

Prezados (as) Senhores (as),

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

INFORMATIVO 005-17

FONTES DE NOTÍCIAS

MANTIDA JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE POSTOU COMENTÁRIOS OFENSIVOS NO FACEBOOK DA EMPREGADORA

PÁG. 02

TRT3 - EMPRESA É CONDENADA A INDENIZAR VIGILANTE POR DESRESPEITO AO DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO

PÁG. 03

TRT8 - COM BASE EM NOVA LEI, JUIZ NÃO RECONHECE VÍNCULO DE TRABALHADORA TERCEIRIZADA

PÁG. 04

TRT3 - JUSTA CAUSA É APLICADA A EMPREGADO QUE PRODUZIU DENTRO DA EMPRESA VÍDEO DE CUNHO SEXUAL

PÁG. 05

TRT3 - JUÍZA REJEITA PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME

PÁG. 06

TRT15 - TERCEIRA CÂMARA REVERTE CONDENAÇÃO DE EMPRESA ACUSADA DE REALIZAR REVISTA ÍNTIMA

PÁG. 07

TRT3 - JUÍZA DEFERE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DA ESTABILIDADE DA GESTANTE SOMENTE A PARTIR DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO

PÁG. 08

TRT3 - TRABALHADOR QUE VAI DE CARRO PARA O TRABALHO NÃO TEM DIREITO AO VALE-TRANSPORTE

PÁG. 09

TRT6 - CONTRATO DE APRENDIZ NÃO GERA ESTABILIDADE NO EMPREGO

PÁG. 10

FONTE DE NOTÍCIAS
25/04/2017

**MANTIDA JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE POSTOU COMENTÁRIOS OFENSIVOS NO
FACEBOOK DA EMPREGADORA**

Uma fábrica de máquinas de construção dispensou por justa causa um empregado porque ele postou na página da empresa em uma rede social (Facebook) comentários ofensivos, além de uma foto com gesto obsceno. Inconformado com a medida, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista pedindo que a dispensa fosse convertida para sem justa causa, com pagamento das verbas rescisórias complementares e indenização por danos morais. Mas o juiz Paulo Emílio Vilhena da Silva, titular da 4ª Vara do Trabalho de Contagem, considerou válida a conduta da empregadora e julgou improcedente a pretensão.

Inicialmente, o magistrado explicou que o ônus da prova quanto à causa que motivou a dispensa, no caso, era do empregador. Sem essa prova, a dispensa seria considerada sem justa causa. Nesse sentido, aplicou a Súmula 212 do TST e os artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do NCCP. Mas, após avaliar as provas levadas pelo empregador, o juiz acolheu a tese da defesa. No caso, ficou demonstrado que o profissional postou dois comentários, logo abaixo de uma foto publicada pela fábrica na rede social Facebook. Ele se referiu à empresa como “lixo” e “engana troxa”. Com o último comentário publicou, ainda, uma foto de gesto obsceno.

“A conduta obreira teve conotação difamatória, atingindo a honra e boa fama do empregador”, registrou o julgador na sentença, considerando extremamente grave a falta praticada pelo trabalhador. Para o juiz sentenciante, a conduta desconstituiu a confiança e o respeito que devem prevalecer em todo o contrato de trabalho.

Por fim, a decisão rejeitou o argumento de que o patrão deveria ter observado a gradação de pena. Ou seja, deveria ter aplicado pena mais branda antes de se valer da justa causa. “Em casos como tais, não há que se falar em gradação de penalidades, bastando uma única conduta para que seja possível a demissão por justa causa”, explicou.

Diante desse cenário, foi mantida a dispensa motivada adotada pela fábrica e julgados improcedentes os pedidos de conversão da justa causa em dispensa imotivada e também o pedido de indenização por danos morais.

