

*Prezados (as) Senhores (as),*

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

## **INFORMATIVO 011-17**

### **FONTES DE NOTÍCIAS**

**TRT14 - "FOFOCA" NO AMBIENTE DE TRABALHO DÁ JUSTA CAUSA, CONFIRMA O TRT-RO/AC**  
*PÁG.02*

**TST DECIDE QUE AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL É OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR**  
*PÁG.03*

**TST - CIPA NÃO INSTALADA NÃO RETIRA GARANTIA DE EMPREGO DE TRABALHADOR ELEITO PARA DIREÇÃO**  
*PÁG.04*

**TRT23 - MULHER PROCESSA EMPRESA QUE LHE CONCEDEU EMPREGO E É CONDENADA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**  
*PÁG.05*

**TST - GERENTE DE MULTINACIONAL QUE TRABALHAVA NO SISTEMA DE HOME OFFICE NÃO RECEBERÁ HORAS EXTRAS**  
*PÁG.06*

**TRT2 - EMPREGADA É DEMITIDA POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE POSTAGENS EM REDE SOCIAL**  
*PÁG.07*

**TST APROVA MUDANÇAS NO REGIMENTO INTERNO PARA INCLUIR NOVO CPC E REFORMA TRABALHISTA**  
*PÁG.09*

**GESTANTE QUE REJEITOU REINTEGRAÇÃO APÓS SER DEMITIDA NÃO RECEBERÁ INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA**  
*PÁG.09*

**FONTE DE NOTÍCIAS  
01/11/2017**

**TRT14 - "FOFOCA" NO AMBIENTE DE TRABALHO DÁ JUSTA CAUSA, CONFIRMA O TRT-RO/AC**

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC) manteve em decisão unânime a demissão por justa causa de uma ex-empregada da L.L.B.R. Distribuidora, acusada de espalhar boato na empresa que envolvia seu superior hierárquico e outra empregada sobre um suposto caso extraconjugal.

O colegiado julgou o recurso ingressado pela autora que pretendia a reforma de decisão da 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco (AC), que indeferiu os pedidos de nulidade da dispensa por justa causa, de reversão da dispensa por justa causa para desmotivada, bem como o pagamento de verbas rescisórias e de alvará para habilitação referente ao seguro-desemprego.

Na análise do recurso, o desembargador-relator, Carlos Augusto Gomes Lôbo, com base nos depoimentos colhidos nos autos, inclusive da própria reclamante que confirmou a conduta ilícita praticada. O resultado da prova oral encontra-se permeado de elementos de convicção robustos e, por conseguinte, aptos a respaldar a motivação atribuída, pelo empregador, à dispensa da empregada, por justa causa, o que impõe a manutenção da decisão de base, argumentou.

De acordo com relator, o ato faltoso da ex-auxiliar administrativa vai de encontro com as hipóteses previstas no artigo 482, k, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entendendo que estavam presentes os requisitos para a aferição da ocorrência da justa causa no que se refere à previsibilidade (tipificação legal), gravidade da falta, imediatidade, nexos de causalidade e singularidade na aplicação da pena.

Amplamente demonstrado o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado pela autora, a ensejar a despedida por justa causa. Não havendo que se falar em transmutação de dispensa, tampouco em pagamentos de verbas salariais correlatas à dispensa sem justa causa, concluiu.

Cabe recurso da decisão.

(Processo nº 0000346-04.2017.5.14.0401)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**06/11/2017**

**TST DECIDE QUE AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL É OBRIGAÇÃO LIMITADA AO EMPREGADOR**

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho proveu embargos de uma técnica de suporte que teve de cumprir aviso-prévio de 33 dias quando foi dispensada pela Tecnolimp Serviços Ltda. Segundo a decisão, a obrigação da proporcionalidade é limitada ao empregador.

A discussão do processo é sobre parágrafo único do artigo 1º da Lei 12.506/2011, que instituiu o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. O dispositivo prevê o acréscimo de três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias. Na reclamação, a trabalhadora pedia que a empresa fosse condenada ao pagamento do aviso-prévio indenizado, em sua proporcionalidade, e dos dias excedentes trabalhados, em dobro.

