

Prezados (as) Senhores (as),

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

INFORMATIVO 006-17

FONTES DE NOTÍCIAS

16ª TURMA: PORTAR CELULAR CORPORATIVO SEM RESTRIÇÃO DE MOBILIDADE NÃO CONFIGURA SOBREAVISO

PÁG. 02

TST - CANCELAMENTO DE FÉRIAS POUCOS DIAS ANTES DE SEU INÍCIO GERA INDENIZAÇÃO PARA TST - CANCELAMENTO DE FÉRIAS POUCOS DIAS ANTES DE SEU INÍCIO GERA INDENIZAÇÃO PARA BANCÁRIA

PÁG. 02

TRT3 - EMPREGADO QUE TEVE ACERTO RESCISÓRIO PAGO COM CHEQUE SUSTADO SERÁ INDENIZADO

PÁG. 03

TRT1 - LABORATÓRIO TERÁ DE PAGAR R\$3 MILHÕES POR "PEJOTIZAÇÃO"

PÁG. 04

BANCO É CONDENADO A PAGAR HORA EXTRA À FUNCIONÁRIA QUE FEZ CURSO FORA DO EXPEDIENTE

PÁG. 06

CÁLCULO DA INDENIZAÇÃO DE REPRESENTANTE COMERCIAL NÃO PODE SER LIMITADO POR PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

PÁG. 07

MOTORISTA SUBMETIDO A TESTE DO BAFÔMETRO PELA EMPRESA NÃO COMPROVA DANO MORAL

PÁG. 07

TRT3 - VANTAGENS PREVISTAS EM CCT DE CATEGORIA DIFERENCIADA NÃO OBRIGAM EMPREGADORA NÃO REPRESENTADA NA NEGOCIAÇÃO

PÁG. 08

FONTE DE NOTÍCIAS
31/05/2017

16ª TURMA: PORTAR CELULAR CORPORATIVO SEM RESTRIÇÃO DE MOBILIDADE NÃO CONFIGURA SOBREAVISO

Um empregado especialista em sistemas que trabalhou na área de suporte técnico para uma grande empresa do ramo de telecomunicações em São Paulo teve seu recurso negado quanto ao adicional de sobreaviso. Ele alegou que ficava à disposição da empresa para o atendimento de ocorrências e que isso restringia o seu direito de descanso.

A testemunha do funcionário confirmou que ele portava um celular corporativo e que tinha de ficar à disposição para atender ocorrências fora do horário de trabalho, mas que isso ocorria algumas vezes, não todos os dias, e que, quando surgia algum problema, o empregado podia resolver de casa, pois tinha acesso remoto.

Os magistrados da 16ª Turma do TRT da 2ª Região, em acórdão de relatoria do desembargador Nelson Bueno do Prado, citaram a Súmula nº 428, inciso I, do TST: "O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso".

E negaram provimento ao pedido, alegando que: "Apesar de se utilizar de celular corporativo, não restou provado que o apelante tivesse redução de mobilidade em face do aguardo de ordens do empregador".

(Processo 10000536820155020062)

FONTE: TRT 2ª Região, 31/05/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
16/06/2017

TST - CANCELAMENTO DE FÉRIAS POUCOS DIAS ANTES DE SEU INÍCIO GERA INDENIZAÇÃO PARA TST - CANCELAMENTO DE FÉRIAS POUCOS DIAS ANTES DE SEU INÍCIO GERA INDENIZAÇÃO PARA BANCÁRIA

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu recurso do Banco do Brasil contra decisão que o condenou a indenizar bancária pelo cancelamento de férias poucos dias antes de seu início, o que inviabilizou viagem para participar de curso na Europa. O empregador tinha ciência da atividade, mas de maneira excepcional determinou a remarcação dos dias de descanso, causando prejuízo e frustração para a trabalhadora.

