistas, traduzem a prática de Dumping Social, capaz de gerar um dano à sociedade, ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Segundo o doutrinador, os fundamentos positivistas da reparação por dano social encontram-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, e artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT. Nesse contexto, caracteriza-se o dumping quando a empresa obtém vantagens em decorrência da supressão ou do descumprimento total ou parcial de direitos trabalhistas, reduzindo com essa postura o custo da produção, e potencializando maior lucro, o que, no fundo e em última análise, representa, uma conduta desleal de prática comercial de preço predatório, além, é claro, da evidente violação aos direitos sociais. Esse importante tema foi objeto de estudo da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no final de 2007, e desaguou no Enunciado nº 4, *in verbis*: "DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido 'dumping social', motivando a necessária reação do Judiciário Trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização

suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, 'd', e 832, § 1º, da CLT". Assim, evidenciada a prática de dumping sócio-trabalhista, impõe-se a condenação da empresa ao pagamento de uma indenização suplementar em prol do FAT.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000061-03.2013.5.03.0063 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.47).

9 - EMPREGADO DOMÉSTICO

PRESCRIÇÃO

EMPREGADO DOMÉSTICO - PRESCRIÇÃO TRABALHISTA - Em que pese o art. 7º não incluir expressamente para os empregados domésticos a prescrição prevista em seu inciso XXIX, esta também os abrange, pois os domésticos enquadram-se na categoria de trabalhadores urbanos *lato sensu*, expressão utilizada pelo legislador constitucional no caput do dispositivo.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001658-98.2011.5.03.0023 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Oswaldo Tadeu B. Guedes. DEJT/TRT3/Cad.Jud 26/08/2014 P.306).

10 - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

CÁLCULO

FGTS. BASE DE CÁLCULO. LEI 8.036/90. A base de cálculo do FGTS decorre de imperativo legal (art. 15 da Lei 8.036/90) que determina a incidência da contribuição sobre toda a remuneração paga ao trabalhador, incluindo reflexos, o que torna desnecessária a expressa menção no título executivo. É importante observar que, caso as verbas deferidas no comando exequendo tivessem sido regularmente quitadas durante o contrato de trabalho, teriam sido, juntamente com os respectivos reflexos, computadas na base de cálculo do FGTS. Trata-se, pois, de medida que visa assegurar ao empregado a manutenção do seu ganho salarial. Assim sendo, o cálculo do FGTS elaborado conforme o art. 15 da Lei 8.036/90 dispensa menção expressa no título executivo e não viola a coisa julgada.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000646-16.2010.5.03.0013 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Fernando Luiz G. Rios Neto. DEJT/TRT3/Cad.Jud 26/08/2014 P.279).

11 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS

PROCESSO DO TRABALHO

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - JUSTIÇA DO TRABALHO - ÔNUS DO SEU PAGAMENTO - "JUS POSTULANDI" - O art. 791 da CLT, que assegura o *jus postulandi* das partes perante a Justiça do Trabalho, encontra-se em vigor, sendo uma faculdade do empregado a contratação de advogado. Se o faz, é por opção própria, não sendo suscetível de transferir a terceiros o ônus de sua escolha, de modo que deve arcar com os honorários do profissional que contrata. Honorários advocatícios no processo do trabalho somente são devidos em se configurando a hipótese do art. 14 da lei 5.584/70. A Súmula 329 do TST é clara ao estabelecer que, mesmo após a Constituição da República de 1988, prevalece o entendimento de que são devidos honorários advocatícios somente na hipótese de o benefício da justiça gratuita ter sido concedido e o trabalhador encontrar-se sob a assistência do sindicato, sendo que o

