

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área sindical - trabalhista.

INFORMATIVO 004-17

FONTES DE NOTÍCIAS

INDEFERIDA ESTABILIDADE A GESTANTE QUE FALTOU AO TRABALHO POR MAIS DE 30 DIAS

PÁG. 02

TRT21 - TURMA NEGA ESTABILIDADE À EX-EMPREGADA QUE SÓ AVISOU DE GRAVIDEZ UM ANO APÓS O PARTO

PÁG. 03

AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CARTEIRA NÃO DESCARACTERIZA PRORROGAÇÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

PÁG. 03

TRT6 - TRANSIÇÃO PARA APLICAR O PRAZO PRESCRICIONAL DE CINCO ANOS DO FGTS É TEMA DE ACÓRDÃO

PÁG. 04

TRT2 - DISPENSA EM MASSA QUE INCLUI TRABALHADOR COM DOENÇA GRAVE NÃO É DISCRIMINATÓRIA

PÁG. 05

TRT6 - DEMISSÃO DE PORTADOR DE HIV POR CRISE ECONÔMICA NÃO CARACTERIZA DISCRIMINAÇÃO

PÁG. 06

TST - AFASTADO DANO MORAL COLETIVO EM REVISTA ALEATÓRIA DE BOLSAS E SACOLAS EM FÁBRICA DA UNILEVER

PÁG. 07

TRT3 - TURMA NÃO RECONHECE “TROCA DE FAVORES” EM CASO DE TESTEMUNHA QUE MOVE AÇÃO CONTRA A MESMA EMPREGADORA

PÁG. 08

FONTE DE NOTÍCIAS
30/03/2017

INDEFERIDA ESTABILIDADE A GESTANTE QUE FALTOU AO TRABALHO POR MAIS DE 30 DIAS

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso de uma auxiliar de cozinha gestante contra decisão que indeferiu indenização substitutiva à estabilidade depois que se ausentou sem justificativa do emprego por mais de 30 dias. Ela não respondeu às mensagens da EQ Comércio de Alimentos e se recusou a retornar ao trabalho, indicando para a Turma que ela optou deliberada e conscientemente por não exercer seu direito à estabilidade.

A trabalhadora, demitida por justa causa, alegou que estava no sexto mês de gravidez, e teria direito à estabilidade provisória garantida à gestante no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Por isso, pediu a nulidade do contrato de experiência e a indenização referente à garantia de emprego.

Ao contestar, a EQ disse que o contrato foi extinto por abandono do emprego, ou seja, a auxiliar desapareceu sem dar satisfação nem respondeu às mensagens via SMS, motivando a justa causa. Opôs-se ainda à estabilidade, pelo não cumprimento do contrato de experiência. Em depoimento ao juízo da 2ª Vara do Trabalho de Colombo (PR), a auxiliar disse que parou de trabalhar devido ao inchaço da gravidez, pois o bebê estava sentado. Ela afirmou que relatou a situação à empresa e foi liberada para voltar quando estivesse melhor, mas não retornou. Outros empregados confirmaram sua ausência. A sentença concluiu que houve abandono de emprego (artigo 483, alínea “d”, da CLT) e considerou válida a rescisão por justa causa, indeferindo os pedidos decorrentes da estabilidade gestacional. O Tribunal Regional do Trabalho ad 9ª Região (PR) manteve a sentença.

A relatora do recurso da auxiliar ao TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, com base nos fatos descritos pelo Regional, afastou violação ao dispositivo do ADCT e ao item III da Súmula 244 do TST, que garante a estabilidade mesmo nos contratos por prazo determinado. “Na hipótese, a trabalhadora ausentou-se injustificadamente do trabalho, por mais de 30 dias, sem intenção manifestada de retorno, optando por não exercer o seu direito à estabilidade”, afirmou. Para chegar a conclusão diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126.

