

Clipping



24/11/2016

Gestante aprendiz tem reconhecido o direito à estabilidade provisória

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma aprendiz da Scopus Tecnologia Ltda. à estabilidade provisória da gestante, aplicando a jurisprudência do TST especificada na atual redação do item III da Súmula 244. Segundo a relatora do processo, ministra Dora Maria da Costa, a estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias constitui direito constitucional assegurado à empregada gestante e tem por maior finalidade a garantia do estado gravídico e de preservação da vida, "independentemente do regime e da modalidade contratual".

A jovem engravidou durante o período de dois anos do contrato, e seu filho nasceu cerca de um mês antes do encerramento da relação com a empresa. O juízo de primeira instância e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) consideraram que não se aplicava ao caso a garantia de emprego à gestante do ADCT. Para o TRT, na época do término do (em 14/3/2013), o entendimento prevalecente naquele tribunal era o de que a empregada gestante não tem direito à garantia provisória de emprego no caso de contrato por prazo determinado.

No recurso ao TST, a aprendiz, que tinha 18 anos quando nasceu seu filho, sustentou que o benefício busca assegurar condições mínimas ao nascituro, e que o TST reconhece o direito mesmo nas contratações por prazo determinado.

Ao examinar o caso, a ministra Dora Maria da Costa explicou que, de acordo com o entendimento atual do TST, a gestante faz jus à estabilidade provisória mesmo se o início da gravidez se der na vigência de contrato por prazo certo ou de experiência. "Assim, considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do item III da Súmula 244", concluiu.

Saiba mais

Algumas informações auxiliam a entender a questão analisada no processo. Uma delas é que o contrato de aprendizagem propicia ao empregado formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico daquele que está inserido em um programa de aprendizagem (conforme previsto pelo artigo 428 da CLT) e é equiparado a qualquer outro contrato a termo.

Por sua vez, a garantia de emprego à gestante prevista no ADCT autoriza a reintegração se ela ocorrer durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

24/11/2016

Vivo é condenada a reintegrar assistente portadora de lúpus

Uma assistente da Telefônica Brasil S/A (Vivo) será reintegrada ao trabalho depois que a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que sua dispensa foi presumidamente discriminatória pelo fato de ser portadora de lúpus. A decisão seguiu a Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a demissão de empregado que tenha doença grave que suscite estigma ou preconceito.

A trabalhadora, assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado de São Paulo (Sintetel), ajuizou ação tentando anular a demissão. A empresa negou que tenha havido discriminação, e sustentou a versão de que a assistente se desligou por adesão ao PDV (Plano de Demissão Voluntária).

Segundo o juízo da 34ª Vara do Trabalho de São Paulo, a própria defesa e os documentos apresentados não confirmaram o desligamento por livre e espontânea vontade, e a Telefônica admitiu que, diante da necessidade de reduzir postos de trabalho, instituiu o PDV por suprimir postos de trabalho – sendo que quem não aderisse não receberia a indenização ali prevista. Uma testemunha da empresa confirmou que aderira ao PDV ao saber que seria demitida. Como a Telefônica não produziu prova em sentido contrário e a demissão ocorreu quando a trabalhadora se encontrava vulnerável, a sentença declarou nula a dispensa, condenando a empresa a reintegrá-la no mesmo cargo, com o pagamento dos respectivos direitos, e a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 20 mil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, reformou a sentença, levando em conta o termo de adesão da assistente ao desligamento nas condições estabelecidas no acordo coletivo, com a assistência do sindicato, e sua declaração de que não detinha garantia de emprego. O Regional entendeu ainda que a duração do contrato de trabalho, de mais de três anos, não condizia com suas alegações. Como a doença foi diagnosticada em maio de 2012 e a dispensa se deu em novembro de 2013, concluiu que não foi discriminatória.

No recurso ao TST, a trabalhadora alegou violação ao artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República, que veda qualquer forma de discriminação, e da Súmula 443.

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que o TRT afastou a reintegração diante da ausência de provas quanto à discriminação. "Entretanto, o entendimento do TST é no sentido de que o ônus da prova da dispensa não discriminatória cumpre ao empregador", afirmou. "O direito de rescisão unilateral do contrato de trabalho, por iniciativa deste, não é ilimitado".

Delaíde explicou que a Constituição, "além de ter como fundamento da Nação a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, repele todo tipo de discriminação e reconhece como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária", afirmou. Em seu voto, a ministra acrescentou ainda que o TST sinaliza inclusive que, caracterizada a dispensa discriminatória, ainda que presumida, o trabalhador tem direito à reintegração, mesmo não havendo legislação que garanta a estabilidade no emprego.