A bancária se inscreveu, em novembro de 2012, no curso de verão do Tribunal Internacional de Justiça, na Holanda, que aconteceu entre os dias 8 e 26 de julho de 2013,

2

período em que estaria de férias. Ela disse ter acertado a situação com o superior hierárquico, meses antes da viagem, mas recebeu comunicado do banco de que as férias foram canceladas, faltando três dias para o início do curso e 24h para a viagem. Na Justiça, pediu indenização em vista da frustração e do prejuízo ocorridos.

Segundo o Banco do Brasil, a própria empregada fez a remarcação, com uso de login e senha. Nesse sentido, afirmou que o superior imediato não pode cancelar/remarcar as férias diretamente, quando o bancário discordar da mudança. A defesa ainda entende que as provas apresentadas são contraditórias em relação ao relato da trabalhadora, e contestou um dos documentos escrito em língua estrangeira, sem a devida tradução (artigo 157 do CPC de 1973).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve sentença que deferiu indenizações de R\$ 5 mil por dano moral e de R\$ 10 mil por dano material, em razão dos prejuízos financeiros demonstrados. A reparação decorreu do cancelamento das férias três dias antes do seu início, o que impossibilitou a viagem e a participação no curso, sendo que o supervisor sabia da programação há meses.

Para o TRT, foi irrelevante o fato de a bancária ter alterado as férias no sistema, até porque o representante do banco no processo reconheceu que a empregada teve de cancelá-la excepcionalmente, apesar de a remarcação ser feita, em regra, com pelo menos 30 dias de antecedência.

No TST, o banco reiterou as alegações apresentadas na defesa, mas a ministra relatora, Maria Cristina Peduzzi, votou no sentido de não conhecer do recurso. Ela concluiu que o comprovante de matrícula redigido em língua estrangeira não foi determinante para a conclusão do Regional, que se valeu das demais provas para estabelecer a condenação, especialmente do depoimento do preposto, que afirmou não haver contradição entre os documentos apresentados e o relato da trabalhadora, afirmou.

Por unanimidade, a Oitava Turma acompanhou a relatora.

Processo: RR-1957-16.2013.5.03.0020

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 16/06/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
20/06/2017

**TRT3 - EMPREGADO QUE TEVE ACERTO RESCISÓRIO PAGO COM CHEQUE SUSTADO SERÁ
INDENIZADO**

Um encanador que trabalhou na montagem de tubulação de uma fábrica, após ser dispensado sem justa causa e receber o acerto rescisório, passou por uma desagradável surpresa: o cheque dado em pagamento, no valor de R\$4.895,39, foi devolvido por falta de

provimento de fundos, frustrando sua expectativa de receber o acerto devido. Diante disso, buscou na Justiça uma indenização pelos danos sofridos.

Ao julgar o caso na 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, a juíza Gilmar Delourdes Peixoto de Melo deu razão ao trabalhador. Na visão da magistrada, o mero inadimplemento das verbas rescisórias não justificaria o pedido reparatório, já que não caracteriza, por si só, ofensa direta ao nome, ao estado ou à condição do empregado. A própria CLT já prevê penalidades específicas para essa situação. Mas a conduta do empregador que emite cheque sem provisão de fundos para pagamento de acerto rescisório é, no seu entendimento, danosa ao nome do credor, levando em conta que o cheque pode ser endossado pelo trabalhador e repassado a outros.

No caso, como ponderou a juíza, ao entregar o cheque, a empresa incutiu no trabalhador a certeza de que já teria em mãos o valor que lhe era devido, fato esse que permite, inclusive, a programação pessoal de gastos e, por não estar o cheque cruzado, o seu repasse a terceiros. A devolução do título de crédito, a seu turno, frustra a expectativa criada, causando, sim, significativa sensação de perda, afetando, até mesmo, a honra do reclamante em face de eventuais compromissos firmados com terceiro a partir daquele título com força de ordem de pagamento à vista, fundamentou a magistrada, frisando que, nesse sentido, a Súmula 388 do STJ considera ser presumido o abalo moral em face de indevida devolução de cheque.

