



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010546-30.2019.5.03.0038

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/11/2019

Valor da causa: R\$ 83.994,85

Partes:

RECORRENTE: ERINEIA CASTILHO

ADVOGADO: RAQUEL SILVA DIAS TAGLIATE

RECORRENTE: MGS MINAS GERAIS ADMINISTRACAO E SERVICOS SA

ADVOGADO: CRISTIANO PIMENTA PASSOS

ADVOGADO: ADRIANE SANTOS DE ANDRADE CANHESTRO

RECORRIDO: ERINEIA CASTILHO

ADVOGADO: RAQUEL SILVA DIAS TAGLIATE

RECORRIDO: MGS MINAS GERAIS ADMINISTRACAO E SERVICOS SA

ADVOGADO: CRISTIANO PIMENTA PASSOS

ADVOGADO: ADRIANE SANTOS DE ANDRADE CANHESTRO

PERITO: PEDRO ERNESTO RACHELLO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010546-30.2019.5.03.0038 (ROT)

RECORRENTES: ERINEIA CASTILHO, MGS MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S.A

RECORRIDOS: ERINEIA CASTILHO, MGS MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S.A

RELATOR(A): DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO

EMENTA

MGS - MOTIVAÇÃO - NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO. As Resoluções 40/2010 e 23/2015, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão do Estado de Minas Gerais, vedam a dispensa dos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas vinculadas à administração estadual mineira, admitidos mediante concurso público, sem a devida motivação do ato de dispensa, sendo certo que, a Resolução nº 40/2010 (anterior à decisão do STF proferida no RE 589.998/PI), determinava, ainda, que a dispensa dos empregados públicos estaduais admitidos mediante concurso público demandava prévio procedimento administrativo. Assim, para a dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, no âmbito do Estado de Minas Gerais, admitidos na vigência dos referidos normativos, (Resoluções 40/2010 e 23/2015 da SEPLAG/MG), é exigida a devida motivação do ato de dispensa, tratando-se, pois, de *distinguishing* que desvincula o presente julgamento do resultado do julgamento que vier a ser proferido pelo STF no RE 688.267/CEARÁ.

Vistos os autos, relatados e discutidos os recursos ordinários interpostos contra decisão proferida pelo douto juízo da 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG, em que figuram como recorrentes ERINEIA CASTILHO e MGS MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S. A, e, como recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

A MMª Juíza do Trabalho, Dra. Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça, pela r. sentença Id a85185f, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes, em parte, os pedidos iniciais.

A reclamada aviou recurso ordinário, Id 94f607b, recorrendo quanto à nulidade da dispensa e reintegração.



Recolhimento de custas e depósito recursal devidamente comprovado ao Id 21dcbc9.

Recurso ordinário pela reclamante (Id 03e2719) abrangendo os seguintes pontos: pagamento dos benefícios do período compreendido entre a dispensa e a efetiva reintegração, base de cálculo do adicional de insalubridade, hora extra intervalar e indenização por danos morais.

Contrarrazões apresentadas pela reclamante (Id 7c19ee3).

Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme art. 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e artigo 82, do Regimento Interno deste Eg. TRT.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários.

JUÍZO DE MÉRITO

QUESTÃO DE ORDEM

1. DESNECESSIDADE DE SOBRESTAMENTO DO FEITO - TEMA 1022 DA REPERCUSSÃO GERAL - DESVINCULAÇÃO DO RESULTADO DO JULGAMENTO QUE VIER A SER PROFERIDO NO RE 688267-CE.

Foi determinado o sobrestamento do feito em razão da decisão proferida nos autos do RE 688267-CE, como se infere do despacho de Id 8932576.

Entretanto, em juízo de retratação, em 23.06.2020, conforme despacho de Id 73b367d, entendeu-se que a hipótese dos autos não guarda semelhança com a matéria analisada nos autos do RE n° 688267, pelo STF, determinando o regular processamento do feito com a reabertura do prazo recursal às partes.

As Resoluções 40/2010 e 23/2015, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, cujo conteúdo é de amplo conhecimento desta d. Turma Julgadora, em razão de



inúmeros processos julgados envolvendo a mesma matéria aqui tratada, vedam a dispensa dos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas vinculadas à administração estadual, admitidos mediante concurso público, sem a devida motivação do ato de dispensa.

Assim, no Estado de Minas Gerais, por meio da Resolução nº 40/2010 (note-se, anteriormente à decisão do STF proferida no RE 589.998/PI), foi determinado que a dispensa dos empregados públicos estaduais, admitidos mediante concurso público, demandava prévio procedimento administrativo.

Veja-se o teor da referida norma da SEPLAG (conteúdo transcrito do acórdão proferido no PJe: 0011445-64.2015.5.03.0136 (RO); Disponibilização: 03/09/2019, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 517; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Maria Cecília Alves Pinto):

RESOLUÇÃO SEPLAG Nº. 40, de 16 de julho de 2010

Dispõe sobre a exigência de procedimento administrativo para dispensa de empregados públicos do Estado de Minas Gerais

A SECRETÁRIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 93, § 1º, da Constituição do Estado de Minas Gerais e pela Lei Delegada nº 126, de 25 de janeiro de 2007, e pelo artigo 2º do Decreto nº. 44.817, de 25 de maio de 2008, Considerando que a administração pública, na qual se inserem as empresas públicas e sociedades de economia mista, é informada, dentre outros, pelos princípios da impessoalidade, moralidade, legalidade, igualdade e eficiência (art. 37, caput da CF);