autor não preencheu esse segundo requisito. Não se aplicam ao caso as disposições contidas nos artigos 186, 389, 404 e 944 do CC/02 que tratam dos honorários obrigacionais, tendo em vista a existência de regramento específico na Lei 5.584/70 sobre a matéria.(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0000464-06.2014.5.03.0008 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Maria Stela Álvares da S. Campos. DEJT/TRT3/Cad.Jud 20/08/2014 P.109).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS OBRIGACIONAIS. RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM A CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO. CABIMENTO. Na Justiça do Trabalho, são devidos honorários advocatícios obrigacionais ao empregado, a título de indenização por perdas e danos, por força dos artigos 186, 389, 404 e 944 do Código Civil, aplicados subsidiariamente, a teor do artigo 8º, parágrafo único, da CLT, pois, se o trabalhador valeu-se da contratação de advogado para propor ação judicial com o intuito de receber parcelas decorrentes de direitos que não foram observados durante o período contratual, subsistindo condenação do empregador, deve o primeiro ser ressarcido integralmente dos referidos gastos.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000006-13.2013.5.03.0173 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Fernando Luiz G. Rios Neto. DEJT/TRT3/Cad.Jud 26/08/2014 P.258).

12 - JUSTA CAUSA

CARACTERIZAÇÃO

PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES - MOVIMENTO PARELISTA - JUSTA CAUSA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. Evidenciado nos autos que o reclamante aderiu à paralisação parcial das atividades em seu setor, de maneira pacífica e ordeira, requerendo a prestação de esclarecimentos e solução do impasse acerca de tratamento isonômico quanto à política empresarial de reajuste salarial, havendo ainda prévia e expressa autorização da reclamada para sair antecipadamente do trabalho para buscar orientações no sindicato profissional, a conduta em questão não aponta excessos a ponto de caracterizar desídia ou ato de indisciplina que justifique a aplicação de justa causa, notadamente quando se vislumbra a incompatibilidade da aplicação da medida disciplinar capital com as circunstâncias fáticas retratadas pelo contexto probatório, além da inobservância de aplicação gradativa de penalidades disciplinares (advertência e suspensão).(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0001970-39.2013.5.03.0109 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.92).

DUPLA PUNIÇÃO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EXORBITÂNCIA NO USO DO PODER DISCIPLINAR. IMPOSSIBILIDADE DE DUPLA PUNIÇÃO PARA A MESMA FALTA.

A dispensa por justa causa, como penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, deve ser analisada com cautela e exige que o empregador produza prova robusta de que o trabalhador tenha cometido falta grave o suficiente para ensejar o rompimento motivado do contrato de trabalho. Se a conduta do empregado, tida como faltosa, era prática comum na empresa, normalmente repreendida por punições menos drásticas do que a dispensa sumária, tem-se que o ato patronal pode ser tido como discriminatório ou que tenha extrapolado os limites aceitáveis de seu poder disciplinar. Ademais, a reclamada puniu o autor duas vezes pelo mesmo ato, ao lhe aplicar suspensão e por dispensá-lo motivadamente, o que não encontra guarida em nosso ordenamento jurídico. Também a ordem jurídica, como corrente na jurisprudência, não tolera o denominado bis in idem, que é a dupla punição pela mesma falta.(TRT 3ª

Região. Nona Turma. 0000560-58.2013.5.03.0104 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador João Bosco Pinto Lara. DEJT/TRT3/Cad.Jud 20/08/2014 P.112).

13 - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

MULTA

MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Conforme cediço, o processo é colocado à disposição das partes a fim de que o direito alcance a paz social, a qual somente será conquistada se houver lealdade nas postulações, tudo dentro dos limites do respeito às pessoas e às instituições. Constatando-se que o Reclamante movimentou a máquina do judiciário sem necessidade, em prejuízo não só dos Reclamados, mas também dos demais jurisdicionados, impõe-se que seja mantida a multa por litigância de má-fé aplicada.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0001508-20.2013.5.03.0065 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.292).

