

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área Jurídico Trabalhista.

INFORMATIVO 001-19

FONTES DE NOTÍCIAS

JUSTIÇA DO TRABALHO DE SÃO PAULO NÃO CONCEDE LICENÇA MATERNIDADE A MULHER EM RELAÇÃO HOMOAFETIVA

PÁG. 03

CLÁUSULA DE NORMA COLETIVA QUE LIMITA ATESTADO MÉDICO A TRÊS DIAS POR MÊS É NULA

PÁG. 04

FÉRIAS PAGAS PARCIALMENTE ANTES DO INÍCIO MOTIVA PAGAMENTO EM DOBRO

PÁG. 05

TRT-RS MANTÉM PENHORA DE IMÓVEL DE R\$ 3,5 MILHÕES PARA PAGAMENTO DE DÍVIDA TRABALHISTA DE R\$ 38 MIL

PÁG. 06

EXPOSIÇÃO A DIFERENTES AGENTES INSALUBRES NÃO VIABILIZA CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS

PÁG. 07

NORMA COLETIVA QUE REAJUSTA SALÁRIOS COM PERCENTUAIS DIFERENTES É VÁLIDA

PÁG. 08

CCT QUE CONFERIU NATUREZA INDENIZATÓRIA A DIÁRIAS DE VIAGEM É LEGÍTIMA

PÁG. 09

TRT-2 NEGA VÍNCULO A TRABALHADOR QUE ACUMULAVA EMPREGOS EM HORÁRIOS DISTINTOS

PÁG. 11

É INVÁLIDA RENÚNCIA A AVISO-PRÉVIO ESTABELECIDADA POR NORMA COLETIVA

PÁG. 12

AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO É PASSÍVEL DE PRESCRIÇÃO

1



PÁG. 13

**EMPRESA É DESOBRIGADA DE PAGAR O ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES A
VENDEDOR**

PÁG. 14



FONTE DE NOTÍCIAS
03/12/2018

**JUSTIÇA DO TRABALHO DE SÃO PAULO NÃO CONCEDE LICENÇA MATERNIDADE A MULHER
EM RELAÇÃO HOMOAFETIVA**

A Justiça do Trabalho de São Paulo (TRT-2) reformou sentença de 1º grau que havia concedido licença-maternidade a uma reclamante que faz parte de um casal homoafetivo feminino. A decisão da 7ª Turma do Tribunal levou em conta que, na hipótese em questão, somente uma das mães teria direito ao benefício, sob o risco de se criar uma vantagem à concedida a pais heterossexuais e homossexuais masculinos.

A reclamante entrou com ação trabalhista contra a Raia Drogasil em fevereiro de 2017, pedindo o pagamento do período de licença maternidade de 115 dias, calculados em R\$ 13.984,80, em caráter indenizatório. No 1º grau, a juíza Nayara Pepe Medeiros de Rezende, da 58ª Vara do Trabalho de São Paulo, entendeu que a reclamante tinha direito à licença: “reconhecendo o Estado a união homoafetiva e equiparando-a ao casamento heterossexual, não parece apropriado negar a essas pessoas o direito de constituir família e exercer conjuntamente a parentalidade”.

Mas, em grau de recurso, o Tribunal julgou improcedente a ação, excluindo da condenação a indenização compensatória da licença. Segundo o relator do voto, o desembargador José Roberto Carolino, “atualmente inexistente norma específica concessiva de licença-maternidade à mãe que não seja a biológica ou a adotante”.

O desembargador destaca que a própria lei, no que diz respeito à adoção e à guarda judicial conjunta, prevê a concessão de licença- maternidade para apenas um dos adotantes ou guardiões, “sendo que, no caso dos autos resta inviabilizada a possibilidade de concessão de licença-maternidade à reclamante (mãe não gestante), inclusive sob pena de assegurar tratamento diferenciado e privilegiado em relação aos pais adotivos, ao pai e até mesmo ao casal homossexual masculino”.

No caso da reclamante, cuja companheira é dona de casa, entendeu o desembargador que a criança teve todo o cuidado necessário nos primeiros meses da sua vida ao ser assistida em tempo integral por uma das mães. Da decisão, cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 03/12/2018.