Houve recurso, mas o TRT de Minas manteve a decisão. A Turma de julgadores chamou a atenção para o fato de não se tratar de página criada e mantida pelo trabalhador, onde, em tese, haveria acesso restrito e maior liberdade de manifestação de pensamento. Ponderou-se que as ofensas dirigidas à empresa na própria página da empregadora podem ser visualizadas por clientes, empregados, fornecedores, etc.. Para os julgadores, o empregado tentou manchar a reputação da empregadora perante todos aqueles que com ela têm relacionamento. “O ato praticado demonstra a violação ao respeito mútuo que deve permear o vínculo de emprego, revela prática voltada a lesar, abalar a dignidade e a reputação empresária”, constou do acórdão, que reconheceu que a conduta tornou impraticável a continuidade do vínculo de emprego, com a quebra definitiva da confiança.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região Minas Gerais, 25/04/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
02/05/2017

**TRT3 - EMPRESA É CONDENADA A INDENIZAR VIGILANTE POR DESRESPEITO AO DIREITO DE
DESCONEXÃO DO TRABALHO**

No julgamento realizado na 2ª Vara do Trabalho de Uberlândia, a juíza Tânia Mara Guimarães Pena condenou uma empresa de segurança e transporte de valores ao pagamento de uma indenização de 5 mil reais por submeter um vigilante a longas jornadas de trabalho. Na avaliação da magistrada, houve desrespeito ao direito de desconexão do trabalho. Diante da comprovação desse fato, o TRT mineiro decidiu aumentar o valor da indenização para 10 mil reais.

Em sua ação, o vigilante relatou que era submetido a intensa carga de trabalho, em jornada que, muitas vezes, se alongava por mais de sete dias consecutivos. Ao analisar os depoimentos das testemunhas, a julgadora constatou que o vigilante, assim como os demais colegas, somente tinha acesso à escala que cumpriria no dia seguinte ao final de cada jornada diária, por volta das 21 horas. E o pior: o trabalhador era obrigado a ligar para a empresa e se informar a respeito da escala diária dele, pelo menos em grande parte do período contratual. Nesse sentido, como observou a juíza, a prova oral ficou dividida, pois algumas testemunhas relataram que, a partir de 2012, a empresa passou a realizar esse contato.

Independentemente de quem era a obrigação de realizar o contato, o fato é que a sistemática adotada pela ré descortina o completo travamento da vida pessoal do trabalhador, que não tem a mínima condição de se programar para a realização de outras atividades não relacionadas ao trabalho, ponderou a julgadora. Chamou a atenção da magistrada o fato de o vigilante não ter informação sobre as folgas que ele teria no trabalho. Ela constatou que a informação sobre as folgas chegavam sempre em última hora, o que impedia o vigilante de programar sua vida pessoal, prejudicando o seu convívio familiar e social. De acordo com as ponderações da julgadora, esse tipo de prejuízo causado ao trabalhador gera o chamado dano existencial, já que afeta a vida do empregado fora do trabalho, interferindo no seu direito ao lazer e nos planos para o futuro.

Em grau de recurso, o vigilante pediu o aumento do valor da indenização. A 1ª Turma do TRT mineiro confirmou a sentença nesse aspecto e, dando razão ao trabalhador, aumentou o valor da indenização para 10 mil reais. Nas palavras do relator do caso, desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, Viver é, em certa medida, projetar o futuro. Diariamente, desenhamos e recortamos nossos desejos, nossas vontades, nossos sonhos e muito lutamos para alcançá-los, de modo que a conduta da empresa em exigir sempre mais e mais labor de seu empregado, como se fosse uma 'máquina ou uma coisa' pode, como no caso, configurar o dano existencial.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 02/05/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
03/05/2017

**TRT8 - COM BASE EM NOVA LEI, JUIZ NÃO RECONHECE VÍNCULO DE TRABALHADORA
TERCEIRIZADA**

A entrada em vigor da Lei 13.429/2017 passou a permitir terceirizações que antes eram proibidas apenas por conta de entendimentos jurisprudenciais. Com essa tese, o juiz Marco Aurélio Marsiglia Treviso, da 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia (MG), não acolheu pedido de uma atendente de telemarketing para que tivesse vínculo de emprego reconhecido com o banco para o qual prestava serviços.

O juiz explicou que a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e a Súmula 49 do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais estabeleciam a ilegalidade da terceirização de serviços de operação de telemarketing ligada ao setor bancário.

Porém, para Treviso, a nova lei autoriza a terceirização de serviços específicos e elimina conceitos jurídicos indeterminados como eram o de atividade-fim e atividade-meio. De acordo com a nova sistemática legal, essa diferenciação deixa de existir, explicou.