Considerando que toda ação ou omissão que enseje, dentre outras, perda patrimonial, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades de propriedade da administração pública ou consubstancie violação dos seus princípios fundamentais, constitui ato de improbidade administrativa que submete o autor à perda da função pública, suspensão dos direitos políticos, indisponibilidade de bens e reparação de dano ao erário, independentemente da responsabilização administrativa ou penal do agente (art. 37, § 4º, 5º da CF/88 e Lei Federal nº. 8.429/92);

Considerando que o ato de demissão de empregados efetivos de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos mediante concurso público e/ou anteriormente ao advento da Constituição Federal de 1988, deverá observar os princípios da impessoalidade, moralidade, eficiência, e legalidade (art. 37, caput, da CF);

Considerando a controvérsia sobre a obrigatoriedade da instauração do devido processo legal administrativo (art. 5º, LIV, da CF), que assegure o contraditório e a ampla defesa, para a demissão de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista admitidos mediante concurso público ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, a ser definida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do RE 589998 /PI;

Considerando que, na atuação da administração pública, direta e indireta, a vontade do administrador público deve se subordinar exclusivamente ao interesse público, ao contrário do particular, onde vigora o princípio da autonomia de vontade;

Considerando que a demissão sem justa causa e arbitrária, de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos mediante concurso público ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, causa evidente prejuízo ao erário, quer pelo pagamento desnecessário de indenizações trabalhistas, quer pela perda de recursos humanos sobre os quais foram efetuados elevados investimentos em capacitação e treinamento pela Administração;



Considerando a adequação em se ratificar o acolhimento, pela administração pública, da recomendação ministerial propondo ao Estado que se abstenha de efetuar demissões no âmbito da administração indireta de seus empregados admitidos mediante concurso público, sem o devido processo administrativo que assegure a observância da ampla defesa e do contraditório; Considerando que o escopo almejado pelo Ministério Público com a recomendação ora ratificada traduz-se, em última análise, na constituição de paradigma para toda a Administração Pública Estadual no sentido de que a dispensa de empregados de empresas estatais, sem justa causa e sem o devido procedimento administrativo, viola o princípio constitucional da impessoalidade, desestimula, portanto a prática de atos deste jaez;

RESOLVE: Enquanto se aguarda a decisão do Supremo Tribunal Federal a respeito da matéria, determinar a toda a Administração pública indireta do Estado de Minas Gerais a adoção de procedimento administrativo para dispensa de empregados públicos, observadas as seguintes condições:

Art. 1º Fica vedada a dispensa dos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas vinculadas à administração estadual, admitidos mediante o competente concurso público ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, sem o devido procedimento administrativo que assegure a ampla defesa e o contraditório.

Parágrafo único. Para o fiel cumprimento do disposto no caput deste artigo, o Estado de Minas Gerais adotará todas as medidas necessárias para determinar às empresas públicas e às sociedades de economia mista vinculadas à administração pública estadual que observem o devido processo administrativo para motivar eventual dispensa de seus empregados públicos.

Art. 2º A dispensa sem o devido procedimento administrativo poderá ser admitida quando baseada em critérios objetivos, tais como:

I - hipóteses de extinção de cargos, empregos públicos ou postos de empregos públicos;

II - no contexto de programa de demissão voluntária incentivada;

III - no contexto de programas de redução de custos, amparados por estudos econômicos e financeiros da entidade que contemplem a necessidade de corte de pessoal, baseados em critérios impessoais e objetivos; ou

IV - em caso de contratações temporárias admitidas na legislação trabalhista.

Art. 3º O descumprimento desta Resolução torna sem efeito o ato de dispensa do empregado público, bem como pode acarretar a responsabilização do gestor público envolvido pela prática de ato de improbidade administrativa nos termos da Lei Federal 8.429/92.

Art. 4º Os casos omissos deverão ser submetidos previamente à análise da Secretaria de Estado de Planejamento de Gestão que decidirá, mediante parecer da Advocacia Geral do Estado.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, 16 de julho de 2010.

RENATA MARIA PAES DE VILHENA

Portanto, desde julho/2010, os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por meio de concurso público, no âmbito do Estado de Minas Gerais, somente podem ser dispensados motivadamente após o devido procedimento administrativo, em que lhes seja assegurado o contraditório e a ampla defesa, restando mitigado o direito potestativo da reclamada de resilir, sem motivação, os contratos de trabalho de seus empregados.



E mais, o art. 3º da Resolução 40/2010 é meio de coerção no sentido de evitar o descumprimento das normas estabelecidas: "O descumprimento desta Resolução torna sem efeito o ato de dispensa do empregado público, bem como pode acarretar a responsabilização do gestor público envolvido pela prática de ato de improbidade administrativa nos termos da Lei Federal 8.429/92".

Posteriormente, foi editada a Resolução nº 23 da SEPLAG, que revogou a Resolução nº 40 da SEPLAG, nos seguintes termos (grifos acrescidos):

RESOLUÇÃO SEPLAG Nº 23, DE 4 DE MAIO DE 2015

Dispõe sobre a exigência de motivação para dispensa de empregados públicos do Estado de Minas Gerais.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 93, S1º da Constituição do Estado de Minas Gerais e pela Lei Delegada nº 180/2011 e no Decreto Estadual nº 46.557/2014 e tendo em vista a publicação da decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 589.998/PI, que fixou entendimento sobre a dispensa de empregados públicos, e:

Considerando que após a Edição da Resolução nº 40 da SEPLAG, de 16/07/2010, o Supremo Tribunal Federal no ano de 2013 fixou entendimento no julgamento do RE nº 589.998 acerca da necessidade de motivação para dispensa de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista;

Considerando os termos do inciso II do parágrafo do 1º do art. 173 da Constituição Federal que assevera que as empresas públicas e sociedades de economia mista se sujeitam ao regime jurídico próprio das empresas privadas em matéria trabalhista, comercial e tributária;

RESOLVE:

Art. 1º - Fica vedada a dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista vinculadas à Administração Estadual admitidos mediante concurso /seleção pública ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, sem a devida motivação do ato de dispensa.