FONTE DE NOTÍCIAS
05/12/2018

CLÁUSULA DE NORMA COLETIVA QUE LIMITA ATESTADO MÉDICO A TRÊS DIAS POR MÊS É NULA

A jurisprudência do TST não fixa limite temporal para a validade de atestados.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso do Sindicato da Indústria de Preparação de Óleos Vegetais e Animais, Sabões e Velas do Estado do Pará contra declaração de nulidade da Cláusula 20ª de Convenção Coletiva, pactuada com categoria profissional e que limitava a aceitação de atestados médicos e odontológicos não emitidos por serviços médicos das empresas ou conveniados a três dias por mês. A decisão fundamenta-se no Precedente Normativo 81 da SDC, que não estabelece limite temporal para a validade dos atestados.

Limitação inexistente

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação anulatória contra a cláusula, constante da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada para o período 2015/2016 entre o sindicato patronal e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários e Empregados em Empresas do Comércio, Indústria, Construção Civil, Locação de Veículos e Prestação de Serviços do Município de Belém (Sintrobél).

Segundo o MPT, não há na legislação qualquer limitação ao número de dias que podem ser justificados, uma vez que a inaptidão para o trabalho pode durar conforme a natureza do fato gerador (médico ou acidentário). Além disso, a restrição do prazo de ausência justificada por atestados médicos para até três dias desoneraria o empregador de pagar o auxílio-enfermidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) julgou totalmente procedente a ação e declarou a nulidade da cláusula. Para o TRT, o direito à autonomia privada coletiva não é ilimitado, e a norma em questão, ao estabelecer esse regramento limitativo, prejudica especialmente os empregados de empresas que não detêm serviço médico próprio ou contratado.

Jurisprudência

Ao recorrer ao TST, o Sindicato da Indústria alegou que a convenção coletiva não suprimiu as hipóteses legais, mas ampliou a possibilidade de o empregado apresentar atestados médicos fornecidos por médicos e odontólogos credenciados pela entidade sindical quando o afastamento for de no máximo de três dias mensais. Mas o relator, ministro Ives Gandra Martins Filho, explicou que o Precedente Normativo 81, ao garantir a eficácia dos atestados fornecidos por profissionais das entidades sindicais dos trabalhadores para o fim de abono de faltas, não fixou nenhum limite temporal à sua validade. “Desse modo, não há como se considerar válida a cláusula 20ª da convenção”, concluiu.

Por unanimidade, a SDC negou provimento ao recurso.

(LT/CF)

Processo: RO-79-39.2017.5.08.0000

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 05/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
06/12/2018

FÉRIAS PAGAS PARCIALMENTE ANTES DO INÍCIO MOTIVA PAGAMENTO EM DOBRO

O gozo das férias no período adequado não afasta a consequência do atraso.

A falta do pagamento integral das férias até dois dias antes do início do período gera o direito de o empregado receber em dobro a remuneração correspondente, apesar de tê-las usufruído no período adequado. Com essa compreensão, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Companhia de Águas e Esgotos do Estado do Rio Grande do Norte (CAERN) a remunerar em dobro um eletromecânico.

Pagamento parcelado

Na reclamação trabalhista, o empregado relatou que a empresa pagava antecipadamente apenas o terço constitucional (artigo 7º, inciso XVII, da Constituição da República), o abono pecuniário dos 10 dias vendidos e o adiantamento de parte das férias. Segundo ele, a CAERN, ao realizar o pagamento de forma parcelada, não observou o prazo de dois dias previsto no artigo 145 da CLT. Então, pediu o pagamento em dobro com base no artigo 137 CLT.

O juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido. Nos termos da sentença, o empregado tem o direito de receber em dobro a parcela não recebida no prazo, pois o acerto de apenas parte da remuneração de férias constituiu atraso passível de punição. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região afastou a condenação ao destacar que o empregado optou por aquela forma de remuneração e usufruiu férias dentro do período previsto em lei (artigo 134 da CLT).

Finalidade

A Primeira Turma restabeleceu a sentença ao julgar o recurso de revista do eletromecânico. Segundo os ministros, o pagamento antecipado das férias e do acréscimo de 1/3 tem a finalidade de fornecer recursos para o empregado aproveitar o período de descanso. “Assim, o pagamento em desacordo com o prazo estabelecido no artigo 145 da CLT frustra a finalidade do instituto”, registrou a Turma no acórdão em que se formalizou a decisão.