14 - MULTA

CLT/1943, ART. 467

MULTA PREVISTA NO ARTIGO 467 DA CLT. BASE DE CÁLCULO. INCLUSÃO DA MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. Sendo a multa de 40% sobre o FGTS parcela devida na dispensa sem justa causa, segundo inciso I, do artigo 10 do ADCT, indubitável sua natureza rescisória, e não tendo sido quitada a tempo e modo, deverá compor a base de cálculo da multa prevista pelo artigo 467 da CLT.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001743-69.2013.5.03.0070 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador José Eduardo Resende Chaves Jr.. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.80).

15 - MULTA CONVENCIONAL

APLICAÇÃO

MULTAS CONVENCIONAIS. APLICAÇÃO NOS TERMOS EM QUE ESTABELECIDAS. Estabelecendo as CCT's que "sujeita-se o empregador ao pagamento de multa equivalente a 50% do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, incidindo sobre cada violação, na hipótese de transgressão do instrumento normativo ou de qualquer preceito legal" prospera a pretensão recursal de aplicação de uma pena convencional, por instrumento coletivo, tendo em vista que o empregador não pagava o adicional de periculosidade observando correta base de cálculo, violando, portanto, preceito legal - artigo 193 da CLT.(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0001691-91.2012.5.03.0140 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Maria Stela Álvares da S. Campos. DEJT/TRT3/Cad.Jud 20/08/2014 P.138).

16 - NORMA COLETIVA

PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO

OBRIGATORIEDADE DA NORMA COLETIVA - PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO. Pelo princípio do conglobamento, não pode uma das partes, obrigada pelos termos do

acordo ou convenção coletiva, concordar com as cláusulas que lhe são benéficas e rejeitar aquela que a prejudica, pois a negociação resulta no conjunto de regras que representa o interesse comum das partes. Esta é a finalidade da norma coletiva. Se uma das partes entende que o sindicato representativo de qualquer das categorias não observou seu próprio interesse, a questão é de natureza interna, devendo ser resolvida no âmbito das próprias entidades. Nos termos da parte final do "caput" do artigo 8º CLT, o interesse social prevalece sobre o particular e a obrigatoriedade dos instrumentos coletivos está determinada nos artigos 611, 619 e 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, com respaldo no inciso XXVI artigo 7º da Constituição Federal, que não contempla exceções.(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000567-24.2013.5.03.0048 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Jales Valadão Cardoso. DEJT/TRT3/Cad.Jud 22/08/2014 P.118).

17 – PEDIDO

ACUMULAÇÃO

CUMULAÇÃO DOS PEDIDOS DE CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS EM SEDE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. POSSIBILIDADE. Não se sustenta a interpretação proposta para o art. 3º da Lei 7.347/85, no sentido de impossibilidade de cumulação, em ação civil pública, de pedido de obrigação de fazer com pedido de condenação em dinheiro. Isto porque, a conjunção 'ou' do referido dispositivo deve ser considerada com o sentido de cumulação e não o de alternativa excludente, o que tornaria a ação civil pública instrumento inadequado a seus fins. De fato, a pretensão indenizatória e a cominatória possuem objetivos diversos. A primeira tem por escopo o ressarcimento de um dano já ocorrido, sendo que a imposição da obrigação de fazer ou não fazer visa impedir a ocorrência de danos. Assim, é plenamente possível a cumulação de pedido de condenação em obrigação de fazer com o de pagamento de indenização por danos morais coletivos, mesmo porque, a se exigir para cada espécie de prestação, uma ação civil pública autônoma, além de atentar contra os princípios da instrumentalidade e da economia processual, ensejaria a possibilidade de sentenças contraditórias para demandas semelhantes, entre as mesmas partes, com a mesma causa de pedir e com finalidade comum.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001051-20.2013.5.03.0022 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Oswaldo Tadeu B.Guedes. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.237).

18 – PENHORA

BEM GRAVADO - ÔNUS REAL

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA INCIDENTE SOBRE BEM GRAVADO COM ÔNUS REAL DE HIPOTECA. POSSIBILIDADE. É plenamente viável a penhora incidente sobre bem gravado com ônus real de hipoteca para satisfazer créditos de natureza trabalhista que, em função de sua natureza alimentar, gozam de ampla proteção legal. Além do mais, o credor hipotecário pode exercer seu direito de preferência sobre o saldo remanescente da venda judicial.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000306-25.2014.5.03.0048 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Fernando Luiz G. Rios Neto. DEJT/TRT3/Cad.Jud 26/08/2014 P.265).