(Lourdes Côrtes/CF)

Processo: RR-472-87.2015.5.09.0684

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 30/03/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
03/04/2017**

TRT21 - TURMA NEGA ESTABILIDADE À EX-EMPREGADA QUE SÓ AVISOU DE GRAVIDEZ UM ANO APÓS O PARTO

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) não reconheceu o direito de uma ex-empregada da Guararapes Confeções S.A. a receber pelo período de estabilidade garantido legalmente às gestantes. Ela foi demitida durante a gravidez, mas só comunicou esse estado à empresa um ano após o nascimento da criança. Com essa decisão, os desembargadores da 1ª Turma reformaram a sentença da 2ª Vara do Trabalho de Natal, que havia condenado a Guararapes a pagar salários, reflexos nas férias + 1/3, 13ª salário, FGTS e multa fundiária pelo período de estabilidade. Em maior de 2006, a trabalhadora ingressou na empresa, como auxiliar de embalagem, e foi dispensada, sem justa causa, em maio de 2014. Ela teve o filho em dezembro do mesmo ano. Pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, II, alínea b, é proibida a dispensa de empregada gestante desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Assim, a ex-empregada da Guararapes teria direito a estabilidade até maio de 2015, porém, ela só ajuizou a ação na Justiça do Trabalho em fevereiro de 2016. O desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges, relator do recurso no TRT-RN, destacou que, além de não avisar que estava grávida no momento da demissão, a empregada deixou passar o prazo de estabilidade para pleitear o direito de reintegração ao emprego. Para ele, isso frustraria a possibilidade de retorno da trabalhadora ao emprego, buscando exclusivamente auferir vantagem pecuniária (financeira). Ricardo Espíndola ressaltou, por fim, que a ação trabalhista após o prazo estabilitário, transfere de maneira indevida à empresa, em decorrência de um abuso de direito perpetrado pela autora, ônus que deveria ser repartido com a sociedade por meio do benefício previdenciário do salário maternidade. A 1ª Turma do TRT-RN acompanhou o entendimento do relator e acolheu, por maioria, o recurso da Guararapes, absolvendo-a da condenação, vencida a desembargadora Joseane Dantas.

Processo nº 0000125-93.2016.5.21.0002

FONRTE: Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, 03/04/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
07/04/2017**

AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CARTEIRA NÃO DESCARACTERIZA PRORROGAÇÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

3

O contrato de experiência pode abranger vários períodos, como, por exemplo, 30, 45, 60 dias. O período de experiência pode ser renovado somente uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse 90 dias. Se o contrato de trabalho não continuar, o patrão não precisa pagar verbas específicas da dispensa sem justa causa, como aviso prévio e 40% do FGTS. Já se o período de experiência for ultrapassado, o contrato passará automaticamente a ser considerado como de prazo indeterminado. No caso analisado pelo juiz Cláudio Roberto Carneiro de Castro, na Vara do Trabalho de Guaxupé, o trabalhador pretendia ver reconhecido o contrato de trabalho por prazo indeterminado, alegando que o contrato de experiência firmado com a construtora reclamada não teria previsto a prorrogação automática, mas apenas a possibilidade de prorrogação. Argumentou que o contrato por prazo determinado exige certeza do período de sua vigência e deve ser anotado na carteira, o que não ocorreu. No entanto, o julgador não acatou a pretensão e julgou improcedentes os pedidos de aviso prévio, multa rescisória de 40% sobre o FGTS e retificação da data de saída na carteira de trabalho. De acordo com entendimento adotado na sentença, a simples falta de anotação da prorrogação na carteira não transforma, por si só, o contrato em prazo indeterminado. O juiz explicou que o contrato de experiência deve, obrigatoriamente, ser anotado na carteira do empregado, nos termos do artigo 29 da CLT, com suas correspondentes prorrogações. Porém, considerou que o reclamante teve plena ciência de que o contrato de experiência de 30 dias foi prorrogado por mais 60 dias, ao assinar o termo de prorrogação. Para o juiz sentenciante, ficou claro que o trabalhador tomou conhecimento da data de encerramento final do contrato de experiência, a mesma em que foi dispensado. O magistrado não encontrou qualquer prova da existência de vício de consentimento ou que o trabalhador tenha assinado o respectivo termo na data de sua admissão, como alegou em manifestação. “Por falta de prova robusta capaz de infirmar o termo de prorrogação devidamente assinado pelo reclamante, não há se falar em sua nulidade e conseqüente reconhecimento da dispensa sem justa causa”, registrou, ao rejeitar os pedidos. A decisão foi confirmada pelo TRT de Minas. No acórdão, a Turma julgadora registrou que a mera ausência de anotação da prorrogação do contrato de experiência na carteira de trabalho constitui VERITAE 2 defeito formal que não descaracteriza a essência do ato. Assim, os julgadores rejeitaram a nulidade do contrato de experiência no caso.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, 07/04/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
11/04/2017**