Contra o argumento de que o eletromecânico aproveitou as férias no período adequado, os ministros lembraram a orientação da Súmula 450 do TST. De acordo com ela,

é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no artigo 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo de dois dias previsto no artigo 145.

A decisão foi unânime, mas houve a interposição de embargos à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), ainda não julgados.

(GS/CF)

Processo: RR-979-69.2016.5.21.0008

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 06/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
06/12/2018

**TRT-RS MANTÉM PENHORA DE IMÓVEL DE R\$ 3,5 MILHÕES PARA PAGAMENTO DE DÍVIDA
TRABALHISTA DE R\$ 38 MIL**

Valor que sobrar da venda será devolvido à reclamada.

A Seção Especializada em Execução do TRT-RS manteve a penhora de um imóvel avaliado em R\$ 3,5 milhões para pagamento de uma dívida trabalhista de aproximadamente R\$ 38 mil. A decisão confirma entendimento da juíza Carolina Cauduro Dias de Paiva, da Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul.

No agravo de petição, recurso específico da fase executória, a Associação Educacional Luterana do Brasil – Aelbra alegou que penhora era excessiva, porque o valor da dívida era muito inferior ao do imóvel. Também argumentou que o bem foi subavaliado, apontando como R\$ 10 milhões o seu valor real de mercado, se consideradas benfeitorias, fundo de comércio e a zona em que se situa.

A entidade, mantenedora na Universidade Luterana do Brasil (Ulbra), já recorreu da decisão junto ao Tribunal Superior do Trabalho.

A relatora do acórdão, desembargadora Lucia Ehrenbrink, não acatou os argumentos da entidade. A magistrada referiu que a Aelbra não ofereceu qualquer outro bem capaz de satisfazer a dívida pendente, motivo pelo qual, ainda que discrepante o valor do crédito em relação ao de avaliação do imóvel, impõe-se a manutenção da penhora. Lucia também mencionou que outras execuções trabalhistas estão garantidas pelo mesmo imóvel. Quanto à subavaliação do bem, a desembargadora destacou que a competência para a avaliação é do oficial de Justiça avaliador (art. 721 da CLT), que está habilitado e capacitado para o ato, além de gozar de confiança do juízo e de fé pública. No entendimento da magistrada, a entidade não comprovou o erro de avaliação do valor, limitando-se a “tecer

genérica acusação de subavaliação, sem trazer aos autos qualquer elemento objetivo ou específico apontando nessa direção”.

A desembargadora ressaltou que a penhora objetiva o pagamento da dívida de modo mais fácil e célere, ou seja, a liquidez imediata ao credor. “Nesse sentido, a supervalorização do imóvel penhorado acaba por dificultar sua venda em hasta pública, causando a procrastinação do feito e a não satisfação dos créditos trabalhistas devidos”, observou. Lucia ainda explicou que a Aelbra não terá prejuízos na execução, pois a venda do imóvel será pelo maior valor de mercado que o Juízo obtiver, pagando-se os débitos trabalhistas devidos e revertendo eventual saldo a favor da reclamada. “Não existe qualquer interesse judicial em subavaliar bens, pois as disposições da CLT são claras e singelas - arts. 887 e 888 da CLT -, vale dizer, avalia-se o bem, procede-se à venda e o saldo reverte ao executado. A simplicidade do processo não permite maiores digressões, pois não estamos diante de um negócio comercial, mas sim, a não desejada venda de um bem do devedor para satisfazer o credor”, sublinhou Lucia.

A decisão foi unânime na sessão. Também participaram do julgamento os desembargadores Maria da Graça Ribeiro Centeno, Cleusa Regina Halfen, Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Rejane Souza Pedra e Janney Camargo Binna.

Decisão extraída da edição nº 213 da Revista Eletrônica do TRT-RS.

Processo nº 0000812-26.2013.5.04.0721 AP.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 06/12/18.

FONTE DE NOTÍCIAS 13/12/2018

EXPOSIÇÃO A DIFERENTES AGENTES INSALUBRES NÃO VIABILIZA CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a impossibilidade de cumulação de adicionais de insalubridade e condenou a Lamesa Cabos Elétricos Ltda. ao pagamento de apenas um adicional em grau máximo (40%), calculado sobre o salário mínimo. No caso, constou de laudo pericial que um operador de máquinas estava exposto, sem proteção adequada, a agentes químicos nocivos à saúde e a ruído.

