

Prezados (as) Senhores (as),

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

INFORMATIVO 008-17

FONTES DE NOTÍCIAS

TST - CIPEIRO TERCEIRIZADO DEMITIDO AO FIM DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO TEM DIREITO À ESTABILIDADE

PÁG. 02

TST - TURMA CONSIDERA NULA ATUAÇÃO DE PREPOSTO QUE NÃO ERA EMPREGADO

PÁG. 03

TRT2 - ATRASO DE POUCOS MINUTOS DA PARTE À AUDIÊNCIA PODE CONFIGURAR RIGOR EXCESSIVO DO JUIZ

PÁG. 04

TRF1 - MEROS DISSABORES E ABORRECIMENTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

PÁG. 04

TRT6 - DESCONTO NO SALÁRIO DE FÉRIAS PAGAS INDEVIDAMENTE NÃO GERA REPARAÇÃO A PROMOTOR DE VENDAS

PÁG. 06

TRT11 - CONFIRMADA JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE APRESENTOU ATESTADO MÉDICO FALSO

PÁG. 06

TRF4 - CONTRATAÇÃO PROVISÓRIA NÃO GARANTE ESTABILIDADE PARA GESTANTE

PÁG. 08

TRT13 - PERÍODO DE TREINAMENTO GERA VÍNCULO EMPREGATÍCIO

PÁG. 09

**FONTE DE NOTÍCIAS
01/08/2017**

**TST - CIPEIRO TERCEIRIZADO DEMITIDO AO FIM DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS
NÃO TEM DIREITO À ESTABILIDADE**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um trabalhador integrante de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) contra decisão que indeferiu a estabilidade no emprego. Sua empregadora, a ISS Servisystem do Brasil Ltda., rescindiu contrato de prestação de serviços com a Goodyear do Brasil Produtos de Borracha Ltda., não se justificando, portanto, a manutenção das atividades de membros da Cipa junto àquela empresa.

O trabalhador prestava serviços terceirizados como operador de equipamento na Goodyear do Brasil e cumpria mandato eletivo na Cipa quando foi demitido sem justa causa em agosto de 2009. Com base na estabilidade prevista nos artigos 10, inciso II, alínea a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e 165 da CLT, e não sendo possível a reintegração, pediu indenização pelo tempo restante do mandato de cipeiro e do período de estabilidade.

Em juízo, a ISS alegou que naquele mês rescindiu o contrato de prestação de serviços com a Goodyear e, por essa razão, demitiu o operador.

Segundo o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Americana (SP) a garantia de emprego a membros da Cipa não visa proteger os interesses da pessoa a quem a estabilidade se destina, mas os daqueles que ali trabalham e o elegeram para tal cargo. Como a ISS encerrou suas atividades na Goodyear, concluiu que a demissão se deu por motivo econômico, e o próprio artigo 165 da CLT ressalva a possibilidade de rescisão nesse caso. Assim, julgou improcedentes os pedidos do operador. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a sentença.

Ao recorrer ao TST, o trabalhador insistiu que somente seria indevida sua estabilidade se a empresa encerrasse suas atividades por motivo de força maior, o que não ocorreu, e que poderia ser transferido para outro local.

Para a relatora do recurso, ministra Maria Helena Mallmann, nesse contexto a rescisão do contrato de prestação de serviços equivale à extinção do estabelecimento - situação na qual, de acordo com a Súmula 339, item II, do TST, não se trata de despedida arbitrária e, portanto, não é devida a indenização do período estabilizatório. Citando diversos precedentes, a ministra concluiu que a decisão está de acordo com a jurisprudência do TST, não cabendo as alegações do trabalhador.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-243100-46.2009.5.15.0007

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 01/08/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
09/08/2017

TST - TURMA CONSIDERA NULA ATUAÇÃO DE PREPOSTO QUE NÃO ERA EMPREGADO

Um ex-agente de disciplina conseguiu, em recurso julgado pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a aplicação da pena de confissão ficta (falta de depoimento pessoal da parte) ao Instituto Nacional de Administração Prisional, de Cascavel (PR), que foi representado em juízo por preposto que não era seu empregado. Segundo a Turma, a admissão do depoimento do preposto pelas instâncias inferiores contrariou a jurisprudência atual do TST, que só admite que ele não seja empregado quando se tratar de empregador doméstico ou micro e pequeno empresário.