BEM IMPENHORÁVEL

INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. RESERVA BANCÁRIA MANTIDA NO BANCO CENTRAL. IMPENHORABILIDADE. A teor do art. 68 da Lei n. 9069/1995, os valores que compõem a reserva bancária mantida pelas instituições financeiras no Banco Central do Brasil são impenhoráveis, independente de se tratar de dívida trabalhista, porque não se enquadra na exceção prevista no parágrafo único do referido dispositivo. Em igual direção, o entendimento jurisprudencial sedimentado na Súmula 328 do STJ, *in verbis*: "Na execução contra instituição financeira, é penhorável o numerário disponível, excluídas as reservas bancárias mantidas no Banco Central." (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0032400-58.2001.5.03.0023 AP. Agravo de Petição. Rel. Juíza Convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho. DEJT/TRT3/Cad.Jud 20/08/2014 P.71).

COTA SOCIAL

COTAS DE COOPERATIVA DE CRÉDITO - PENHORA - POSSIBILIDADE. As cooperativas são espécies de sociedade simples (artigo 982 do CC/02) e, nos termos do art. 4º, I e IV, da Lei 5.764/71, têm como institutos próprios a adesão voluntária e a impossibilidade de transferência das quotas-parte a terceiros estranhos à sociedade, vedação também estampada no inciso IV do artigo 1.094 do Código Civil, que, entretanto, não implica a impossibilidade de penhora por dívida particular do cooperado, uma vez que a constrição judicial encontra respaldo na interpretação sistemática dos artigos 1.026 do CC/02 e 591, 649, I, 655, VI, e 685-A, §4º, do CPC, que autoriza a conclusão de que, levada a efeito a penhora de quotas-parte da cooperativa por exequente alheio à sociedade, os sócios terão preferência na aquisição, devendo ser considerado também que a regra é a penhorabilidade e a exceção, a impenhorabilidade, quando expressamente prevista em lei, o que não se verifica na hipótese em comento. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0000168-13.2014.5.03.0160 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Rogério Valle Ferreira. DEJT/TRT3/Cad.Jud 25/08/2014 P.263).

19 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA/TRABALHADOR REABILITADO

DANO MORAL

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. LEI N. 8.213/91. CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIOS DIFERENCIADOS. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. Considera-se discriminatória a conduta do empregador que, para fins de atender o disposto no art. 93, da Lei n. 8.213/91, contrata pessoas com deficiência em condições extremamente diferenciadas dos demais empregados no tocante à carga horária, de apenas 4 horas semanais e ao salário proporcional, em total dissonância com o escopo da norma, que é assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive ao trabalho. Demonstrada a prática abusiva, o deferimento da indenização por danos morais é medida que se impõe. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0002340-88.2013.5.03.0021 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.94).

20 – PRESCRIÇÃO

RENÚNCIA

RENÚNCIA À PRESCRIÇÃO - Aplica-se artigo 191 do Código Civil, que disciplina a renúncia à prescrição, se o empregador reconhece dívida, depositando parte do FGTS,

ainda que não individualize a conta vinculada (pensamento da maioria).(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0000649-67.2013.5.03.0141 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Luis Felipe Lopes Boson. DEJT/TRT3/Cad.Jud 18/08/2014 P.66).