A empresa contestou o trabalho pericial com o fundamento de que o empregado fazia uso de equipamentos de proteção individual (EPI). Mas o perito esclareceu que havia irregularidades na utilização dos EPIs e na fiscalização pela Lamesa de seu uso, além de não haver comprovação do fornecimento regular de tais equipamentos.

Após esses esclarecimentos, a empregadora não conseguiu apontar outros elementos técnico-jurídicos suficientes para invalidar o laudo. Diante disso, a Vara do Trabalho de São João da Boa Vista (SP) julgou procedente o pedido do operador para receber dois adicionais de insalubridade: um de 20% sobre o salário mínimo pela exposição a ruído e outro de 40% pela exposição a agentes químicos. Ao julgar o recurso ordinário da Lamesa, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença.

Em recurso de revista ao TST, a empresa sustentou ser impossível a cumulação de adicionais de insalubridade. Segundo o relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, o artigo 192 da CLT, que prevê o recebimento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%), médio (20%) ou mínimo (10%), “não autoriza o pagamento cumulativo de dois ou mais adicionais”. Destaca-se que, “no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa”. Essa orientação consta do item 15.3 da Norma Regulamentadora 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho. (LT/GS)

Processo: RR - 10393-49.2014.5.15.0034

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 13/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS 14/12/2018

NORMA COLETIVA QUE REAJUSTA SALÁRIOS COM PERCENTUAIS DIFERENTES É VÁLIDA

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou válidas convenções coletivas que estabeleceram índices diferentes de reajuste salarial entre empregados das indústrias de calçados de Parobé (RS). Aplicaram-se percentuais maiores a quem recebia salários menores. Os ministros entenderam que a norma coletiva está de acordo com o princípio da isonomia em seu sentido material. Assim, a Turma excluiu da condenação à Calçados Bibi Ltda. o pagamento de diferenças salariais a comprador de insumos que pretendia receber o maior índice de reajuste.

Dispensado em 2010, o comprador argumentou que, desde 2002, seu salário vinha sendo reajustado com índices diferentes em comparação a outros empregados da Bibi. Segundo ele, a situação em 2003 foi a mais crítica, pois teve 13% de reajuste, enquanto outros colegas foram beneficiados com até 18,5%. Na reclamação trabalhista, sustentou que houve ofensa ao princípio constitucional da isonomia. Portanto, pediu o pagamento das diferenças salariais como se tivesse direito ao índice mais alto.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) julgaram procedente o pedido. Segundo o TRT, é inválida norma coletiva que prevê reajustes diferenciados com base no valor do salário para os empregados de uma mesma categoria. O motivo é a violação ao princípio constitucional da isonomia (artigo 5º, caput, da Constituição da República). “Concede-se tratamento diferenciado a empregados numa mesma situação jurídica, sem justificativa plausível”, entendeu o Tribunal Regional.

A Calçados Bibi apresentou recurso de revista ao TST, e a relatora na Segunda Turma, ministra Delaíde Miranda Arantes, votou no sentido de excluir da condenação o pagamento das diferenças salariais. Com base na jurisprudência, ela explicou que não viola o princípio da isonomia norma coletiva que prevê índices de reajuste distintos conforme a faixa salarial, de modo a favorecer com percentual mais expressivo os empregados com piso salarial menor.

Conferiu-se tratamento desigual aos desiguais na medida de suas desigualdades. Para validar essa conclusão, a relatora apresentou decisões proferidas por outras Turmas em casos semelhantes. No processo TST-RR - 1672-22.2013.5.12.0004, a Terceira Turma concluiu que as convenções coletivas de trabalho, ao estabelecerem a diferenciação para amenizar a desigualdade, incorporaram “o conceito moderno de isonomia, em sentido material”. Assim, realizam-se “os objetivos republicanos de construir uma sociedade mais solidária, justa e equitativa”.

Por unanimidade, a Segunda Turma acompanhou a relatora na análise do recurso de revista da Calçados Bibi.

(GS)

Processo: RR-896-14.2012.5.04.0381

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 14/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
17/12/2018

CCT QUE CONFERIU NATUREZA INDENIZATÓRIA A DIÁRIAS DE VIAGEM É LEGÍTIMA

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao reconhecer a validade de norma coletiva que conferiu natureza indenizatória às diárias de viagem, afastou a integração da parcela ao salário de um motorista da Casa Norte Ltda. O parágrafo 2º do artigo 457 da CLT estabelece que as diárias de viagens, excedentes a 50% do salário, como ocorre no caso de motoristas, integram a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, mas a norma coletiva da categoria atribuiu à parcela natureza indenizatória, e não salarial.