Na audiência inaugural da reclamação trabalhista, na qual o agente pedia verbas como horas extras, adicional de periculosidade e indenização por dano moral, o instituto foi representado por pessoa que não fazia mais parte de seus quadros. Desde o primeiro grau, o trabalhador alegou que, por esse motivo, a empresa deveria ser considerada revel. Todavia, o tanto o juízo de primeiro grau quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) mantiveram o depoimento do preposto, entendendo que o artigo 843 da CLT não exige o vínculo de emprego do preposto, exigindo apenas que tenha conhecimento dos fatos e poderes de representação.

O caso foi revertido no TST. De acordo com o relator do recurso do agente, ministro Lelio Bentes Corrêa, o entendimento do TRT contraria a Súmula 377 do TST, que exige a condição de empregado. Em decisão unânime, foi dado provimento ao recurso do trabalhador para aplicar os efeitos da confissão ficta, com a devolução do processo ao TRT para o reexame da questão.

Reforma trabalhista

Durante o julgamento, os ministros observaram que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) alterou a redação do artigo 843 da CLT, passando a dispor explicitamente que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada. A nova lei, contudo, só entra em vigor 120 dias depois de sua publicação oficial, ocorrida em 14/7/2017.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: RR-439800-33.2007.5.09.0071

O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 09/08/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
10/08/2017

TRT2 - ATRASO DE POUCOS MINUTOS DA PARTE À AUDIÊNCIA PODE CONFIGURAR RIGOR EXCESSIVO DO JUIZ

Um atraso de sete minutos à audiência de instrução por parte de um empresário individual de Carapicuíba-SP, com o juiz tendo-o considerado confesso quanto à matéria, motivou um recurso ordinário, por parte do empregador, ao TRT da 2ª Região.

O empresário argumentou que o interesse em se defender era evidente, uma vez que seu advogado, e ele próprio, compareceram à audiência, ainda que ele com sete minutos de atraso. Justificou o atraso por conta de um tratamento quimioterápico para uma neoplasia ativa ao qual está se submetendo, e afirmou que tais circunstâncias geraram dificuldades de locomoção que justificaram o ocorrido.

No acórdão da 5ª Turma do TRT-2, de relatoria do desembargador José Ruffolo, os magistrados entenderam que a aplicação da confissão ficta ao caso configurou rigor excessivo do juiz. Decidiram, assim, acolher o pedido do empresário e determinar o retorno dos autos, com reabertura da instrução processual, franqueando-se nova oportunidade de produção de prova oral e prolatando-se nova sentença.

(Processo PJe nº 1000343-61.2015.5.02.0231)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 10/08/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
10/08/2017

TRF1 - MEROS DISSABORES E ABORRECIMENTOS NO AMBIENTE DE TRABALHO NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

A interferência no exercício das atribuições funcionais não tem o condão de caracterizar abuso de poder do superior hierárquico. Esse foi o entendimento adotado pela 6ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região para confirmar a sentença, do Juízo Federal da 2ª Vara da Seção Judiciária do Pará, que julgou improcedente o pedido de uma professora que objetivava indenização por danos morais contra a União em razão de suposta ocorrência de assédio moral no local de trabalho da parte autora, ora apelante.

Consta dos autos que a requerente, professora da Escola Tenente Rego Barros, em virtude de problema pessoal, teria deixado a turma na qual estava ministrando aula. Segundo

4

a autora, ela teria ido comunicar os motivos de sua ausência à coordenadora da escola, mas como não a encontrou, informou a outra coordenadora sobre sua saída antes do término da aula. Entretanto, ao retornar ao trabalho, foi ela surpreendida por uma reação verbal agressiva de uma das coordenadoras, em público, por supostamente ter deixado os alunos sozinhos em sala de aula. Na semana seguinte, a professora foi chamada à sala do diretor, para conversar sobre o ocorrido, mas não compareceu para explicar o fato. Por fim, a docente fora realocada na biblioteca para realizar tarefas incompatíveis com sua formação.

Inconformada com a situação, a professora entrou com ação na Justiça Federal requerendo a condenação da União ao pagamento de danos morais pelo incidente que, segundo a recorrente, teria causado à autora grande constrangimento. Em primeira instância, o pedido foi julgado improcedente, tendo ela sido condenada ao pagamento de custas processuais e de honorários advocatícios.