21 - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

AÇÃO PENAL – INDEPENDÊNCIA

AÇÃO PENAL. AÇÃO TRABALHISTA. SUSPENSÃO DO PROCESSO. FACULDADE DO MAGISTRADO. ARTS. 64, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPP E 110 DO CPC. A Justiça do Trabalho detém autonomia e, seus magistrados, ampla liberdade na direção do processo, cabendo-lhes velar pelo rápido andamento das causas (princípio da celeridade processual, art. 765 da CLT). Ademais, a responsabilidade civil é independente da criminal (art. 935 do Código Civil), sendo que, nos termos do art. 64, parágrafo único, do CPP, "o juiz da ação civil poderá suspender o curso desta, até o julgamento definitivo" da ação penal (grifou-se). No mesmo sentido, o art. 110 do CPC. A suspensão da ação trabalhista é, portanto, mera faculdade atribuída ao magistrado e não um dever.(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0000271-69.2014.5.03.0176 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Ricardo Antônio Mohallem. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.118).

22 - RECUPERAÇÃO JUDICIAL

CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO

AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. COMPETÊNCIA. CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO. A competência desta Especializada para a execução dos créditos trabalhistas em face de empresa em regime de recuperação judicial, encontra limitação nos art. 6º e 76 da Lei nº 11.101/05, bem ainda no art. 70 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho de 2012. Dessa forma, uma vez determinada a habilitação do crédito principal no processo de recuperação judicial, o crédito previdenciário, de natureza acessória, deverá seguir idêntico procedimento, sob pena de lesão ao erário.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000172-66.2010.5.03.0006 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Fernando Luiz G. Rios Neto. DEJT/TRT3/Cad.Jud 26/08/2014 P.262).

23 - RELAÇÃO DE EMPREGO

COOPERATIVA

COOPERATIVA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGADO. FRAUDE NÃO CONFIGURADA. A jurisprudência, após tormentosa discussão dos casos concretos, vem se assentando no sentido de reconhecer a condição de empregado do cooperado apenas quando evidenciadas a simulação e a fraude de direitos. Para que seja atendido o objetivo legal da sociedade cooperativa, o associado deve auferir uma retribuição pessoal diferenciada e ostentar a dupla qualidade de cliente e cooperado, beneficiando-se das vantagens daí decorrentes. No caso destes autos não há demonstração de fraude na relação mantida com a cooperativa de trabalho, e, não se desincumbindo o autor do seu encargo probatório, torna-se impossível reconhecer a relação de emprego, confirmando-se a hipótese normativa do parágrafo único do art. 442 da CLT.

(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0001238-76.2013.5.03.0103 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador João Bosco Pinto Lara. DEJT/TRT3/Cad.Jud 27/08/2014 P.132).

ESPOSA DE EMPREGADO

RELAÇÃO DE EMPREGO - ESPOSA DE CASEIRO DE PROPRIEDADE RURAL - CONFIGURAÇÃO - Para existência de vínculo de emprego, nos moldes do artigo 2º da Lei 5889/73, quando negada a prestação de serviços, deve ser cabalmente demonstrada a presença simultânea de todos os requisitos que o caracterizam. Atendidos os requisitos e constatando-se nos autos que a autora foi contratada para auxiliar nos afazeres do sítio, em prol do empregador, tal vínculo deve ser declarado. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000291-42.2014.5.03.0085 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador José Eduardo Resende Chaves Jr.. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.52).

24 - REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

REGULARIDADE

RECURSO ORDINÁRIO. PROCURAÇÃO INAUTÊNTICA. SUBSTABELECIMENTO ANTERIOR À OUTORGA DOS PODERES AO SUBSTABELECENTE. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. JUÍZO NEGATIVO DE ADMISSIBILIDADE. A regular representação processual da parte constitui um dos pressupostos objetivos da admissibilidade recursal, motivo pelo qual, constatando-se defeito na outorga dos poderes, há óbice jurídico intransponível ao conhecimento do apelo. Configura-se a irregularidade na representação processual, quando procuração e substabelecimentos são colacionados em fotocópia desprovida de autenticação e inexistente declaração de autenticidade firmada pelos advogados, sob sua responsabilidade pessoal, ou mandato tácito. Igualmente ocorre o defeito na representação processual se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecido (Súmula 395, IV, do TST). Constatadas tais hipóteses, impõe-se o não conhecimento do recurso ordinário interposto pela parte demandada e, por consequência, do apelo adesivo aviado pela parte *ex adversa*. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000623-91.2012.5.03.0048 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Martha Halfeld F. de Mendonça Schmidt. DEJT/TRT3/Cad.Jud 19/08/2014 P.304).