Diárias de viagem

Baseado na CLT, o juízo de primeiro grau deferiu a integração do adicional de diárias de viagem ao salário com os respectivos reflexos. Destacou que os relatórios de viagens mostravam que os valores mensais pagos ao empregado, a título de diárias, superavam 50% do salário, de forma que deveria ser reconhecido o direito de incorporar essas importâncias à sua remuneração básica.

Em recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, com sede em Natal (RN), a empresa contestou a sentença com o argumento de que a norma coletiva da categoria estabeleceu que a natureza da parcela era indenizatória. Para o TRT, o fato de a norma coletiva declarar a natureza indenizatória das despesas com viagens a serviço não desconstitui o direito do empregado. “Notadamente quando não se observa nenhuma contraprestação pela supressão do direito”, frisou em seu acórdão.

A Casa Norte recorreu ao TST com a alegação de que a convenção coletiva expressamente registrou que as referidas verbas não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração para nenhum efeito. Defendeu que não se pode admitir a mitigação da negociação coletiva, ante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho pela Constituição da República.

Fora do rol de garantias mínimas

Segundo a ministra Dora Maria da Costa, relatora do processo na Oitava Turma, a integração ao salário das diárias de viagem não está no rol de garantias mínimas de proteção ao empregado. “Tratando-se, portanto, de parcela de indisponibilidade relativa, é de se reconhecer a sua natureza indenizatória, conforme estabelecido pela norma coletiva, motivo pelo qual não deve integrar o salário”. Ela assinalou também que o TST tem se posicionado pela validade da norma coletiva que estipula a natureza indenizatória das diárias de viagem e citou diversos precedentes do Tribunal.

Por entender que a decisão do TRT violou o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição República, a Turma deu provimento ao recurso da empresa, retirando a integração das diárias de viagem aos salários.

(LT/CF)

Processo: RR - 735-21.2017.5.21.0004

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 17/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
17/12/2018

**TRT-2 NEGA VÍNCULO A TRABALHADOR QUE ACUMULAVA EMPREGOS EM HORÁRIOS
DISTINTOS**

Um vendedor ingressou com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho de São Paulo pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício com uma empresa de produtos eletrônicos, onde teria atuado entre os anos de 2012 a 2016, no período diurno, geralmente entre 8h e 18h, podendo estender até às 20h. Mesmo devidamente citada, a empresa não compareceu à audiência, o que resultou em revelia e confissão.

Apesar da ausência da reclamada levar à presunção da veracidade os fatos, o juízo identificou que a versão do vendedor não era totalmente veraz e determinou a juntada da cópia integral de sua carteira profissional (CTPS) aos autos. O trabalhador, sem justo motivo, não cumpriu a determinação.

Durante a audiência, foi realizada uma consulta ao site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No documento "Consulta de habilitação do seguro-desemprego", que foi anexado ao processo, constou que o rapaz trabalhava para uma outra empresa (um atacadista do ramo de alimentos), pela qual foi admitido em dezembro de 2012 e laborou pelo período de 28 meses. Confrontado sobre essa informação, o funcionário argumentou que atuou na atacadista por apenas três meses, e que trabalhava no período noturno (das 22h às 6h), em dias alternados.

Diante dos fatos, a juíza da 58ª Vara do trabalho de São Paulo, Nayara Pepe Medeiros de Rezende, reputou violado o dever de colaboração do empregado e indeferiu o pedido de vínculo empregatício e todos os direitos dele decorrentes. De acordo com a sentença, "as alegações contidas na peça vestibular carecem de credibilidade e verossimilhança, já que o obreiro injustificadamente se furtou a cumprir a determinação judicial de exibir sua CTPS e demonstrar os vínculos mantidos e anotados no alegado período de trabalho para a reclamada".