Conforme apurou, a devolução do cheque se deu por dois motivos, 11 e 42, respectivamente, os quais indicam que o cheque foi sustado. Ou seja, após entregar o cheque como quitação, a empresa sustou o cheque, inviabilizando o recebimento de seu valor pelo trabalhador. Para a julgadora, essa conduta, levando em consideração a necessidade de manifestação de vontade, evidenciou má-fé patronal, com o nítido propósito de ludibriar o trabalhador e se livrar das penalidades cabíveis. Além do que, em nenhum momento, as empresas beneficiadas com a prestação de serviços do trabalhador demonstraram a intenção de resolver voluntariamente a pendência com ele.

Diante desses fatos, levando em conta a gravidade da conduta e a proporcionalidade entre ela e os fatos, a julgadora condenou as empresas a pagarem indenização por danos morais no importe de R\$1.000,00, montante que considerou justo e razoável. Não houve recurso dessa decisão.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 20/06/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
20/06/2017**

TRT1 - LABORATÓRIO TERÁ DE PAGAR R\$3 MILHÕES POR "PEJOTIZAÇÃO"

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou o Laboratório Fleury S.A., que atua no ramo de serviços de realização de exames complementares em medicina e de diagnóstico, bem como exames laboratoriais, de patologia

4

e de análises clínicas, e internações, a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 3 milhões pela prática de pejetização na contratação de médicos, bem como condenou o réu ao cumprimento de obrigação de fazer, consistente na promoção do registro em CTPS dos trabalhadores/médicos que lhe prestem serviço, subordinado, nas atividades indispensáveis ao cumprimento de seu objeto social e, nos termos do art. 41 da CLT. A empresa também terá de se abster a utilizar essa prática (pejetização) em todo território nacional, sob pena de ter de pagar multa. A decisão foi tomada no julgamento de um recurso do Ministério Público do Trabalho da 1ª Região (MPT-RJ) em Ação Civil Pública proposta contra o laboratório. A reparação será revertida pelo MPT a instituições públicas de saúde para apoio e tratamento de trabalhadores vítimas de acidente de trabalho e/ou doenças profissionais.

O colegiado acompanhou, por unanimidade, o voto do relator, desembargador Mario Sérgio M. Pinheiro, que reconheceu a prática da pejetização na contratação de médicos, reformando a sentença. A contratação se dava por intermédio de pessoas jurídicas, mas os médicos atuavam na atividade-fim do laboratório de serviços de medicina diagnóstica, ficando caracterizados os requisitos do vínculo de emprego (pessoalidade, subordinação e não eventualidade).

Um dos argumentos usados em defesa do laboratório foi que a contratação dos profissionais médicos, por intermédio de pessoa jurídica, atendia ao interesse dos próprios prestadores de serviços por causa de sua alta especialização e pela possibilidade de ter uma agenda mais flexível.

Com uma análise minuciosa, o voto do relator, de 47 páginas, destacou, dentre outros pontos, que as contratações efetuadas pela empresa não se amoldam ao conceito de terceirização, uma vez que os prestadores de serviço eram os próprios sócios da pessoa jurídica contratados pela Ré e não seus empregados. Para o magistrado, a hipótese dos autos tampouco autoriza a concluir que seriam autônomos, pois nesse caso não haveria intermediação de pessoa jurídica.

O desembargador Mario Sérgio Pinheiro atentou para a prática da chamada pejetização - quando empregados tornam-se PJs por força da imposição das empresas contratantes. O magistrado observou que o laboratório, em seu site, requisita para atuar em regime PJ, impossibilitando a escolha da relação de emprego. A nossa Constituição veda, expressamente, a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, inciso XXXII). Logo, por maior que seja o grau de especialização de determinado trabalhador, laborando ele em condições de uma típica relação de emprego, não pode, optar pelo não-emprego, afirmou o relator em seu voto.