Art. 2º - Para o fiel cumprimento do disposto no caput deste artigo, as empresas públicas e sociedades de economia mista vinculadas à Administração Pública Estadual adotarão as medidas necessárias para que as dispensas dos empregados públicos sejam precedidas de motivação, a qual será cientificada ao empregado desligado.

Art. 3º - Fica revogada a Resolução SEPLAG nº 40 de 16 de julho de 2010.

Art. 4º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, 4 de maio de 2015.

Helvécio Miranda Magalhães Júnior Secretário

de Estado de Planejamento e Gestão

No caso vertente, a reclamante foi contratada em 01.01.2010, após aprovação em concurso público, e dispensada em 21.03.2019, consoante TRCT de Id 028a0ae - Pág. 1. Assim, tem-se que se aplica ao caso em análise a Resolução nº 40/2010/SEPLAG/MG, vigente ao tempo da contratação do obreira.



E, ainda que a dispensa tenha ocorrido já na vigência da Resolução nº 23 da SEPLAG, ela também previu a necessidade de motivação da dispensa dos empregados públicos estaduais, o que, para fins de validade do ato administrativo, exige a comprovação do motivo determinante do ato de dispensa.

Não se desconhece que as referidas resoluções fazem menção expressa ao RE 589.998/PI, cujo julgamento foi concluído pelo STF apenas em 2013: a primeira (Resolução n. 40/2010) expressamente consignando que sua vigência estava vinculada ao julgamento que seria proferido no âmbito do referido RE 589.998/PI ("Enquanto se aguarda a decisão do Supremo Tribunal Federal a respeito da matéria"); e a Resolução n. 23/2015, para revogar a Resolução n. 40/2010, em decorrência da conclusão do julgamento proferido no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

Ainda, não se descarta de que no julgamento dos EMB.DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 589.998 PIAUÍ, o STF fixou tese de julgamento de que "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados", restringindo, assim, a tese firmada no extraordinário 589.998/PI aos empregados da ECT, restando pendente de julgamento o debate acerca da dispensa imotivada dos empregados das demais empresas públicas e de sociedade de economia mista, admitidos por concurso público.

Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal, no EMB.DECL. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 688.267/CEARÁ, reconheceu a repercussão geral do debate relativo à "dispensa imotivada de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista admitido por concurso público" (DJe de 11/2/2019, Tema 1022 e determinou-se a suspensão nacional de todos os processos envolvendo a mesma temática.

Ocorre que, enquanto vigentes, as resoluções 40/2010 e 23/2015, da SEPLAG, aderiram/aderem aos contratos de trabalho dos empregados públicos do Estado de Minas Gerais, assegurando-lhes garantia de que as dispensas devem ser motivadas e precedidas de procedimento administrativo prévio.

Portanto, os normativos estaduais que tratam da dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, no âmbito do Estado de Minas Gerais (Resoluções 40/2010 e 23/2015 da SEPLAG/MG), exigem a devida motivação do ato de dispensa, tratando-se, pois, de *distinguishing* que desvincula o presente julgamento do resultado do julgamento que vier a ser proferido no RE 688.267/CEARÁ.

Desse modo, conquanto pendente de julgamento o debate acerca da dispensa imotivada dos empregados das demais empresas públicas e de sociedade de economia mista,



para os empregados da MGS, empresa estatal, tal decisão somente terá validade para os admitidos após a revogação das Resoluções n. 40/2010 e 23/2015 da SEPLAG/MG.

Ao caso em análise, aplica-se a Resolução n° 40/2010/SEPLAG/MG, vigente ao tempo da contratação da obreira. Destarte, a revogação da Resolução 40/2010 da SEPLAG /MG, ocorrida em 2015, bem como da Resolução n. 23/2015 da SEPLAG/MG, que eventualmente vier ocorrer em decorrência do resultado do julgamento pelo STF no extraordinário n. 688.267/CEARÁ, se mostrará inaplicável ao contrato de trabalho da autora, tendo em vista o disposto no artigo 468/CLT e Súmula n° 51/TST.

No caso em tela, não se discute a necessidade de motivação da dispensa, mas sim a validade dos motivos apresentados, à luz da teoria dos motivos determinantes, o que também demonstra a desnecessidade do sobrestamento do presente feito, para se aguardar o resultado do julgamento do RE n. 688.267/CEARÁ (tema 1022 da repercussão geral).

Nesse sentido, decidiu o Plenário do TRT/3ª Região, apreciando questão idêntica, no julgamento do Agravo Regimental n° 0010195-52.2016.5.03.0009 (AgRT), em sessão ocorrida em 06.08.2020, oportunidade em que se decidiu pela desnecessidade de sobrestamento do processo com fundamento no Tema n. 1022 do STF se o que se discute no feito não é a necessidade em si da motivação do ato de dispensa, mas sim a sua adequação e a demonstração dos motivos determinantes.

Eis o teor da referida decisão:

Compulsando os autos, verifico que, de fato, o que se discute neste processo não é a necessidade em si da motivação do ato de dispensa, mas sim a sua adequação e a demonstração dos motivos determinantes.

Com efeito, a 5ª Turma deste Tribunal, ao apreciar a questão referente à reintegração do agravante, consignou o que segue:

"No caso, tenho que a dispensa do reclamante foi efetivada sem a observância dos requisitos exigidos pela Resolução n. 40/2010 da SEPLAG, que dispõe exatamente sobre a exigência de procedimento administrativo para a dispensa dos empregados públicos do Estado de Minas Gerais (ID e5f91ac).