A decisão foi por maioria. Ficou vencido o ministro José Roberto Freire Pimenta, que entendeu que a trabalhadora aderiu ao PDV e, portanto, não estaria caracterizada a discriminação.

23/11/2016

Aposentada da Petrobras que voltou a trabalhar consegue complementação paga a quem recebe auxílio-doença

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras a pagar a uma assistente administrativa que se aposentou voluntariamente, mas retornou às atividades, as diferenças entre a sua remuneração mensal e o valor que receberia a título de auxílio-doença, em caso de afastamento superior a 15 dias. A complementação estava prevista em norma coletiva, mas a empresa se recusou a concedê-la aos aposentados, porque eles não podem receber auxílio-doença. Os ministros, no entanto, classificaram a conduta como discriminatória, por considerarem que a restrição não afasta a efetividade do acordo coletivo.

O documento assinado em 2009 com o Sindicato dos Petroleiros de Sergipe e Alagoas previa o complemento do benefício para os empregados por até quatro anos. Segundo a trabalhadora, após o Supremo Tribunal Federal (STF) decidir que a concessão da aposentadoria voluntária não implica automaticamente a extinção do vínculo de emprego (ADI 1721), a Petrobras deixou de aplicar a cláusula normativa para os aposentados que retornaram ao serviço. A assistente, então, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando a diferença entre o auxílio-doença pago pelo INSS e sua remuneração integral, caso se afastasse das atividades por mais de 15 dias.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Aracaju (SE) julgou procedente o pedido, mas determinou que o pagamento correspondesse à diferença entre o valor do auxílio-doença e o do provento da aposentadoria. Para o juiz, essa fórmula de cálculo evita que a assistente fique à margem da norma coletiva, cuja interpretação tem de ser mais benéfica aos trabalhadores, e não o contrário. Nos termos da sentença, a Petrobras criou uma discriminação injustificada entre os aposentados que continuam a prestar serviços e os demais empregados.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) reformou a decisão, com base no artigo 124, inciso I, da Lei 8.213/1991, que impede o recebimento cumulativo de aposentadoria e auxílio-doença pagos pela Previdência Social. Segundo o TRT, por não poder receber o auxílio, o aposentado que continua em atividade não tem direito à complementação prevista no acordo coletivo.

A assistente recorreu ao TST, e o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, lhe deu razão, por entender que o óbice da cumulação dos benefícios previdenciários não impede o usufruto da complementação, pois se trata de vantagem garantida em norma coletiva a todos os empregados em exercício, inclusive a trabalhadora em questão. "Desse modo, a decisão do Regional deve ser reformada a fim de se conferir observância ao princípio constitucional da isonomia", afirmou.

A Terceira Turma, no entanto, concluiu de forma diversa da sentença, determinando que o cálculo da diferença tenha como fatores o valor do auxílio-doença e a remuneração mensal da assistente administrativa.

A decisão foi unânime.

23/11/2016

Candidato desclassificado de concurso da CPTM por ser considerado acima do peso será indenizado

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos (CPTM) contra decisão que a condenou a indenizar, em R\$ 100 mil, um candidato desclassificado em concurso público por ser considerado acima do peso. A CPTM sustentou que o índice de massa corporal (IMC) do postulante superou o limite permitido para a função de maquinista, mas a Turma negou conhecimento ao recurso, por considerar que seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST, para alterar o entendimento que considerou a eliminação discriminatória, pois a limitação de peso não estava prevista em edital.

Na reclamação trabalhista, o candidato relatou que o concurso público, realizado em 2005, era composto por prova de conhecimentos teóricos, checagem de pré-requisitos, avaliação de perfil profissional, entrevista técnica e avaliação médica. O postulante, que, à época, tinha 1,73 metros de altura e pesava 93 kg, foi aprovado em todas as etapas, mas foi considerado inapto pela junta médica, que o classificou como obeso grau I, por possuir IMC de 31,1 kg/m², quando o limite estabelecido era de 29,9 Kg/m².

O juízo da 51ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) considerou que, mesmo que a eliminação possa ter trazido algum dano emocional ao candidato, a eliminação não configurou discriminação. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), no entanto, reformou a sentença e condenou a companhia ao pagamento de R\$ 100 mil por danos morais, por entender que sua atitude foi preconceituosa e discriminatória, ao impedir a contratação de trabalhador plenamente qualificado para o cargo, aprovado nas demais etapas do concurso público, "unicamente em virtude de seu peso elevado".

TST

No recurso ao TST, a companhia de trens paulistana sustentou que a eliminação em processo seletivo público não enseja indenização. Também ressaltou que o candidato foi desclassificado por não preencher um dos requisitos exigidos para a admissão no cargo.