**TRT6 - TRANSIÇÃO PARA APLICAR O PRAZO PRESCRICIONAL DE CINCO ANOS DO FGTS É
TEMA DE ACÓRDÃO**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) analisou, em grau de recurso, a aplicação do prazo prescricional de cinco anos para cobrar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) não recolhido. Em 2014, o Plenário do Supremo Tribunal

4

Federal (STF) declarou a inconstitucionalidade das normas que previam prazo prescricional de 30 anos para essa verba, com o entendimento de que a ela se aplicava a mesma previsão quinquenal dos Direitos Trabalhistas da Constituição Federal.

De acordo com a relatora do acórdão, desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, em nome da segurança jurídica, o STF modulou os efeitos da decisão. Isso é, para os casos em que o prazo prescricional já esteja em curso, aplica-se o que ocorrer primeiro: 30 anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir da decisão do Supremo. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou o texto de sua súmula 362 para registrar essa transição.

No processo trabalhista em questão, o contrato empregatício vigorou de outubro de 2006 a junho de 2016, enquadrando-se no período modulado, conforme a relatora. Ela explicou que o autor poderia pleitear os depósitos fundiários de todo o seu contrato de trabalho, visto que a ofensa ao seu direito começou antes da mudança da jurisprudência e ele entrou com litígio judicial com menos de um ano após o fim de seu contrato – respeitou, portanto, o prazo bienal da propositura da ação.

Assim, por unanimidade, os magistrados da Segunda Turma deram provimento parcial ao recurso do trabalhador para que fosse aplicada a prescrição trintenária do FGTS, sendo deduzido o valor comprovadamente já sacado pelo reclamante.

A Turma também analisou a base de cálculo dos recolhimentos, decidindo que, nos meses em que não era possível determinar a remuneração mensal, a empresa deverá fazer a liquidação com referência no último salário. E julgou devida a multa do art. 467 da CLT, porque as verbas rescisórias não foram pagas no tempo certo.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 11/04/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
12/04/2017**

**TRT2 - DISPENSA EM MASSA QUE INCLUI TRABALHADOR COM DOENÇA GRAVE NÃO É
DISCRIMINATÓRIA**

Um trabalhador de empresa do ramo automotivo portador de doença grave (cardiopatia) foi demitido do emprego com mais de 500 funcionários. Ele entrou com processo na Justiça pedindo a nulidade de sua dispensa, alegando que a mesma teria sido discriminatória e ocorrida durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho (lay off). A sentença deferiu liminar em antecipação de tutela (que é a antecipação dos efeitos da sentença condenatória para que a decisão judicial seja cumprida com urgência). A empresa recorreu.

Alegando sérias dificuldades financeiras, o empregador justificou ter sido esse o motivo da suspensão do vínculo de mais de 1.400 funcionários por um ano e, posteriormente, da dispensa de 500 desses empregados, dentre os quais o reclamante. A empresa solicitou que fossem julgados improcedentes os pedidos de reintegração do funcionário ao trabalho, além

5

do restabelecimento do plano de saúde, da indenização por danos morais, do pagamento de salários entre a dispensa e a reintegração e dos honorários advocatícios.

A 8ª Turma do TRT da 2ª Região, em acórdão de relatoria do desembargador Rovirso Boldo, determinou a cassação da liminar e julgou improcedentes os pedidos do trabalhador. Segundo os desembargadores, na hipótese de o empregado, após o diagnóstico inicial, continuar trabalhando por longo período, vindo a ser dispensado junto com grande grupo de trabalhadores em razão de crise econômica que aflige a empregadora, não se constata postura discriminatória patronal. Os magistrados destacaram, ainda, que não houve indícios nem foram apresentadas provas relativas à alegada discriminação. E que o funcionário trabalhou por treze anos na empresa após ter a doença diagnosticada.