E isso porque no comunicado de dispensa sem justa causa (ID 06209d4, página 11), a reclamada apenas informa que a rescisão contratual ocorreu por 'motivo de ordem administrativa', complementando, no 'processo demissional administrativo', com a informação de 'redução de custos' (ID 06209d4, página 14). Com o fim de subsidiar as suas alegações, limitou-se a juntar o documento de ID 56591b1, que se trata de balanço patrimonial relativo apenas aos meses de junho e julho/2015.

Vale dizer: a motivação apontada pela reclamada não a desonera de responder pela dispensa levada a efeito, tendo em vista que não se reveste de validade e eficácia.

Nesse contexto, a simples apresentação de um motivo para a dispensa não a torna válida.

Ademais, se a motivação fosse mesmo a redução de gastos, como sustenta, caberia à empregadora garantir a recolocação funcional do empregado junto a uma das diversas empresas com as quais mantém contratos de prestação de serviços.



Ocorre que, desse ônus, ela não se desincumbiu a contento, deixando de apresentar relatórios específicos e conclusivos acerca da necessidade de redução de custos e consequente dispensa de empregados. E nem argumente que cabia ao autor comprovar que havia vagas para as quais pudesse ser realocado, na medida em que uma tal prova, pelo princípio da aptidão para a prova, competiria apenas à recorrente.

(...)

Veja-se ainda que, ao apresentar a justificativa de redução de custos, mas admitir a realização de novo concurso público, ainda que para cargos diversos, tal justificativa deixa de ter sentido, revelando-se uma motivação para simplesmente dispensar empregados, e não recolocá-los em áreas de maior necessidade. De qualquer forma, não parece lógico e tampouco razoável que a reclamada, necessitando reduzir custos, promovesse ao mesmo tempo a admissão de novos funcionários, de modo que, no caso, a simples apresentação de um motivo para a dispensa não a torna válida.

Feitas essas considerações, entendo que, à míngua de comprovação nesse sentido, o motivo apresentado pela reclamada ('redução de custos') não se mostra válido, sendo, portanto, incapaz de legitimar a dispensa efetivada" (ID 29f3aae - pág. 4/5).

Depreende-se, portanto, que a conclusão alcançada pela egrégia 5ª Turma foi de que a reclamada, ora agravada, não comprovou o motivo determinante da dispensa.

Logo, a decisão a ser proferida pelo Supremo no RE n. 699.267 em nada influenciará o julgamento deste feito, pois, de acordo com a teoria dos motivos determinantes, ainda que seja desnecessária a motivação de um ato, se a Administração Pública assim o faz, fica ela vinculada às razões expostas para a sua prática.

Nesse contexto, como na situação vertente, de acordo com a conclusão alcançada pela egrégia 5ª Turma (cujo mérito não cabe aqui analisar), a agravada não comprovou o motivo determinante do ato de dispensa do agravante, a controvérsia passa ao largo da análise da necessidade ou não da motivação da rescisão do contrato de trabalho, não se subsumindo a hipótese, assim, ao Tema n. 1.022 do STF.

Em hipótese semelhante à aqui relatada, este Egrégio Tribunal Pleno conheceu de agravo regimental e deu-lhe provimento para indeferir a concessão de efeito suspensivo a recurso de revista, em demanda igualmente proposta contra a agravada, ocasião em que também se discutiu a suspensão do processo pelo Tema n. 1022, como se verifica do processo PJe: 0011252-30.2019.5.03.0000 (AgR); Disponibilização: 16/07/2020; Órgão Julgador:

Tribunal Pleno; Relator: Marcelo Lamego Pertence.

Pelo exposto, dou provimento ao agravo regimental para revogar a decisão recorrida que determinou a suspensão do trâmite deste processo e, conseqüentemente, determinar o prosseguimento do feito.

Por essa razão, não há necessidade de sobrestamento do presente feito, porque a questão de fundo debatida não se vincula ao tema discutido no extraordinário n. 688.267 /CEARÁ (tema 1022 da repercussão geral), sendo certo, ainda, que já havendo a ré optado por motivar a dispensa da autora, a discussão no presente feito se limitará à validade ou não da dispensa, à luz da teoria dos motivos determinantes.

2. SOBRE A APLICABILIDADE DA LEI 13.467/2017



A presente demanda envolve reclamação trabalhista relativa a contrato de trabalho iniciado em período anterior ao de vigência da Lei 13.467/17, responsável pela denominada "Reforma Trabalhista", o que teve início no dia 11.11.2017.

Nesse contexto, as normas de direito material que restringiram direitos trabalhistas não se aplicam ao contrato de trabalho aqui analisado, por força do disposto no caput do art. 7º/CF, bem como do art. 468/CLT, razão pela qual toda a fundamentação aqui lançada diz respeito ao regramento legal anterior à reforma.

Esse entendimento é corroborado também pelo inciso III da Súmula 191 /TST, que trata do adicional de periculosidade devido aos eletricitários, aplicável analogicamente à hipótese, segundo o qual:

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

Ou seja, a lei nova restritiva de direitos aplica-se apenas aos novos contratos, assim entendidos aqueles firmados após a sua vigência, entendimento que deverá reger também a não incidência dos preceitos restritivos ditados pela Lei 13.467/17 aos contratos em curso quando da sua entrada em vigor.

Nem se diga que a presente interpretação implicaria desrespeito ao disposto no art. 2º da MP 808/2017. Primeiramente, a referida Medida Provisória perdeu a sua eficácia jurídica pelo transcurso do prazo estabelecido para a sua conversão em lei. De toda forma, mesmo enquanto teve vigência, o referido artigo 2º da MP 808/2017 deve ser interpretado em conformidade com o disposto no inciso XXXVI, do art. 5º/CF, que assegura o direito adquirido. Referido dispositivo constitucional assegura a incorporação ao contrato de trabalho de todas as cláusulas contratuais benéficas, que não podem ser alteradas por lei, consoante jurisprudência do C. TST acima transcrita, situação amparada também no que dispõem o caput do art. 7º/CF e os arts. 444 e 468/CLT, que seguem vigentes.