A ministra relatora Maria Helena Mallmann, porém, negou conhecimento ao recurso ao ressaltar a necessidade do reexame de fatos e provas para alterar o entendimento do Regional, que concluiu pela configuração do assédio moral, em face da desclassificação decorrer de um requisito não previsto em edital. "Infere-se da decisão regional, com base no conjunto fático probatório, que o trabalhador faz jus à indenização", observou. "Dizer o contrário demandaria o reexame de fatos e provas, o que nesta fase recursal encontra obstáculo na Súmula 126 do TST".

A decisão foi unânime.

23/11/2016

Equívoco na identificação de recurso em guia de depósito resulta na deserção de embargos do BB

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho negou seguimento a embargos do Banco do Brasil S.A. porque a empresa identificou de forma equivocada, na guia de recolhimento, a que tipo de recurso o depósito era destinado. O problema ocorreu quando, após o julgamento do

recurso de revista, o banco interpôs ao mesmo tempo embargos à SDI-1 e recurso extraordinário ao STF, fazendo apenas um depósito recursal. Para a maioria dos ministros da SDI-1, cada recurso deveria ser acompanhado de guia própria de depósito.

Antes de chegar à SDI-1, a Presidência da Terceira Turma negou seguimento aos embargos por deserção. "Incumbe à parte interessada velar pela adequada formalização de seu recurso", destacou o despacho. A empresa interpôs então agravo, classificando a decisão como "excesso de formalismo".

O Banco do Brasil sustentou no agravo que o depósito recursal para admissibilidade dos embargos foi realizado, no valor de R\$ 14.971,65, na conta vinculada do FGTS, em 3/11/2014, "não se confundindo com o recurso extraordinário". Argumentou que não há necessidade de depósito recursal para o recurso extraordinário, apresentado conjuntamente com os embargos, à natureza civil do recurso apresentado ao STF.

"Nota diferencial"

Na SDI-1, prevaleceu a corrente do ministro Alexandre Agra Belmonte, para o qual foi essencial a informação constante na guia de que "o presente depósito é feito consoante a lei vigente para garantir EXTRAORDINÁRIO". O ministro frisou que, conforme o artigo 899, parágrafo 1º, da CLT, a discussão sobre a necessidade ou não do depósito recursal para recurso extraordinário é tema de repercussão geral no STF (tema 679), o que afasta a alegação da empresa. "A existência de repercussão geral demonstra, no mínimo, dúvida razoável sobre a exigibilidade, de modo que a prudência orienta no sentido da necessidade de se realizar o depósito", afirmou.

Belmonte destacou ainda que o Ato 372/14 da Secretaria Judiciária do TST, em vigor na época da interposição do recurso extraordinário, fixa valor para o depósito do recurso extraordinário, o que evidencia a indispensabilidade do preparo. "Nesse quadro, havendo apenas um depósito recursal e dois apelos que demandam garantia em idênticos valores máximos, a nota diferencial para elucidar a real intenção da parte, quanto a qual recurso pretendeu garantir com a guia em discussão, deve ser o preenchimento do documento", concluiu.

"Preciosismo"

Ficaram vencidos os ministros João Batista Brito Pereira, relator do agravo, Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa e João Oreste Dalazen, que consideravam válido o depósito.

Ao se contrapor ao voto do ministro Agra Belmonte, o relator, que afastava a deserção e para levar os embargos a julgamento, salientou que, quando o Banco do Brasil ingressou com o recurso extraordinário, não havia a necessidade do depósito, e o debate no STF sobre o tema ainda não foi concluído. "Se não fosse o preciosismo do Banco do Brasil de fazer constar na guia GFIP a informação de que o depósito feito era 'para garantir EXTRAORDINÁRIO', não haveria dúvida alguma de que aquele depósito era o garantidor do recurso de embargos", afirmou.

R\$ 700,00, a magistrada considerou explicado no depoimento de um cooperado fundador. Ele disse que era estabelecido um valor mínimo mensal de retirada, independentemente da produção, no montante de R\$ 700,00: "se a produção fosse insuficiente pegavam emprestado, pegavam adiantamento de carga, por exemplo, para quitar o valor mínimo estabelecido." Para a juíza, essa situação talvez explique a dificuldade financeira vivida pela cooperativa quando a reclamante se desligou, "mas não configura pagamento de salário", arrematou. A reclamante apresentou recurso ordinário, mas a sentença foi mantida pela 4ª Turma do TRT/MG.