25 - RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL

INDENIZAÇÃO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL. Configura flagrante abuso de direito a dispensa do reclamante antes do início da execução dos serviços, após ter sido aprovado em processo seletivo, com a certeza de que iniciaria a prestação de serviços em data combinada, a qual restou frustrada. Assim, faz jus o autor ao pagamento de indenização por danos morais, em face da responsabilidade pré-contratual da empregadora. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0001806-34.2012.5.03.0069 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Anemar Pereira Amaral. DEJT/TRT3/Cad.Jud 20/08/2014 P.79).

26 - SALÁRIO IN NATURA

TELEFONE

SALÁRIO-UTILIDADE. USO DE CELULAR. NORMA COLETIVA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O celular fornecido e custeado pela empregadora por ser necessário à execução do trabalho não tem natureza contraprestativa, e não configura salário-utilidade, como pretendido na espécie, ainda que possa ser usado eventualmente para fins particulares, com o pagamento sem distinção pela empresa, tanto mais que isto era previsto e determinado pela norma coletiva.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001599-59.2011.5.03.0137 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Fernando Luiz G. Rios Neto. DEJT/TRT3/Cad.Jud 19/08/2014 P.333).

27 – SINDICATO

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

REPRESENTAÇÃO SINDICAL - ESTRUTURA PIRAMIDAL - PREFERÊNCIA PARA A FORMULAÇÃO DE NORMA AUTÔNOMA - EXCEÇÃO. A estrutura do sistema sindical brasileiro organiza-se, como cediço, de forma piramidal, compondo-se de sindicato, de menor amplitude, cuja base territorial mínima é o município; de federações, resultantes da junção de ao menos cinco sindicatos e das confederações, que se formam a partir da conjugação de federações, em número não inferior a três. Tem-se, ainda, no que tange à legitimidade dos entes sindicais para a formulação de normas autônomas, que, regra geral, segundo o artigo 611, § 2º, da CLT, tal procedimento pode ser realizado pela federação ou confederação apenas na hipótese de inércia ou da inexistência de sindicato na respectiva base territorial. Há, entretanto, situações fáticas que demandam interpretação diversa a respeito do ordenamento jurídico, notadamente nos casos em que o empregador possui abrangência territorial de grande monta, com quadro único de empregados, hipóteses nas quais a entidade sindical de amplitude espacial semelhante é considerada legítima para entabular negociação ou suscitar dissídio coletivo envolvendo a categoria representada. Precedentes do c. TST. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000744-08.2013.5.03.0106 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Márcio Ribeiro do Valle. DEJT/TRT3/Cad.Jud 29/08/2014 P.283).

28 - TRABALHO NO EXTERIOR

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. TRABALHO PRESTADO NO EXTERIOR. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. O adicional de transferência, previsto na Lei nº 7.064/82, possui natureza jurídica salarial, configurando-se como salário-condição, porque condicionado o seu recebimento à permanência do empregado no exterior, enquanto prestar seus serviços, cessando o seu recebimento quando do retorno ao Brasil.(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0001353-79.2013.5.03.0012 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Mônica Sette Lopes. DEJT/TRT3/Cad.Jud 20/08/2014 P.132).

Diretora da Secretaria de Documentação, Legislação e Jurisprudência: Isabela Freitas Moreira Pinto
Subsecretária de Divulgação: Maria Thereza Silva de Andrade
Subsecretário de Jurisprudência: Renato de Sousa Oliveira Filho
Colaboração: servidores da DSDLJ



Antes de imprimir este e-mail pense em sua responsabilidade e compromisso com o MEIO AMBIENTE