No que tange à incidência ou não dos preceitos de ordem processual ditados pela Lei 13.467/17, a análise será efetuada no item pertinente, caso o recurso demande análise no particular aspecto.

RECURSO DA RECLAMADA

NULIDADE DA DISPENSA - REINTEGRAÇÃO



A reclamada insurge-se contra a r. decisão *a quo*, que declarou a nulidade da dispensa e determinou a reintegração da autora. Afirma que a dispensa da reclamante foi motivada, tendo sido observadas as normas administrativas para a espécie.

À análise.

De início, cumpre anotar, mais uma vez, conforme já destacado na questão de ordem, que os empregados dos entes da administração pública indireta com personalidade jurídica de direito privado, como a reclamada, MGS, que tem natureza jurídica de empresa pública, não obstante serem admitidos por meio de concurso público, são submetidos às regras celetistas.

A opção pelo regime celetista por parte das empresas estatais trouxe alguns questionamentos jurídicos, dentre os quais se destacou a necessidade de motivação (ou não) do ato de dispensa dos servidores/empregados.

A discussão, alçada ao STF por meio do RE 589998/PI, resultou na decisão que concluiu pela obrigatoriedade de motivação para dispensar os empregados das empresas estatais com a ressalva de que a estabilidade do art. 41/CF a eles não se aplica.

Inicialmente, entendeu-se que a decisão proferida no RE 589998/PI alcançava todas as esferas de governo, e não apenas a ECT. Posteriormente, por meio de decisão de embargos de declaração, o STF fixou que a questão constitucional versada estava adstrita à ECT, empresa prestadora de serviço público em regime de exclusividade, sem adentrar no mérito acerca da dispensa imotivada de empregados das demais empresas públicas e sociedades de economia mista admitidos por concurso público, vinculados às administrações municipais, estaduais e federal.

Assim, restringiu-se a tese firmada no extraordinário 589.998/PI aos empregados da ECT, restando pendente de julgamento o debate acerca da dispensa motivada dos empregados das demais empresas públicas e de sociedade de economia mista, admitidos por concurso público.

A matéria retornou, então, para discussão no Plenário do STF, no âmbito do RE n. 688.267/CEARÁ, tema 1022 da Repercussão Geral, que discute: "Dispensa imotivada de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista admitido por concurso público", estando pendente de julgamento.

Contudo, no caso em tela, por se tratar de dispensa de empregada de empresa pública vinculada à administração do Estado de Minas Gerais e admitida mediante concurso público, tem-se a incidência das normas estaduais (Resoluções 40/2010 e 23/2015 da SEPLAG/MG), que



exigem a devida motivação do ato de dispensa, precedida de procedimento administrativo válido e regular.

Destarte, em virtude de normas específicas e vinculantes aplicáveis no âmbito do Estado de Minas Gerais, a validade do ato de dispensa de empregados da ré, empresa pública estadual, está condicionada à sua devida motivação, independentemente das discussões judiciais acerca da necessidade desta quanto aos demais entes públicos, em todas as esferas do governo.

Pois bem.

Como se destacou, no Estado de Minas Gerais, por meio da Resolução nº 40/2010, foi determinado que a dispensa dos empregados demandava prévio procedimento administrativo.

Relembre-se o caput do art. 1º da referida norma da SEPLAG:

Fica vedada a dispensa dos empregados das sociedades de economia mista e empresas públicas vinculadas à administração estadual, admitidos mediante o competente concurso público ou em data anterior ao advento da Constituição Federal de 1988, sem o devido procedimento administrativo que assegure a ampla defesa e o contraditório.

Portanto, desde julho/2010, os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, admitidos por meio de concurso público no Estado de Minas Gerais, somente podem ser dispensados motivadamente, após o devido procedimento administrativo em que lhes seja assegurado o contraditório e a ampla defesa.

E mais, o art. 3º da Resolução 40/2010 é meio de coerção no sentido de evitar-se o descumprimento das normas estabelecidas:

O descumprimento desta Resolução torna sem efeito o ato de dispensa do empregado público, bem como pode acarretar a responsabilização do gestor público envolvido pela prática de ato de improbidade administrativa nos termos da Lei Federal 8.429/92.

No caso vertente, a reclamante foi contratada em 01.01.2010, após aprovação em concurso público, e dispensada em 21.03.2019, consoante TRCT de Id 028a0ae - Pág. 1.

A dispensa ocorreu por justa causa, após a reclamada obter a informação de que a autora acumulava dois empregos públicos, oportunidade em que emitiu a notificação de Id 6635d04 - Pág. 1, solicitando à obreira que, no prazo de 05 dias úteis, informasse à Coordenadoria de Gestão de Funcional da MGS, na pessoa do Sr. Felipe Soares da Silva, em qual deles permaneceria. O ciente da autora foi anotado em 10.01.2019.



A autora, em obediência ao citado comunicado, requereu em 15.01.2019, a dispensa do cargo ocupado no órgão Macro Sudeste, conforme se extrai do TRCT de Id c2097aa - Pág. 1.

Nesse contexto, cumprido o prazo estabelecido pela comunicação supra para a opção por um dos cargos, não subsiste a alegação da ré no sentido de que a rescisão se deu por justa causa, motivada no fato de que a autora "não respondeu para a Empresa acerca de sua opção de emprego" - Id e6d5755 .