Para o julgador, o cancelamento da Súmula 331 do TST é medida inafastável, porque a jurisprudência que ela estabelece contraria a nova lei, que para ele disciplinou completamente a questão da terceirização.

Treviso também ressalta que seu entendimento não é aplicação retroativa da Lei 13.429/2017. Na verdade, a referida disposição normativa apenas reforça o convencimento de que os entendimentos expostos na Súmula 331 do TST (e, por conseguinte, a Súmula 49 do TRT-3) estavam absolutamente equivocados, no plano jurídico, no que se referem à diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio, afirmou.

Aplicação retroativa

Professor do Direito de Trabalho e Processo Civil, Ricardo Calcini não concorda o entendimento do julgador. A Lei da Terceirização não pode ser aplicada a fatos pretéritos anteriores à sua vigência. Isso porque, segundo expressa previsão do artigo 6º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), o advento da nova normatização deve respeitar, obrigatoriamente, o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, ressaltou Calcini.

O professor lembra que posição já havia sido adotada pelo TST na Súmula 441, quando da edição da Lei 12.506/2011, que regulamentou a proporcionalidade do aviso prévio, e que passou a valer apenas para rescisões contratuais ocorridas a partir de 13 de outubro de 2011. Seguindo idêntico raciocínio, apenas as novas relações jurídico-trabalhistas, que se formarão a partir de 31 de março de 2017, data da publicação da Lei 13.429/2017, é que passarão a ser regidas pela Lei da Terceirização, finalizou Calcini.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 03/05/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
04/05/2017

**TRT3 - JUSTA CAUSA É APLICADA A EMPREGADO QUE PRODUZIU DENTRO DA EMPRESA
VÍDEO DE CUNHO SEXUAL**

A 2ª Turma do TRT-MG confirmou a sentença que reconheceu a dispensa por justa causa do empregado de uma concessionária de veículos que, depois do expediente, juntamente com um colega de trabalho e vestindo o uniforme da empresa, produziu vídeo simulando sexo oral, posteriormente divulgado em grupo do WhatsApp. Ao examinar o caso, os julgadores concluíram que a conduta imprópria do trabalhador comprometeu a imagem da empresa, já que repercutiu negativamente dentro e fora do ambiente de trabalho, sendo grave o suficiente para autorizar a aplicação imediata da justa causa, ou seja, sem a necessidade de gradação das penalidades. Nesse contexto, a Turma negou provimento ao recurso do trabalhador, no qual ele insistia na reversão da punição.

O empregado argumentou que a concessionária agiu com excesso, tendo em vista que jamais sofreu qualquer advertência em dois anos de contrato de trabalho. Reconheceu que produziu o vídeo, que ele foi impróprio e inoportuno, mas disse que não teve a intenção de divulgá-lo, o que foi feito por outra pessoa. Afirmou que tudo não passou de uma brincadeira, entendendo que a justa causa deveria ter sido precedida de gradação das penalidades. Mas o juiz convocado relator, Rodrigo Ribeiro Bueno, não acatou esses argumentos. Ele concluiu que os requisitos para aplicação da justa causa foram plenamente atingidos.

Segundo esclareceu o relator, o comunicado da dispensa registrou que o reclamante foi dispensado por incontinência de conduta, na forma do art. 482, b, da CLT. E, apesar de o vídeo (que estava sob a guarda da Secretaria da Vara de origem), não ter sido remetido ao TRT-MG, o próprio reclamante admitiu, em depoimento, que ele e um colega, ambos vestindo uniforme da concessionária, produziram vídeo com cena de cunho sexual após o expediente, cujo conteúdo era, de fato, impróprio ao ambiente de trabalho.

O fato, inclusive, chegou a ser investigado em auditoria interna na empresa, cuja conclusão, após a análise do material e entrevista dos envolvidos, foi que o vídeo, realmente, tinha clara alusão pornográfica, além de não deixar dúvidas quanto ao fato de ter sido produzido pelo reclamante e seu colega de trabalho, dentro da empresa, na área da Expedição do Departamento de Peças. Nessa auditoria, apurou-se, ainda, que o vídeo foi divulgado em um grupo de pessoas composto por colaboradores atuais e antigos da Concessionária, formado no WhatsApp, tratando-se de um aplicativo público, de participação gratuita e de fácil divulgação a outras pessoas, é impossível controlar ou bloquear a divulgação, podendo prejudicar a imagem da empresa.