(Processo PJe TRT/SP 0019411820155020468)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 12/04/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
19/04/2017**

**TRT6 - DEMISSÃO DE PORTADOR DE HIV POR CRISE ECONÔMICA NÃO CARACTERIZA
DISCRIMINAÇÃO**

O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) cassou decisão da primeira instância que determinou a reintegração de trabalhador porque entendeu como discriminatória sua dispensa, em razão de ser portador do vírus HIV.

Em seu voto, o relator, desembargador Eduardo Pugliesi, entendendo diversamente da decisão de primeira instância, concluiu que, no caso concreto, não ficou caracterizada a demissão por discriminação. O motivo invocado pela impetrante para haver demitido o litisoconsorte autor foi a grave crise do setor automobilístico enfrentada no País, esclareceu, constatando, após a análise das provas, que no período de janeiro de 2013 a janeiro de 2014, houve mais de 160 contratos de trabalho rescindidos nos diversos setores da empresa.

O desembargador ponderou o fundamento do Juízo do primeiro grau na Súmula nº 443, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que prescreve: Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. No entanto, sustentou que, segundo o entendimento da Corte Superior, a presunção que decorre da construção jurisprudencial é relativa, podendo ser elidida por prova em sentido contrário.

Nesse contexto, concluiu que a empresa conseguiu demonstrar que a situação de recessão vivenciada no país, em todo o mercado de trabalho, conforme bastante divulgado pelas mídias televisivas e escritas, atingiu-lhe, gerando demissão em massa. Desconfigurada a dispensa discriminatória, o Pleno acolheu, por maioria, o pedido da empresa e cassou a decisão interlocutória que determinou a reintegração do trabalhador ao emprego.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 19/04/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
20/04/2017

TST - AFASTADO DANO MORAL COLETIVO EM REVISTA ALEATÓRIA DE BOLSAS E SACOLAS EM FÁBRICA DA UNILEVER

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) contra decisão que afastou a ocorrência de violação à intimidade de empregados da fábrica da Unilever Brasil Gelados do Nordeste Ltda., em Jaboatão do Guararapes (PE), que tinham bolsas e mochilas revistadas ao fim da jornada. No entendimento mantido pela Turma, a conduta da empresa não configurou dano moral coletivo, uma vez que o procedimento era realizado de modo impessoal, geral e sem contato físico ou exposição da intimidade dos trabalhadores.

De acordo com os autos, a revista ocorria por meio de sorteio, feito com bolas verdes e vermelhas numa sacola na portaria. Os empregados que pegassem a bola verde eram liberados, e os que sorteassem a vermelha eram encaminhados a uma sala para que esvaziassem as bolsas para a revista. Segundo a Unilever, a medida foi tomada após a constatação de furtos de bens da empresa, como pequenos objetos e produtos fabricados na unidade (sorvetes e picolés).

Para o MPT, a conduta da multinacional ultrapassou seu poder diretivo e, mesmo que feita de forma aleatória, configurou presunção de culpabilidade dos empregados. O órgão requereu que fosse determinado o fim das revistas, com pagamento de multa de R\$ 5 mil mensais por cada trabalhador em caso de descumprimento, e a condenação da empresa em R\$ 300 mil por dano moral coletivo. A Unilever, no entanto, sustentou que o procedimento não foi abusivo, pois era feito de forma individual e sem contato físico, conforme prevê a jurisprudência.

O juízo da Vara do Trabalho de Jaboatão (PE) julgou improcedente o pedido do MPT. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), ao manter a sentença, ressaltou que, além da ausência de contato físico, a revista era feita por empregados do mesmo gênero, e aqueles que não portassem bolsas ou sacolas tinham a saída liberada. A empresa agiu em estrita atenção ao seu poder fiscalizador, atendo-se aos seus limites, concluiu.