Conforme ressaltado pelo d. magistrado, não há prova robusta nos autos de que a autora efetivamente foi notificada a apresentar documentação comprobatória do desligamento no segundo vínculo, como sugerem as mensagens de e-mail de Id e6d5755.

Conforme notificação de Id 6635d04 - Pág. 1, bastava fosse informado o Sr. Felipe Soares da Silva, o que, de acordo com o afirmado pela reclamante, foi devidamente realizado. Veja-se que no e-mail de Id e6d5755 - Pág. 6, encaminhado pelo Sr. Felipe ao RH, ele confirma que a autora entrou em contato avisando que deixou o outro emprego.

Ademais, não restou evidente a má-fé da reclamante, que ademais, conforme demonstrado, atendeu rigorosamente e no prazo estabelecido o que lhe foi comprovadamente solicitado.

Assim, não subsistindo as alegações da reclamada para amparar a justa causa obreira, tem-se que o procedimento administrativo que amparou a dispensa perde seu efeito, tornando-a nula.

A teoria dos motivos determinantes, consagrada pela doutrina, consolidou o entendimento de que o ato administrativo está vinculado aos motivos declarados, de forma que se restarem inverídicos, o ato será nulo. Assim, a não comprovação dos motivos que levaram à dispensa da reclamante, por justa causa, torna inválido o ato.

Quanto à motivação dos atos administrativos, o art. 50, inciso I e §1º, da Lei nº 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, aplicável à hipótese, preceitua, in verbis:

Art. 50. Os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando:

I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses;

[...]



§ 1º A motivação deve ser explícita, clara e congruente, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas, que, neste caso, serão parte integrante do ato (grifos acrescidos).

No caso em tela, a recorrente não comprovou o motivo determinante do ato de dispensa da recorrida. Ao contrário, o motivo informado no procedimento demissional de Id e6d5755 foi infirmado pela prova documental. Vale dizer: a motivação apontada pela reclamada não a desonerou de responder pela dispensa levada a efeito e, nesse contexto, não se revestiu de validade e eficácia, uma vez que o motivo apresentado restou afastado pelo conjunto probatório. E a não comprovação dos motivos que levaram à dispensa da reclamante, por justa causa, torna inválido o ato.

Registre-se que o entendimento esposado não viola o art. 173, §1º, II/CF, porquanto não se nega que a reclamada, enquanto empresa pública, esteja sujeita a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas.

Esta decisão não implica reconhecimento da estabilidade a empregados públicos de empresa pública ou de sociedade de economia mista a estabilidade prevista no art. 41/CF, não infringindo, assim, o disposto na Súmula 390, II/TST.

E, por certo a decisão não afronta o art. 18, *caput*/CF, porquanto não se violou a autonomia dos entes da federação, bem como não viola o art. 22, I/CF, vez que a edição de resolução administrativa sobre como deve ser procedida a dispensa de empregados públicos não corresponde à legislação trabalhista, a que se refere o dispositivo constitucional, equiparando-se mais à regulamentação empresária.

Anote-se, ainda, que em sessão ordinária realizada no dia 18.08.2016, o Eg. Tribunal Pleno deste Regional, no julgamento do incidente de uniformização nº 00499-2015-096-03-00-7 IUJ, resolveu editar, por maioria absoluta de votos, a Súmula n. 57, disponibilizada no DEJT em 31.08.2016, assim dispondo:

EMPREGADO PÚBLICO DA MGS. EMPRESA INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. DISPENSA.

I - É obrigatória a motivação do ato de dispensa de empregado público da MGS, observado o devido procedimento administrativo.

II - Incumbe à MGS o ônus de provar os motivos alegados para a dispensa, inclusive a extinção de posto de trabalho e a impossibilidade de recolocação profissional, sob pena de nulidade do ato administrativo.

Por fim, ressalte-se, mais uma vez, que ainda que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do recurso extraordinário n. 688.267/CEARÁ (tema 1022), decida por firmar tese diversa, no sentido de que a validade do ato de dispensa dos empregados públicos e de sociedade de economia mista não vinculados à ECT, não está condicionada à motivação, para os empregados da MGS,



empresa estatal, tal decisão somente terá validade após a revogação da Resolução n. 23/2015 da SEPLAG e, ainda assim, para o empregados admitidos posteriormente.

Logo, a revogação da Resolução 40/2010, bem como eventual revogação da Resolução n. 23/2015 da SEPLAG, que eventualmente vier ocorrer em decorrência do julgamento pelo STF no extraordinário n. 688.267/CEARÁ, se mostrará inaplicável ao contrato de trabalho da autora, tendo em vista o disposto no artigo 468/CLT e Súmula nº 51/TST, uma vez que aderidas ao seu contrato de trabalho as condições estabelecidas pela Resolução SEPLAG nº 40 de 2010, a qual exige procedimento administrativo prévio à dispensa de empregados públicos do Estado de Minas Gerais. Ademais, não há que se falar em afronta a ato jurídico perfeito, vez que a reclamada não respeitou a Resolução 40/2010-SEPLAG e o seu Manual de Procedimentos Demissionais, já que a reversão da justa causa implicou afronta à teoria dos motivos determinantes, implicando na nulidade do ato administrativo.

Pelo exposto, nego provimento ao apelo da reclamada e mantenho a v. sentença que declarou nula a dispensa e determinou a reintegração da autora no emprego, nas mesmas condições anteriores à dispensa.

Nego provimento.

FERIADOS EM DOBRO

Não se conforma a ré com a condenação ao pagamento dos feriados em dobro. Alega que a CCT de Juiz de fora, desde 2018, deixou de considerar devido o pagamento em dobro dos dias de feriados para os empregados que laboraram em jornada 12x36.