Com o intuito de ver reformada a sentença, a demandante recorreu ao TRF1 sustentando que a magistrada que analisou o caso em primeira instância deu valor excessivo às provas testemunhais, deixando de avaliar com maior profundidade as provas documentais existentes. Segundo a apelante, os documentos demonstram o assédio moral tendo em vista que a recorrente, professora formada em Pedagogia, com doutorado, foi readaptada para trabalhar em uma biblioteca. Finaliza, a parte autora, afirmando que o ato que determinou sua readaptação foi imotivado e ilícito, violando os princípios da administração pública.

Decisão - Para a relatora do caso na 6ª Turma, juíza federal convocada Maria da Penha Gomes Fontenele Meneses, não ficou demonstrada a ocorrência de danos à saúde da autora em razão do incidente ocorrido, eis que a recorrente não trouxe aos autos qualquer atestado médico informando a existência de eventuais moléstias relacionadas aos supostos dissabores sofridos durante a consecução de sua atividade profissional.

No caso em apreço, não restou demonstrada a existência de conduta ilícita da Administração, configuradora de assédio moral, nem de danos causados aos direitos da personalidade da autora, o que poderia dar ensejo à reparação por danos morais. Portanto, não merece reparos a sentença, visto que está de acordo com o entendimento do TRF1 no sentido de que meros dissabores e aborrecimentos não podem ser considerados como passíveis de causar dano moral, afirmou a magistrada em seu voto.

A decisão foi unânime.

Nº do Processo: 0006807-93.2009.4.01.3900

FONTE: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 10/08/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
17/08/2017**

TRT6 - DESCONTO NO SALÁRIO DE FÉRIAS PAGAS INDEVIDAMENTE NÃO GERA REPARAÇÃO A PROMOTOR DE VENDAS

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu de condenação imposta à Pepsico do Brasil Ltda. o pagamento de indenização por dano moral a um promotor de vendas que teve o salário descontado em três meses para devolver férias pagas indevidamente. Para os ministros, o ato do empregador foi lícito e benéfico ao empregado, pois o desconto até poderia ter sido feito de uma só vez.

Na reclamação trabalhista, o promotor disse que recebeu as férias em junho de 2007, e utilizou o dinheiro para custear tratamento de saúde do próprio pai. No entanto, a empresa constatou o equívoco no repasse, e cobrou o valor em três parcelas debitadas nos contracheques até setembro. O trabalhador pediu reparação por danos morais alegando que a medida o deixou sem salário nos meses de julho e agosto.

Após o juízo de primeiro grau indeferir o pedido, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) determinou indenização de R\$ 1 mil. Para o TRT, se o depósito do dinheiro das férias fosse equivocado, o reembolso seria cabível, mas a Pepsico não poderia deixar o promotor de vendas sem salário, pois a remuneração é essencial para a sua sobrevivência.

O relator do processo no TST, ministro Alexandre Agra Belmonte, assinalou que é legítimo o desconto, até integralmente, no mês após o repasse incorreto. Para ele, a empresa, ao efetuar a cobrança em parcelas, a fez de forma mais benéfica ao empregado. Ainda de acordo com o relator, a conduta não configurou ato ilícito a motivar indenização. Ao contrário, trata-se de desconto lícito, já que o pagamento foi indevido, concluiu.

A decisão foi unânime.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 17/08/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
18/08/2017**

TRT11 - CONFIRMADA JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE APRESENTOU ATESTADO MÉDICO FALSO

A Primeira Turma do TRT11 manteve sentença improcedente por entender que a falta grave cometida pelo autor resultou em quebra de confiança entre as partes

Por unanimidade de votos, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - AM/RR (TRT11) confirmou a justa causa aplicada a um empregado da Semp Toshiba que apresentou atestado médico falso para justificar suas faltas ao serviço. A decisão colegiada

6

acompanhou o voto da desembargadora relatora Valdenyra Farias Thomé, que rejeitou o recurso do autor e manteve na íntegra a sentença improcedente.

Na sessão de julgamento, a relatora fez minuciosa análise de todas as provas existentes nos autos e salientou a resposta do médico identificado no carimbo, o qual negou ter realizado o atendimento ao reclamante e emitido o atestado com afastamento por sete dias, acrescentando que sequer possui credenciamento do plano de saúde cujo timbre está no documento falsificado.

A resposta do profissional atendeu à solicitação da Semp Toshiba, que alegou em sua defesa ter adotado tal procedimento porque o código de três atestados médicos apresentados pelo reclamante para justificar um total de 13 dias de ausência ao serviço é inexistente, conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID).