E mais: De acordo com o relator, o relatório de diálogos do WhatsApp (apresentado pelo próprio reclamante) foi suficiente para demonstrar a grande repercussão do vídeo. Como se não bastasse, a prova testemunhal confirmou que o vídeo, de fato, foi divulgado em grupo do pessoal da empresa existente no WhatsApp e que, nele, o reclamante e outro rapaz simulavam sexo oral. Uma dessas testemunhas, inclusive, disse que o vídeo acabou viralizando no grupo do WhatsApp, repercutindo dentro e fora da empresa.

O reclamante se valeu do ambiente de trabalho para produzir vídeo de teor sexual, obviamente impróprio, o que caracteriza a incontinência de conduta prevista no art. 482, b, da CLT. Mesmo que ele não tivesse a intenção de divulgá-lo (já que as testemunhas demonstraram que a divulgação no grupo do WhatsApp, na verdade, foi feita por outra pessoa), o fato é que a mídia repercutiu no aplicativo de mensagens instantâneas, cujo controle posterior é impossível, dada a criptografia utilizada nesses sistemas modernos de transmissão de mensagens. Não há sequer como controlar a divulgação dessas imagens na internet, o que pode ocasionar, sim, graves danos à imagem da empresa, já que o vídeo mostra dois empregados seus em simulação de cunho sexual, em ambiente de trabalho e vestindo seus uniformes, destacou, em seu voto, o juiz convocado.

Por tudo isso, o relator concluiu que a falta praticada pelo reclamante é grave o suficiente para dispensar a gradação da pena. Ele ponderou que a exemplar punição de empregados que praticam esse tipo de conduta inibe a repetição desta por outros trabalhadores. Adotando esses fundamentos, a Turma considerou legítima a justa causa aplicada ao reclamante.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 04/05/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
05/05/2017**

TRT3 - JUÍZA REJEITA PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME

Se não fosse exigido o uso do uniforme para o trabalho, de todo modo, o trabalhador usaria outra roupa que também precisaria ser lavada. Com essa ponderação, a juíza Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker, titular da 6ª Vara do Trabalho de Betim, julgou improcedente a pretensão de um ferramenteiro de receber indenização pelo uso de sabão e produtos utilizados na limpeza da vestimenta usada para o trabalho. A magistrada também rejeitou a possibilidade de o tempo despendido na atividade ser remunerado como extra.

O ferramenteiro trabalhava em uma empresa do ramo de alumínio e era obrigado a usar uniforme. Na sentença, a juíza considerou absurda a pretensão de reparação pelas despesas com a higienização da vestimenta. Faz parte do asseio pessoal de cada um, mesmo que se trate de uniforme de trabalho, ponderou, lembrando que a limpeza, no caso, é feita da mesma forma que a roupa em geral.

Ademais, a juíza sentenciante constatou cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho impondo aos empregados a responsabilização pelos uniformes fornecidos. Como exemplo, citou a previsão expressa de que o trabalhador se responsabiliza por estrago, danos ou extravio do uniforme fornecido pela empregadora, bem como pela manutenção em condições de higiene e apresentação. Também foi estabelecido que o uniforme seja usado

exclusivamente no trabalho e devolvido quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.

Concluindo que a manutenção e higienização do uniforme é dever do empregado, a juíza negou o pedido de indenização feito pelo trabalhador. De acordo com o entendimento adotado na sentença, o fato de o empregado lavar o uniforme em casa não configura transferência dos riscos do negócio. Cabe recurso da decisão.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 05/05/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
10/05/2017**

**TRT15 - TERCEIRA CÂMARA REVERTE CONDENAÇÃO DE EMPRESA ACUSADA DE REALIZAR
REVISTA ÍNTIMA**

A 3ª Câmara do TRT-15 acolheu o pedido da reclamada e a liberou da indenização imposta pelo Juízo da Vara do Trabalho de Sumaré, que a condenou a pagar ao reclamante, a título de danos morais, o valor de R\$ 6 mil por sofrer revistas íntimas na saída do expediente.

Segundo afirmou o trabalhador nos autos, ao término do expediente de trabalho era obrigado a se despir, submetendo-se a revista íntima. Para o Juízo de primeira instância, essa prática da empresa configura abuso do poder diretivo.