Descontente com a decisão, o vendedor ingressou com recurso ordinário no TRT da 2ª Região, requerendo a reforma da sentença, sob alegação de que ficou demonstrado que o contrato de trabalho não foi registrado pela empresa de produtos eletrônicos. Os magistrados da 2ª Turma mantiveram a decisão de 1º grau e não reconheceram o vínculo empregatício. Conforme acórdão de relatoria da juíza convocada Beatriz Helena Miguel Jacomini, a aplicação da revelia e da confissão não implica, necessariamente, a condenação da ré, já que a presunção de veracidade na ocorrência da confissão é relativa, podendo ser afastada por elementos probatórios presentes no processo. Tampouco há óbice legal em acumular dois empregos ao mesmo tempo, desde que não coincidam os horários de trabalho.

De acordo com a relatora, o fato do empregador trabalhar em uma empresa das 22h às 6h, e em outra das 8h até às 18h ou 20h, conforme o dia, "torna inacreditável a manutenção dos dois pactos laborais, pois isso significaria que haveria dias em que o autor não dormiria, e, na maioria dos dias lhe restaria pouquíssimas horas de descanso, se considerarmos o tempo de deslocamento entre ambos os empregos"



Processo nº 1002134-65.2016.5.02.0058

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 17/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
18/12/2018

É INVÁLIDA RENÚNCIA A AVISO-PRÉVIO ESTABELECIDADA POR NORMA COLETIVA

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a sentença em que se determinara à Intersept Vigilância e Segurança Ltda. o pagamento do aviso-prévio a vigilante, apesar de cláusula de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) afastar essa obrigação. Na decisão, a Turma ressaltou ser inválida norma coletiva que exclua o aviso-prévio, por implicar renúncia a direito trabalhista constitucionalmente assegurado.

Terceirização

O vigilante foi dispensado sem justa causa, sem a concessão do aviso-prévio. Ao término do contrato de emprego, ele foi imediatamente admitido pela nova empresa prestadora de serviço para continuar a exercer a função na mesma agência da Caixa Econômica Federal onde atuava.

Em processo judicial apresentado pelo empregado, o juízo de primeiro grau deferiu-lhe o pagamento do aviso-prévio. No entanto, com base na norma coletiva, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) excluiu da condenação o pagamento do valor equivalente a 33 dias de aviso-prévio e reflexos.

Aviso-prévio: renúncia

No recurso para o TST, o empregado sustentou ser inválida a renúncia ao aviso-prévio, pois o direito de receber a parcela se mantém apesar de ter sido imediatamente admitido em outro emprego. O relator do recurso, ministro Vieira de Mello Filho, entendeu que, na decisão do TRT, foram violados os artigos 7º, XXI e XXVI, da Constituição da República e 487, parágrafo 1º, da CLT, pois validou-se norma coletiva que renuncia ao aviso-prévio sem que o empregado o faça.

O ministro afirmou que a Constituição da República não autoriza a flexibilização ampla nas relações de trabalho, mas somente nas hipóteses previstas pelo próprio legislador constituinte. A renúncia ao aviso-prévio não está entre elas. Após citar diversas decisões do TST nesse sentido, ele concluiu que, “nos termos da Súmula 276 do TST, o direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado”, destacou.

Nessa perspectiva, “a circunstância de se ter obtido novo emprego, após a dispensa, não exonera o empregador do pagamento do aviso-prévio, o que se admitiria apenas na hipótese de renúncia expressa pelo empregado, premissa não registrada no acórdão do Tribunal Regional”, explicou o ministro. Com essa fundamentação, a Sétima Turma deu provimento ao recurso e restabeleceu a sentença em que foi determinado à empresa o pagamento do aviso-prévio. A decisão foi unânime.

(LT/GS)

Processo: RR - 131-79.2014.5.09.0657

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 18/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS 18/12/2018

AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO É PASSÍVEL DE PRESCRIÇÃO

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou, por unanimidade, que a ação civil pública do Ministério Público do Trabalho contra a empresa Setep Construções LTDA. retorne ao juízo de primeiro grau para que sejam reavaliados pedidos sobre prescrição.

A 4ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC) e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região não aceitaram os argumentos da empresa, que possui mais de 500 empregados e presta serviços para a administração pública, de que as demandas do MPT estavam prescritas.

Irregularidades

Segundo o Ministério Público, a empresa de construção e pavimentação de estradas praticou conduta ilícita ao não respeitar o Termo de Ajustamento de Conduta assinado anteriormente. As irregularidades foram detectadas por meio de investigação que durou cerca de seis anos e estão detalhadas em inquérito civil público. Nele constam, por exemplo, anotações incorretas das jornadas de trabalho, exigência de mais de duas horas extras por dia e desrespeito a intervalos.