Nesse contexto, tenho que a reclamada se desincumbiu do ônus de provar o ato de improbidade imputado ao reclamante em sua contestação, consistente em tentativa de justificar sua ausência ao serviço por meio de atestado médico cuja idoneidade foi refutada pelo médico que teria firmado o atestado, argumentou a relatora, rejeitando os argumentos do recorrente.

Quanto à inobservância de gradação das penas alegada pelo autor em seu recurso, ela entendeu que a falta cometida é suficientemente grave para justificar a aplicação da penalidade máxima ao empregado diante da quebra de confiança entre as partes, o que inviabiliza a manutenção do contrato de trabalho.

Em decorrência, a desembargadora Valdenyra Thomé entendeu que a justa causa foi aplicada corretamente, considerando a gravidade da falta, a imediatidade e a proporcionalidade da sanção.

Ainda cabe recurso contra a decisão da Primeira Turma.

Ato de improbidade

Em fevereiro de 2015, o autor ajuizou reclamatória requerendo a anulação de sua dispensa por justa causa, a conversão em dispensa imotivada e o consequente pagamento das verbas rescisórias, totalizando seus pedidos o valor de R\$ 26.860,11.

O autor alegou que se afastou do serviço por 13 dias para tratamento de saúde e foi demitido por justa causa porque a empresa não aceitou os atestados médicos apresentados. Ele argumentou que não foi observada a gradação das penas, pois houve a aplicação da penalidade máxima a um empregado sem antecedentes de má conduta na empresa.

De acordo com a petição inicial, ele foi admitido na Semp Toshiba em julho de 2007 para exercer a função de operador de máquina, mediante último salário de R\$ 1.510,25, e demitido por justa causa em janeiro de 2013.

A empresa, por sua vez, informou que a justa causa decorreu do ato de improbidade praticado pelo ex-funcionário, ao apresentar atestado médico comprovadamente falso. De acordo com a defesa da reclamada, o autor apresentou, inicialmente, dois atestados médicos, datados de 20 e 28 de novembro de 2012, cada um concedendo três dias de afastamento, ambos com o carimbo do mesmo médico. Posteriormente ele apresentou um terceiro atestado datado de 18 de dezembro de 2012, com carimbo de outro médico e mais sete dias de afastamento.

A reclamada narrou que, devido ao código MS546 informado nos três atestados não constar da Classificação Internacional de Doenças (CID) e a fim de confirmar a autenticidade dos documentos, expediu correspondência aos dois médicos solicitando a confirmação do

7

atendimento ao paciente e emissão dos atestados, mas obteve somente resposta de um dos profissionais.

O médico esclareceu, por escrito, que não atendeu o paciente nem emitiu o atestado, ressaltando, ainda, que não é credenciado do plano de saúde informado no timbre do documento falsificado.

A empresa juntou todos os documentos mencionados na defesa para comprovar suas alegações. Com base nas provas produzidas, a juíza substituta Margarete Dantas Pereira Duque, da 9ª Vara do Trabalho de Manaus, considerou regular a justa causa aplicada e julgou improcedentes os pedidos do autor.

Processo nº 0000278-21.2015.5.11.0009

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 18/08/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
18/08/2017**

TRF4 - CONTRATAÇÃO PROVISÓRIA NÃO GARANTE ESTABILIDADE PARA GESTANTE

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) negou, na última semana, pedido para dar continuidade ao contrato de trabalho e conceder licença-maternidade a uma mulher que ficou grávida durante período de contrato provisório com a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). O entendimento é de que a estabilidade é atributo de cargo público obtido através de concurso e não pode ser aplicada ao servidor contratado temporariamente.

A mulher assinou contrato temporário como professora substituta da UFSM pelo período de outubro de 2015 a julho de 2016. Porém, em março de 2016 ela descobriu que estava grávida. Ela solicitou a prorrogação do contrato, mas foi dispensada no tempo previamente estabelecido.

Alegando fazer jus à estabilidade provisória, a professora ajuizou ação pedindo o restabelecimento do contrato de trabalho e a concessão de licença-maternidade ou, substitutivamente, o pagamento de indenização relativa ao período de estabilidade.

A Justiça Federal de Santa Maria julgou o pedido improcedente e a autora recorreu ao tribunal.