Além da indenização de R\$3 milhões, a título de reparação pelos danos morais causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, a condenação incluiu a abstenção da empresa em realizar novas contratações de médicos por meio de pessoa jurídica, sob pena de ter de pagar multa diária de R\$ 5 mil por trabalhador admitido desta forma. Com relação aos já contratados, o laboratório terá que assinar a carteira de trabalho dos profissionais que prestem serviços de forma subordinada.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 20/06/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
21/06/2017

BANCO É CONDENADO A PAGAR HORA EXTRA À FUNCIONÁRIA QUE FEZ CURSO FORA DO EXPEDIENTE

O tempo que uma bancária passou fazendo cursos de capacitação profissional, durante sua folga, deve ser remunerado como hora extra. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) condenou o banco Bradesco a pagar pelo tempo gasto estudando, seja pela internet ou de forma presencial.

A decisão teve fundamento em jurisprudências no sentido de que o período dos cursos obrigatórios feitos fora da jornada normal de trabalho tem de ser pago como serviço extraordinário, pois representa tempo à disposição do empregador. Na ação judicial, a trabalhadora relatou que se deslocava para realizar cursos presenciais e também precisava fazer cursos online de qualificação depois do expediente.

Quanto às horas de deslocamento realizada pela bancária até o local do curso presencial, a 2ª Turma considerou que devem ser consideradas como tempo à disposição do empregador e deve integrar a jornada de trabalho, já que as viagens eram realizadas em benefício do banco. “Ora, se o empregado, sob comando do empregador, frequenta curso, dispensa tempo de sua vida em prol da melhoria dos meios de produção da empresa, nada mais justo do que exigir desta a contraprestação pela tarefa”, explicou o relator do processo, desembargador Osmair Couto.

Uma testemunha confirmou o relato da trabalhadora e garantiu que tanto advogados quanto estagiários tinham que fazer os curso de capacitação como parte da lista de metas. Ela contou que todos eram cobrados para realizar a capacitação cujo conteúdo poderia ser visto em qualquer lugar que tivesse acesso à internet e acrescentou ainda que nunca viu a trabalhadora acessar os cursos no horário de expediente.

O banco argumentou que a trabalhadora não conseguiu provar os cursos que realizou. No entanto, documentos existentes no processo comprovaram a inscrição e viagens para realização dessas atividades.

Os magistrados consideraram as provas suficientes para demonstrar que a trabalhadora realizava os cursos online em seu horário de descanso. “Sendo interesse manifesto do empregador a realização dos cursos, o período neles despedido deve ser remunerado e, no caso, como eram realizados além da jornada de trabalho, devem ser pagos como extraordinários”, afirmou o relator.

O desembargador explicou ainda que caso o banco não quisesse pagar as horas extras pelo tempo gasto em capacitação pela bancária deveria ter providenciado para que as atividades fossem realizadas dentro da jornada de trabalho, já que se trata de tempo efetivo de serviço ao empregador. Atividades que seriam facilmente comprovadas por meio do controle de acesso na máquina utilizada pela empregada. “Acrescento que o fato de os cursos serem ou não obrigatórios não constitui óbice à conclusão de que no período em que eles eram realizados, a empregada estava à disposição do empregador”, concluiu.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho/Mato Grosso 23ª, 21/06/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
22/06/2017

**CÁLCULO DA INDENIZAÇÃO DE REPRESENTANTE COMERCIAL NÃO PODE SER LIMITADO POR
PRESCRIÇÃO QUINQUENAL**

Em decisão unânime, a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) determinou que a base de cálculo de indenização por rescisão, sem justa causa, de contrato de representação comercial deve incluir os valores recebidos durante toda a vigência do acordo, não devendo ser limitada ao quinquênio anterior à rescisão contratual.

A ministra relatora, Nancy Andrichi, observou que haveria prescrição quinquenal – prevista no artigo 44, parágrafo único, da Lei 4.886/65 – apenas se a recorrente deixasse transcorrer mais de cinco anos desde a data da rescisão contratual para entrar com a ação pedindo a indenização, o que não se verificou no caso.

“Desse modo, até o termo final do prazo prescricional, a base de cálculo da indenização de que trata o artigo 27, j, da lei 4.886/65 permanece a mesma, qual seja, a integralidade da retribuição auferida durante o tempo em que a recorrente exerceu a representação comercial em nome da recorrida”, destacou.