Sem razão.

O regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso permite o gozo de pelo menos três folgas semanais pelo trabalhador e, por isso, exclui a obrigatoriedade do pagamento dobrado do labor nos domingos, o que, todavia, não alcança os feriados.

Neste sentido, dispõe a OJ 14 das Turmas desse Regional e a Súmula 444 /TST, *in verbis*, respectivamente:

JORNADA DE 12x36 HORAS - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS-O labor na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não exclui o direito do empregado ao recebimento em dobro dos feriados trabalhados, mas apenas dos domingos, que já se encontram automaticamente compensados.

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo



coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Portanto, as folgas não compensam os feriados eventualmente laborados, porquanto aquelas se destinam a recuperar o trabalhador do desgaste decorrente do labor em jornada elastecida e, por conseguinte, devem os feriados laborados ser especificamente compensados ou pagos em dobro, nos termos da súmula 146/TST.

Ainda, conforme ressaltado pelo d. juízo de origem, as CCT's aplicáveis são aquelas colacionadas pela autora junto da inicial e que abrangem o município de Juiz de fora, ao contrário das CCT's colacionadas pela ré que não abrangem aludido município. E conforme consta do parágrafo segundo da cláusula vigésima sexta da CCT colaciona pela autora no Id (0fbb857 - Pág. 10), haverá a incidência da dobra legal quando houver labor em feriados:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL

Em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique, nos termos do Art. 235-F da Lei nº 12.619/2012, faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores dos estabelecimentos vinculados a esta Convenção Coletiva do Trabalho, da denominada "JORNADA ESPECIAL", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de folga, sem que haja redução do salário e respeitados os pisos salariais mínimos da categoria.

Parágrafo Primeiro: Para aqueles que trabalharem sob a denominada "JORNADA ESPECIAL", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem a incidência de adicional de horas extras.

Parágrafo Segundo: Consideram-se normais os dias de domingo laborados nesta "JORNADA ESPECIAL", não incidindo a dobra de seu valor. Quanto aos feriados, haverá a incidência da dobra legal.

Assim, não desafia reforma a r. sentença originária que condenou a reclamada ao pagamento em dobro pelos dias de labor em feriados.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (análise em conjunto dos apelos)

Não se conforma a ré com a condenação ao pagamento da indenização por danos morais. Alega que não restou comprovado nos autos os danos em virtude da retenção da CTPS ou discriminação em razão do gênero.

A autora, por seu turno, pugna pela majoração da indenização por danos morais fixada em um salário.

Analiso.



Registre-se de início que a condenação da ré ao pagamento de indenização não teve por fundamento eventual retenção da CTPS da autora. Veja-se que constou na r. sentença que (Id a85185f - Pág. 13): "Logo, a falta de comprovante da entrega da CTPS e a dispensa motivada ora nulificada, não obstante reprováveis, não traduzem violações à dignidade da trabalhadora que justifique a condenação almejada, sobretudo quando não existe prova robusta de ofensa à sua honra". Assim, carece a reclamada de interesse recursal no aspecto.

Pois bem.

A indenização por danos morais tem por base o disposto no Código Civil, nos artigos 186 e 927, sendo requisitos cumulativos a ensejar a obrigação de indenizar a prática de ato ilícito - por ação ou omissão, decorrente de dolo ou culpa - a ocorrência de prejuízo e a presença de nexos causal entre a ação e o dano moral, que se refere à violação da honra ou imagem do indivíduo, nos termos do disposto no artigo 5º da CRF de 1988, não se podendo falar em dever de indenizar, se não há a presença dos requisitos necessários para tanto.

No caso dos autos entendeu o d. magistrado pela caracterização dos atos discriminatórios em razão de sexo, tanto na admissão quanto no decorrer do contrato de trabalho, fixando a indenização no importe de um salário.

Conforme explicitado pela v. sentença, o preposto admitiu que a reclamante foi submetida a prova prática de direção, exigência não contida no edital do concurso, não sabendo dizer qual o motivo para tal; também não soube dizer se os demais candidatos nomeados juntamente com ela foram submetidos a tal procedimento.

Na mesma direção, a testemunha Wesley confirmou os comentários discriminatórios entre os colegas e chefia acerca da suposta incapacidade da obreira em conduzir ambulância em viagens a outras cidades só pelo fato de ser mulher.

Assim, deve ser mantida a condenação ao pagamento da indenização;

No tocante ao *quantum* indenizatório, não há na legislação vigente a fixação de critérios objetivos que permitam a quantificação do valor correspondente à indenização por danos morais, contudo, isso não significa ausência de critério. Isso porque o art. 944 do Código Civil estabelece que a indenização se mede pela extensão do dano.

Diante disso, deve-se dar atenção adequada ao critério determinado pela lei, verificando a intensidade da lesão e a extensão do dano, fixando-se a indenização em patamar que



minimize o sofrimento, sem gerar enriquecimento sem causa, e que exerça o necessário efeito pedagógico, de forma a inibir a prática de outros ilícitos.

O arbitramento da indenização deve ser equitativo e atender ao caráter compensatório, pedagógico e preventivo, que faz parte da indenização ocorrida em face de danos morais, cujo objetivo é punir o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento que lhe foi causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

Logo, não se admite que a indenização seja fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir a dor do empregado, nem sirva de intimidação para a ré.

Assim, nego provimento ao recurso da ré e dou parcial provimento ao apelo da autora, para majorar a condenação de pagamento de indenização por danos morais, para R\$10.000,00, valor que me parece razoável para minimizar o sofrimento da trabalhadora, exercendo o necessário efeito pedagógico em face da ré.