A empresa, porém, negou tais afirmações, salientando que o reclamante, jamais se submeteu a revistas íntimas, prática jamais adotada pela empresa. Mas a empresa confirmou que havia sim revistas, conforme se comprovou também pela testemunha do reclamante, apenas quando era acionado o apito ao se passar o crachá na portaria. Nesse caso, o segurança levava o trabalhador a uma sala reservada e fazia a revista nas mochilas. A mesma testemunha disse também que o reclamante chegou a receber uma geral uma vez, mas negou que essa revista ocorresse diariamente.

Para o relator do acórdão, desembargador Helcio Dantas Lobo Junior, pelo depoimento da testemunha do próprio reclamante, contrariamente ao alegado, ele não era obrigado a se despir e se submeter a revista íntima. Mesmo a declaração de que fazia uma geral no trabalhador, não se mostra convincente para o colegiado, e o que se depreende, por todo o contexto apresentado nos autos, é que havia uma revista nos pertences do empregado, de forma aleatória e individual, em sala reservada, quando tocava o apito da catraca de entrada e saída da empresa.

O acórdão afirmou ainda que a revista íntima aos empregados, quando efetuada de forma aleatória, sem exposição deles, não constitui ato vexatório ou atentatório à dignidade humana. Da mesma forma, a revista de bolsas e sacolas daqueles que adentram no recinto empresarial não constitui, por si só, motivo a denotar constrangimento nem violação da

intimidade da pessoa, tampouco discriminação, visto que revista, in casu, era realizada de forma impessoal, completou.

O colegiado entendeu que a revista pela empresa, no caso dos autos, é legítimo exercício regular do direito à proteção de seu patrimônio. O acórdão concluiu, assim, que, se ausente abuso desse direito, quando procedida a revista moderadamente, não há se falar em constrangimento ou em revista íntima e vexatória, a atacar a imagem ou a dignidade do empregado, razão pela qual, decidiu que a indenização imposta pela sentença era indevida. (Processo 0000708-45.2014.5.15.0122)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 10/05/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
16/05/2017**

**TRT3 - JUÍZA DEFERE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DA ESTABILIDADE DA GESTANTE
SOMENTE A PARTIR DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO**

A trabalhadora foi dispensada da fabricante de autopeças no dia 20/08/2016. Passados quase seis meses, já em fevereiro de 2017, ajuizou ação na Justiça do Trabalho afirmando que estava grávida quando foi desligada. Após constatar a veracidade do fato, a juíza Renata Lopes Vale, titular da 2ª Vara do Trabalho de Betim, condenou a empregadora a pagar a indenização substitutiva da garantia de emprego da gestante. Mas a condenação alcançou apenas o período a partir do ajuizamento da ação até a efetiva reintegração ocorrida no curso da ação, em meados de março de 2017. O entendimento adotado foi o de que o patrão não deve responder pelo período em que a trabalhadora preferiu permanecer na inércia, já que demorou comunicar a gravidez.

A decisão lembrou que a proteção à maternidade foi garantida pela Constituição Federal, nos termos do artigo 10, inciso II, b, do ADCT. Com isso, o empregador ficou impossibilitado de exercer o direito de despedir arbitrariamente a empregada que se encontra grávida. Essa garantia provisória de emprego inicia-se com a confirmação da gravidez, estendendo-se até cinco meses após o parto. É dentro deste período que a gestante não poderá ser imotivadamente dispensada. Ainda conforme registrado na sentença, para a garantia da estabilidade provisória da gestante, é irrelevante que o empregador e também a empregada tenham conhecimento do estado gravídico.

O atual posicionamento jurisprudencial ao qual me filio é no sentido de se conferir a garantia de estabilidade provisória a trabalhadora a partir do momento da concepção, essa garantia não visa apenas à proteção objetiva da gestante, mas, sobretudo, à tutela do nascituro, apontou a juíza sentenciante. No caso do processo, um documento provou que, na data de 21/1/2017, a profissional estava com 23 semanas e três dias de gestação. Ou seja, de fato, encontrava-se grávida na vigência do contrato de trabalho e por ocasião do desligamento.