Ao não conhecer do recurso do MPT ao TST, o ministro Guilherme Caputo Bastos ressaltou que a jurisprudência tem mantido o entendimento de que a revista realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição da intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza humilhação. Não houve produção probatória no sentido de demonstrar a ocorrência de situações humilhantes e vexatórias durante as

revistas, não se podendo, portanto, entender configurado algum tipo de constrangimento ensejador de dano moral, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-1208-37.2013.5.06.0142

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 20/04/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
20/04/2017**

**TRT3 - TURMA NÃO RECONHECE “TROCA DE FAVORES” EM CASO DE TESTEMUNHA QUE
MOVE AÇÃO CONTRA A MESMA EMPREGADORA**

A Segunda Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de um trabalhador para declarar a nulidade processual e determinar o retorno do processo à Vara de origem, para que seja ouvida uma testemunha que foi declarada suspeita pela juíza sentenciante, porque move ação contra a mesma empregadora e indicou o reclamante para testemunhar nesse outro processo em seu favor. Quem explica é a relatora do caso, desembargadora Maristela Iris da Silva Malheiros: O artigo 447 do CPC/2015 aplicado, subsidiariamente, ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), não estabelece como causa de suspeição ou impedimento o fato de a testemunha também mover ação contra a mesma empresa e ter indicado o reclamante como sua testemunha. O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 357, pacificou o entendimento a respeito da questão, definindo que não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. Não se pode presumir, portanto, a existência de troca de favores. Se o juízo acolheu a contradita, sem ouvir a testemunha nem mesmo como informante, configurado está o cerceamento do direito de produzir prova pela parte interessada, principalmente quando os fatos discutidos poderiam ser esclarecidos pela testemunha.

Entendendo o caso - Na audiência de instrução, a juíza de 1º Grau indeferiu a oitiva da testemunha ao constatar que o reclamante prestou depoimento em ação ajuizada por ela contra as rés. Sob protestos do trabalhador, a juíza entendeu que estava caracterizada a troca de favores. Mas, para a desembargadora, a situação não implica na suspeição automática da testemunha, ainda que ela tivesse formulado idênticos pedidos na ação que propôs contra as rés, o que, aliás, nem chegou a ser comprovado. Segundo a relatora, esse entendimento já está sedimentado na Súmula 357 do TST e leva em conta a realidade vivida pelos trabalhadores que muitas vezes possuem apenas aquela testemunha, que é a única que teve ciência dos fatos discutidos na ação. Além disso, não existindo qualquer evidência de distorção proposital da realidade, como no caso, não se pode considerar suspeita a testemunha que unicamente exerce o direito constitucional de acessar o Poder Judiciário, destacou a julgadora.

8



Em seu voto, a desembargadora frisou que o artigo 829 da CLT e o artigo 447 do CPC/2015 não contemplam a hipótese de impedimento nem suspeição pelo fato de a testemunha possuir ação trabalhista contra a reclamada. Nesse quadro, não se pode presumir a ocorrência de troca de favores, pois isso representaria restrição à garantia constitucional do direito de ação previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição da República. Não havendo como simplesmente presumir a imparcialidade da testemunha, nesses casos, deve o juiz tomar o depoimento dela e apenas torna-lo imprestável se constatar qualquer indício de imparcialidade, ponderou a relatora.

Ela também fez questão de ressaltar que o juízo de primeira instância tem posição privilegiada para colher impressões sobre a segurança e isenção das declarações das testemunhas e a juíza, no caso, não destacou nenhuma atitude que comprovasse a real troca de favores, com exceção do fato de a testemunha contraditada pelas rés ser a única indicada pelo reclamante, o que, segundo a desembargadora, definitivamente, não é de estranhar, dada a dificuldade do trabalhador de encontrar testemunhas dispostas a prestarem depoimento.

Para a relatora, ficou claro o prejuízo que a falta do depoimento trouxe ao reclamante: basta notar que a maior parte dos seus pedidos foram julgados improcedentes por ausência de provas, comentou.

Tendo em vista que o reclamante lançou oportunamente seus protestos contra a declaração de suspeição da testemunha que apresentou, atendendo ao disposto no artigo 795 da CLT e sendo claro o prejuízo daí decorrente (art. 794 da CLT), deve-se dar provimento ao recurso para anular a sentença e determinar a reabertura da instrução processual para a colheita do depoimento da testemunha, concluiu a desembargadora, no que foi acompanhada pelos demais julgadores da Turma.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 20/04/2017.