O valor da indenização por danos morais está corrigido na data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária, incidindo a taxa de juros a partir do ajuizamento da ação (súmula 439/TST).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE (matérias remanescentes)

BENEFÍCIOS DECORRENTES DA REINTEGRAÇÃO

Insurge-se a autora em face da v. sentença que indeferiu o pleito de pagamento dos "benefícios e adicionais" referentes ao período compreendido entre a dispensa e a reintegração.

Analiso.

A v. sentença, diante do pedido genérico de pagamento de "benefícios e adicionais", se limitou a deferir pagamento dos salários desde a dispensa ilícita até a efetiva reintegração ao trabalho. Todavia, como bem fundamentou a autora no seu apelo, reconhecida a dispensa injusta da autora, são devidos os benefícios quitados no curso do contrato, como se dispensa não tivesse havido, o que, no caso em tela, abrange o benefício alimentação contido na norma coletiva carreada aos autos, aplicável ao contrato de trabalho.



Provimento, para acrescer à condenação a indenização correspondente ao benefício alimentação, pelo período desde a dispensa ilícita até a efetiva reintegração, conforme normas coletivas carreadas aos autos, como se apurar em liquidação.

BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Insurge-se a autora em face da v. decisão que fixou o salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade.

Sem razão.

Em relação à base de cálculo do adicional de insalubridade, questionada pela autora, tem-se que, com o advento da Súmula Vinculante nº 4 do STF, o cancelamento da Súmula nº 17 do TST e a suspensão liminar da Súmula nº 228 do TST, o salário mínimo deve prevalecer, como base de cálculo do adicional de insalubridade, até que a matéria venha a ser disciplinada por lei ou negociação coletiva, ante a impossibilidade de o Poder Judiciário adotar outro critério sem previsão legal ou convencional que regulamente a questão.

Nesse sentido, inclusive, foi a decisão proferida para fins de unificação de jurisprudência, no âmbito deste Regional, conforme IUJ TST-RR-02343-20.2012.5.03.0040, julgado em 17.09.2015, que resultou na Súmula nº 46, com o seguinte teor:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.

A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, enquanto não sobrevier lei dispendo de forma diversa, salvo critério mais vantajoso para o trabalhador estabelecido em norma coletiva, condição mais benéfica ou em outra norma autônoma aplicável. (RA 224/2015, disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 25, 28 e 29/09/2015)

Pelo exposto, nego provimento ao apelo.

HORAS EXTRAS INTERVALARES

Insiste a autora na condenação da reclamada ao pagamento das horas extras decorrentes da não fruição do intervalo intrajornada.

Analiso.

Conforme disposto no § 2º do art. 74/CLT é permitida a pré-assinalação do intervalo para descanso e refeição, cabendo ao reclamante, nesses casos, demonstrar que tal horário não era efetivamente cumprido, encargo do qual não se desvencilhou a contento.



No caso dos autos, compartilho do entendimento do d. magistrado no sentido de que o depoimento da testemunha trazida pela obreira não foi suficiente para demonstrar a tese inicial, uma vez que conforme declarado, ela era "ferista" atuando com a autora diretamente por apenas três meses consecutivos. Disse, ainda, que quando estava à disposição da empresa, sem substituir férias, o fazia no plantão diurno (vide depoimento de Id 83b5aba - Pág. 1).

Dessa forma, não logrando a reclamante em demonstrar a não fruição do intervalo intrajornada, deve prevalecer a presunção de veracidade das pausas pré-assinaladas nos cartões de ponto.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

A d. 1ª Turma conheceu dos recursos ordinários. No mérito, negou provimento ao apelo da reclamada e conferiu parcial provimento ao recurso da autora para majorar a condenação de pagamento de indenização por danos morais, para R\$10.000,00, bem como para acrescentar à condenação indenização relativa ao benefício alimentação, desde a dispensa injusta até a efetiva reintegração, conforme se apurar das normas coletivas carreadas aos autos, em liquidação.

O valor da indenização por danos morais está corrigido na data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária, incidindo a taxa de juros a partir do ajuizamento da ação (súmula 439/TST).

Acresceu R\$15.000,00 ao valor da condenação, com custas acrescidas de R\$300,00 a cargo da reclamada que, com a publicação do acórdão, fica intimada ao recolhimento, para os fins da Súmula 25/TST.

Acórdão

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,



O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários; no mérito, sem divergência, negou provimento ao apelo da reclamada; unanimemente, conferiu parcial provimento ao recurso da autora para majorar a condenação de pagamento de indenização por danos morais, para R\$10.000,00 (dez mil reais), bem como para acrescentar à condenação indenização relativa ao benefício alimentação, desde a dispensa injusta até a efetiva reintegração, conforme se apurar das normas coletivas carreadas aos autos, em liquidação. O valor da indenização por danos morais está corrigido na data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária, incidindo a taxa de juros a partir do ajuizamento da ação (súmula 439/TST). Acresceu R\$15.000,00 (quinze mil reais) ao valor da condenação, com custas acrescidas de R\$300,00 (trezentos reais) a cargo da reclamada que, com a publicação do acórdão, fica intimada ao recolhimento, para os fins da Súmula 25/TST.

Tomaram parte no julgamento as Exmas.: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto (Presidente e Relatora), Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini e Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Ausente, em virtude de gozo de férias regimentais, o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, sendo convocada para substituí-lo, a Exma. Juíza Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Participou do julgamento, a Exma. representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Christina Dutra Fernandez.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 26 de outubro de 2020 e encerrada às 23h59 do dia 28 de outubro de 2020, em cumprimento à Resolução TRT3 - GP N. 139, de 7 de abril de 2020 (*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 4 de maio de 2020).

Assinatura

DES. MARIA CECÍLIA ALVES PINTO
Relatora
GRC/R