A 3ª Turma do TRF4 decidiu, por unanimidade, negar o apelo. O relator do caso, juiz federal convocado Sérgio Renato Tejada Garcia, sustenta que a contratação da autora tinha termo final previamente estabelecido, e foi feita exclusivamente para atender necessidade temporária da demandada, sendo, então, incompatível com a estabilidade provisória. Embora prestasse serviços para a Administração, a autora não era ocupante de cargo efetivo, o que ocorre apenas mediante prévia habilitação em concurso público com esta finalidade, de forma que não possui direito à licença-gestante.

FONTE: Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 18/08/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
21/08/2017

TRT13 - PERÍODO DE TREINAMENTO GERA VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A Primeira Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região), reconheceu o vínculo empregatício de uma trabalhadora que prestou serviços em forma de treinamento, não remunerado, a AEC - Centro de Contatos S/A. A empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil.

Ficou comprovado nos autos que, após período experimental, a trabalhadora foi dispensada pelo gerente, de madrugada e sem permissão de permanência na empresa até horário seguro para circulação em via pública. O recurso foi oriundo da 3ª Vara do Trabalho de João Pessoa, onde foram parcialmente acolhidos os pedidos, para condenar a empresa a pagar títulos de salário do período de treinamento, além de danos morais.

Recurso

Revoltada com o reconhecimento de vínculo empregatício, ao que chama de período de treinamento, a empresa reclamada interpôs recurso ordinário e pleiteou o deferimento das verbas dele decorrentes e da obrigação de anotação na CTPS. Sustentou que não restou configurado qualquer dano que merecesse reparação de ordem moral. Em argumentação sucessiva, pediu a redução do valor arbitrado em primeiro grau.

Para a empresa, a trabalhadora apenas participou de um processo seletivo, sem que tenha qualquer prestação de serviço. Por isso, pediu a reforma da sentença. A relatora do processo 0000771-25.2016.5.13.0003, juíza convocada Herminegilda Leite Machado, disse que o treinamento a que foi submetida a trabalhadora, antes da formalização do contrato, ainda que não tenha envolvido o atendimento a clientes, foi endereçado à satisfação dos interesses da empresa, não se tratando de mero procedimento seletivo, e, sim, de período experimental, nitidamente ligado ao contrato de emprego.

A relatora destacou que, o que de fato aconteceu foi um treinamento não remunerado, sob o pseudônimo de processo seletivo, com o objetivo de não computar, no contrato de trabalho, os primeiros 30 dias de serviço da reclamante, disse, destacando que é inevitável concluir que o período de aferição das aptidões técnicas, quanto ao desempenho da função e ao comprometimento do candidato, promovido pelo empregador, encontra previsão no artigo 433 da Consolidação das leis do Trabalho, que trata da formulação do contrato de experiência ou contrato de prova ou tirocínio.

A magistrada registrou que a conduta da empresa, de não regularizar o vínculo de emprego em relação ao período de treinamento, não encontra respaldo no ordenamento jurídico, uma vez que não restou dúvidas que, desde o início do trabalho, a reclamante se encontrava submetida ao poder diretivo da empresa e à sua disposição. Assim, configura-se



legítimo o direito da empregada em reivindicar o reconhecimento do apontado período clandestino.

Exclusão

A empresa requereu ainda a modificação do julgado para excluir da condenação a indenização por danos morais. Segundo a juíza relatora, o dano moral diz respeito à violação de direitos, a bens integrantes da interioridade da pessoa, tais como: a dignidade, a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, ficam ao obrigado à reparação aquele que, por ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que de cunho exclusivamente moral.

Nesse contexto, as garantias mencionadas criam um limite ao exercício do poder diretivo do empregador. Assim, a reparação moral se impõe quando excessos e abusos são cometidos, afetando o patrimônio moral do empregado. A conduta da empresa em proceder o desligamento da trabalhadora de madrugada, sem qualquer suporte para retornar para casa, foge da noção de razoabilidade, tendo repercutido diretamente sobre a esfera extrapatrimonial da demandante (dano moral individual), de modo a fazer surgir o dever de indenizar.

Redução

Em relação ao valor da indenização, é importante ressaltar que o juiz deve levar em conta a extensão do dano e a natureza pedagógica que deve ter a reparação, bem assim a sua proporcionalidade em relação à dor suportada pela vítima, à gravidade da conduta do ofensor, ao seu grau de culpa e situação econômica, não se esquecendo, ainda, de que a indenização não há de ser meio de enriquecimento do ofendido, disse a magistrada, que considerou coerente e razoável a redução da indenização de R\$ 10 mil para R\$ 5 mil.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 21/08/2017.