Comissão versus Indenização

De acordo com a ministra Nancy Andrichi, a jurisprudência do STJ estabeleceu que somente incide a prescrição quinquenal sobre comissões não pagas, não reclamadas ou pagas a menor, situações nas quais o prazo se inicia a partir da data em que houve o inadimplemento.

Porém, no caso julgado, o pedido envolveu indenização por rescisão sem justa causa e a fórmula de seu cálculo. Como a ação foi ajuizada dentro do prazo prescricional, e foi reconhecido o direito à indenização, o cálculo considerou todo o período em que houve prestação de serviço.

FONTE: Superior Tribunal de Justiça, 22/06/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
22/06/2017

**MOTORISTA SUBMETIDO A TESTE DO BAFÔMETRO PELA EMPRESA NÃO COMPROVA DANO
MORAL**

Um motorista da Vale S.A não conseguiu, em recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, reverter decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) que não reconheceu dano moral no fato de ele ter sido submetido a teste de bafômetro pela empresa. De acordo

com a Quarta Turma do TST, a análise do caso demandaria rever as provas do processo, o que é inviável no recurso de revista (Súmula 126).

Para o TRT-MG, o fato de a empregadora realizar testes de bafômetro em seus empregados, de forma aleatória e mediante sorteio, não configura ato ilícito e tampouco extrapola o poder diretivo do empregador, sobretudo se considerar a atividade realizada – direção de veículos do tipo fora de estrada (máquinas pesadas).

Já o motorista afirmou que sua intimidade foi violada com a instituição do teste toxicológico. Segundo ele, o Ministério do Trabalho chegou a autuar a empresa, em razão da forma como aplicou a medida sobre os empregados, “ferindo a vida privada do trabalhador em um sorteio de cartas marcadas, onde o poder diretivo extrapolava os muros da empresa”.

Em seu voto, a relatora, ministra Maria de Assis Calsing, ressaltou que o Regional registrou expressamente que a conduta da Vale, de realizar testes toxicológicos, visava justamente preservar a integridade física do próprio trabalhador e dos demais empregados ao lidar com veículos de grande porte.

A decisão foi unânime na Quarta Turma.

(Ricardo Reis/GS)

O número do processo foi omitido para preservar a intimidade do trabalhador.

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 22/06/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
22/06/2017**

**TRT3 - VANTAGENS PREVISTAS EM CCT DE CATEGORIA DIFERENCIADA NÃO OBRIGAM
EMPREGADORA NÃO REPRESENTADA NA NEGOCIAÇÃO**

O entendimento predominante na JT mineira é o de que o enquadramento sindical é definido pela atividade econômica exercida pelo empregador e não pela função do empregado, exceto se este exercer função que o enquadre em categoria profissional diferenciada, por força de estatutos ou regulamentos especiais. Mas, mesmo nessa hipótese, o empregado que pertença a categoria diferenciada só terá direito às conquistas instituídas nos instrumentos coletivos de sua categoria se a empregadora tiver participado das negociações coletivas, diretamente ou por meio do Sindicato que a represente.

Na Vara do Trabalho de Araxá, a juíza Fabiana Alves Marra se deparou com o caso de um motorista de caminhão, empregado de empresa do ramo da agroindústria, que pretendia receber da empregadora os direitos previstos nas CCTs firmadas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários, aplicáveis à categoria diferenciada dos motoristas rodoviários. Mas, ao analisar o caso, a magistrada não deu razão ao trabalhador.

De acordo com a juíza, em que pese o reclamante pertencer à categoria profissional diferenciada dos motoristas, o sindicato que representa a classe econômica da empresa



empregadora não teve participação naquelas CCTs. Dessa forma, a empresa não está obrigada a cumprir as normas coletivas pactuadas entre os sindicatos profissional e patronal.

A julgadora acrescentou que esse entendimento está pacificado na Súmula 347 do TST, segundo a qual: Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Nesse quadro, a magistrada rejeitou todas as pretensões do motorista fundadas nos instrumentos coletivos assinados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário. O recurso contra essa decisão encontra-se em trâmite no TRT-MG.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 22/06/2017.