Para o MPT, “o comportamento da empresa ao longo da investigação é eivado de reiteradas negligências, constitui atentado à ordem jurídica, é ofensivo à mais elementar noção de dignidade da pessoa humana e de valorização social do trabalho”. Portanto, pediu indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 500 mil. A ação civil pública foi proposta em 2015.

Condenação

O juízo de primeiro grau deferiu indenização de R\$ 80 mil e determinou a incidência de multa de R\$ 10 mil para cada infração cometida. Nos termos da sentença, “a prática do empregador envolve muito mais que direitos individuais violados, reputa à transgressão consciente e reiterada de interesses metaindividuais, provocando danos evidentes a toda a sociedade, pois, além de afetar os seus empregados, a violação à saúde e integridade destes atinge suas famílias, a economia da localidade e da região onde vivem”.

Imprescritibilidade

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, a Setep Construções voltou a alegar a prescrição, pois os fatos apontados pelo MPT ocorreram em 2008, sete anos antes do ajuizamento da ação civil pública. Para a defesa, não se cumpriu o prazo prescricional de cinco anos previsto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição República, portanto os pedidos da ação estariam prescritos. No entanto, o TRT consignou que, diante da natureza dos direitos tutelados, a ação civil pública possui caráter de imprescritibilidade.

Prescrição aplicável

Na análise do recurso de revista, o relator, ministro Breno Medeiros, entendeu que se aplica ao caso a prescrição de cinco anos. De acordo com ele, o Superior Tribunal de Justiça firmou entendimento sobre a adoção do prazo prescricional de cinco anos para a ação civil pública. “De igual maneira segue a atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho”, destacou. “Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao declarar a imprescritibilidade da ação civil pública, decidiu em contrariedade ao atual entendimento consagrado nesta Corte”, concluiu.

Por unanimidade, a Quinta Turma acompanhou o relator para, reconhecendo a prescritebilidade da ação civil pública, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho para que se manifeste novamente sobre o pedido de prescrição.

O MPT apresentou embargos de declaração, ainda não julgados.

(JS/GS)

Processo: ARR 353-89.2015.5.12.0055

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 18/12/2018.

FONTE DE NOTÍCIAS
19/12/2018

**EMPRESA É DESOBRIGADA DE PAGAR O ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES A
VENDEDOR**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou condenação aplicada à Pepsico do Brasil LTDA. para que pagasse adicional de função a vendedor que cumulava sua atividade com as de cobrança e merchandising (divulgação dos produtos nos pontos de vendas). De acordo com a Turma, o artigo 8º da Lei 3.207/57 determina o pagamento da parcela apenas quando o empregado vendedor também presta serviços de inspeção e fiscalização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com sede em Belo Horizonte (MG), havia condenado a empresa ao pagamento do adicional, nos termos do artigo 8º da Lei 3.207/57. A decisão do TRT se fundamentou no entendimento de que o empregado cumulava sua atividade principal (vendas) com as de cobrança e merchandising (divulgação dos produtos nos pontos de vendas).

Atividades de vendedor

No recurso ao TST, a empresa argumentou que a inspeção ou fiscalização a que se refere a lei recai sobre pessoas, não sobre mercadorias. Dessa forma, como o vendedor não exercia cargos de supervisão ou coordenação de equipe de vendas, não tinha direito ao referido adicional. A defesa da Pepsico alegou ainda que, pela jurisprudência, a atividade de verificação de produtos com os clientes não é estranha à função do vendedor.

Sem direito ao adicional

Segundo o relator do recurso na Quarta Turma, ministro Caputo Bastos, as atividades de cobrança e merchandising, elencadas pelo TRT, não estão inseridas no artigo 8º da Lei 3.207/57, o qual determina que o empregado vendedor tem direito ao pagamento do adicional por acúmulo de funções quando prestar serviços de inspeção e fiscalização.

O relator deu provimento ao recurso de revista para restabelecer a sentença, que indeferira o pedido de pagamento de adicional por acúmulo de função, porque as atividades desempenhadas pelo empregado se complementam. A decisão foi unânime.

(MC/GS)

Processo: RR-2914-49.2011.5.03.0032

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 19/12/2018.