Mas, na avaliação da magistrada, a empregada não pode ser beneficiada com pagamento de parcelas relativas a um período que preferiu ficar inerte. Afinal, deixou para cientificar o empregador de seu estado somente em 15 de fevereiro de 2017, com o ajuizamento da demanda.

Com esses fundamentos, considerando as peculiaridades do caso, a fábrica foi condenada a pagar indenização substitutiva da garantia de emprego, desde 15/2/2017 até a efetiva reintegração, em valor equivalente aos salários, cestas básicas e FGTS com 40%, tudo conforme se apurar liquidação. Cabe recurso da decisão.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 16/05/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
18/05/2017**

TRT3 - TRABALHADOR QUE VAI DE CARRO PARA O TRABALHO NÃO TEM DIREITO AO VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte é um direito do trabalhador e deve ser antecipado pelo empregador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Porém, há requisitos para a sua concessão. E um deles é que o deslocamento se dê mediante a utilização de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos (artigo 1º da Lei 7.418/85).

Em sua atuação na 8ª Turma do TRT mineiro, a juíza convocada Ana Maria Espi Cavalcanti julgou desfavoravelmente o recurso apresentado por um trabalhador que pretendia ser indenizado pelos gastos com o deslocamento para o trabalho. Invocando a Súmula 360 do TST, ela frisou que cabe ao empregador comprovar que o empregado não preenche os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretende fazer uso do benefício.

E, no caso analisado, o próprio empregado admitiu que ia para o trabalho em veículo próprio. Diante disso, a julgadora considerou que o empregado não necessitava do vale-transporte para chegar ao trabalho e retornar para a sua residência. Considerou-se, portanto, que a empregadora fez a prova que lhe cabia.

O transporte casa-trabalho com carro próprio é de conta e risco do trabalhador que o elege como meio de transporte para sua comodidade, esclareceu a julgadora. Ela acrescentou que, no caso, não houve evidências acerca da recusa da empresa em relação ao fornecimento do vale aos empregados que dele precisavam.

Nesse contexto, a relatora concluiu ser indevida a indenização substitutiva pedida pelo trabalhador, já que ele não teve despesas com transporte público.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 18/05/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
19/05/2017

TRT6 - CONTRATO DE APRENDIZ NÃO GERA ESTABILIDADE NO EMPREGO

Terminado o prazo do contrato de aprendizagem, considera-se cumprindo seu principal escopo - a formação técnico-profissional do aprendiz e não a prestação de trabalho produtivo, não gerando, portanto, garantia de emprego. Foi esse o entendimento do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), ao conceder a segurança pretendida por empresa que dispensou reclamante gestante em razão de término contratual.

Em suas razões, a empresa Indústrias Reunidas Renda S/A, autora do Mandado de Segurança, narra que a trabalhadora foi admitida como aprendiz, ponderando que a contratação por prazo determinado dentro da qual se pretende proteger a gestante é aquela própria dos contratos nos quais o trabalhador possa continuar a desenvolver as mesmas tarefas e a perceber a mesma remuneração.

O relator do voto, desembargador Ivanildo da Cunha Andrade, esclareceu que tal modalidade de contrato não enseja garantia de emprego: o prazo máximo do contrato de aprendizagem não visa a assegurar o princípio da continuidade da relação de emprego, como nas demais modalidades de contrato por tempo determinado.

Por conseguinte, explicou o relator, é inaplicável a diretriz da Súmula 244, III, do TST, que trata da estabilidade provisória da empregada gestante. Noutras palavras, o prazo máximo do contrato de aprendizagem não visa a assegurar o princípio da continuidade da relação de emprego, como nas demais modalidades de contrato por tempo determinado, ressaltou.

Para embasar seu posicionamento, expôs jurisprudências do Regional no mesmo sentido, e, ainda, seguiu o parecer do Ministério Público do Trabalho, que opinou pela concessão da segurança requerida. O relator foi seguido pela maioria do Pleno.

As decisões de primeira e segunda instância seguem o princípio do duplo grau de jurisdição, sendo passíveis de recurso conforme o previsto na legislação processual. Essa matéria foi produzida pelo Núcleo de Comunicação Social do TRT-PE e tem natureza informativa, não sendo capaz de produzir repercussões jurídicas.

e-mail: imprensa@trt6.jus.br

Prco. N.º TRT - 0000081-63.2017.5.06.0000 (MS)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 19/05/2017.