24/11/2016

Município é condenado a pagar salários e FGTS de aplicador de herbicida contratado sem concurso

A 8ª Câmara do TRT-15 negou provimento a recurso de um trabalhador, mas deu parcial provimento ao recurso do Município de João Ramalho, na região de Rancharia. O trabalhador recorreu pedindo indenização por danos morais decorrentes da perda de uma chance de ser contratado, verbas rescisórias e depósitos fundiários, e a Prefeitura, por sua vez, insistiu que "não houve vínculo de emprego com o autor" e se insurgiu contra o deferimento do adicional de insalubridade.

Segundo consta dos autos, o reclamante era contratado todos os anos pela Prefeitura, desde 2004, por cerca de quatro meses, para atuar como aplicador de herbicida. O trabalhador afirmou que o último contrato ocorreu em 2012, período em que "trabalhou informalmente, de setembro daquele ano até 19/3/2013, quando foi dispensado".

A reclamada se defendeu, afirmando que "nunca houve vínculo de emprego", mas, sim, apenas "prestação periódica de serviços como autônomo, o que ocorreu apenas em março de 2013".

O relator do acórdão, desembargador Luiz Roberto Nunes, afirmou que "a investidura em cargo público depende de prévia aprovação em concurso público, excetuadas apenas as nomeações para cargos em comissão, assim declarados em lei, e a contratação por prazo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (prevista no artigo 37, IX, da Constituição Federal)".

O colegiado salientou também que "a lesividade está sempre presente quando a Administração dispensa o concurso público exigido pela lei na contratação de seus servidores". Segundo o acórdão, "o concurso visa dar transparência ao ato, para evitar nepotismo e discriminações, favorecimentos, desigualdade de condições entre os concorrentes e, até mesmo, a falta de qualificação do servidor contratado", além de proteger e valorizar "o erário e o princípio da isonomia". Por isso, o acórdão afirmou que "a contratação de servidores sem a realização do concurso público exigido pelo artigo 37 da Constituição Federal é nula, com efeitos 'ex tunc', conforme prevê o respectivo parágrafo 2º".

No caso dos autos, o colegiado destacou que é "inegável que a função exercida pelo autor, como aplicador de herbicidas, é função permanente inerente à atividade administrativa, pois incumbe ao Município zelar pela saúde pública (artigo 30, inciso VII, e artigo 200, inciso II, ambos da Constituição Federal)". Além disso, ficou provado que "o reclamante desempenhou essa atividade em vários períodos, pois as testemunhas por ele arroladas, embora ouvidas como informantes, confirmaram a execução do trabalho". Uma das testemunhas "confirmou que, no ano de 2013, foi o responsável por contatar o autor para trabalhar no auxílio ao combate à dengue".

O colegiado ainda complementou que, "ante a impossibilidade de as partes retornarem ao 'status quo ante', o empregado faz jus somente aos salários do período e, tendo havido contraprestação dos serviços, incidem os depósitos do FGTS". E, tendo em vista que a sentença proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de

Rancharia já havia determinado o pagamento dos salários do período e do depósito fundiário, "não há o que reformar nesse aspecto", concluiu.

Com relação ao pedido de indenização por insalubridade, a Prefeitura defendeu a tese de que, uma vez nulo o contrato, "não há que se falar em pagamento do adicional de insalubridade". Além do mais, nem mesmo "havia exposição a agentes insalubres, pois o serviço era esporádico", afirmou.

A Câmara concordou com a tese da reclamada. Segundo a decisão colegiada, "é indevido o pagamento do adicional de insalubridade pois referido adicional é parcela salarial, contraprestativa". O acórdão ressaltou ainda que esse adicional é "um plus salarial em virtude do trabalho em condições insalubres, e, sendo contraprestação, encontra-se abrangido pela limitação da Súmula 363 do TST, a qual confere o direito ao reclamante apenas ao recebimento da contraprestação relacionada ao número de horas trabalhadas e dos valores referentes aos depósitos do FGTS". Por isso, negou o pedido do trabalhador.

Com relação à indenização por danos morais, pela "perda de uma chance", mais uma vez o colegiado negou o pedido do trabalhador. Este insistiu, em seu recurso, que ficou "provado que lhe foi prometido o emprego no Município e, dessa forma, desistiu da oportunidade de trabalhar na Usina Cocal".

A Câmara afirmou que, para a configuração do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho, é necessária "a ocorrência de violação à honra pessoal do trabalhador, proveniente de situações vexatórias e humilhantes, inclusive aquelas resultantes da conduta ilícita cometida pelo empregador por meio de seus representantes, sendo indispensável a comprovação do nexo causal entre a ação ou omissão do empregador e o dano causado". O acórdão, porém, salientou que, nesse aspecto, "o reclamante nem ao menos produziu prova sobre a admissão na Usina Cocal, sendo que o exame admissional [constante nos autos] não comprova que, de fato, tenha sido concluído o processo seletivo".