O pedido foi julgado improcedente nas instâncias anteriores e, ao analisar o caso, a Quarta Turma do TST não conheceu do recurso de revista da técnica, com o entendimento de que o aviso-prévio é obrigação recíproca de empregado e de empregador, em caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho sem justa causa. Assim, a proporcionalidade também deveria ser aplicada em favor do empregador, e afrontaria o princípio constitucional da isonomia reconhecer, sem justificativa plausível para essa discriminação, a duração diferenciada conforme fosse concedido pelo empregador ou pelo empregado. “Assim como é importante o aviso-prévio para o empregado, a fim de buscar recolocação no mercado de trabalho, igualmente o é para o empregador, que se vê na contingência de recrutar e capacitar um novo empregado”, frisou o relator do recurso.

A profissional interpôs então embargos à SDI-1, responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas do TST, insistindo na tese de que o aviso prévio proporcional é direito exclusivo do empregado.

**SDI-1**

O relator dos embargos, ministro Hugo Carlos Scheuermann, apontou diversos precedentes de outras Turmas do TST divergentes do entendimento da Quarta Turma. Na sua avaliação, a proporcionalidade do aviso prévio apenas pode ser exigida da empresa. Entendimento em contrário, ou seja, exigir que também o trabalhador cumpra aviso prévio superior aos originários 30 dias, constituiria, segundo Scheuermann, “alteração legislativa prejudicial ao empregado, o que, pelos princípios que norteiam o ordenamento jurídico trabalhista, não se pode admitir”.

A conclusão do relator foi a de que a norma relativa ao aviso prévio proporcional não guarda a mesma bilateralidade característica da exigência de 30 dias, essa sim obrigatória a qualquer das partes que intentarem rescindir o contrato de emprego. Por unanimidade, a SDI-1 proveu os embargos e condenou a empresa ao pagamento dos três dias de trabalho prestado indevidamente no período do aviso-prévio, com os reflexos cabíveis.

Após a publicação do acórdão, foi interposto recurso extraordinário, a fim de que o caso seja levado ao Supremo Tribunal Federal. A admissibilidade do recurso extraordinário será examinada pela Vice-Presidência do TST.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: E-RR-1964-73.2013.5.09.0009

**FONTE DE NOTÍCIAS  
08/11/2017**

**TST - CIPA NÃO INSTALADA NÃO RETIRA GARANTIA DE EMPREGO DE TRABALHADOR ELEITO  
PARA DIREÇÃO**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito à estabilidade de um motorista da Destesa Terra Construções Ltda., demitido após ser eleito representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) da empresa, que não havia sido instalada. Segundo a Turma, essa circunstância não retira do empregado a garantia de emprego.

O pedido de reintegração ao emprego foi julgado improcedente pelo juízo da Vara do Trabalho de Confresa (MT) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), que entender que embora eleito, a comissão não foi formalmente regulamentada e assim não havia razão para a concessão da estabilidade.

Em recurso para o TST, o empregado sustentou que os procedimentos de instalação da CIPA não foram interrompidos por sua culpa, mas da empresa, “exatamente para frustrar a estabilidade dos membros eleitos”. Segundo ele, a decisão do Regional criou uma nova regra para o exercício da proteção dada ao cipeiro.

O relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, observou que o artigo 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) garante ao cipeiro proteção contra dispensas arbitrárias, assegurando-lhe a autonomia necessária ao desempenho do para o qual foi eleito democraticamente pelos demais trabalhadores da empresa. No caso do motorista, como a Cipa não foi instalada, não ocorreu a posse dos eleitos, e o trabalhador foi dispensado após a eleição.

Segundo o relator, a jurisprudência do TST já pacificou o entendimento de que o único pressuposto para que o empregado tenha assegurado o direito ao emprego é que tenha sido eleito para o cargo de direção da comissão. “A empresa não pode criar obstáculos à garantia de emprego em razão da não instalação da comissão”, afirmou. Para o ministro, uma vez iniciado o processo de constituição da Cipa, com a eleição dos representantes, para a dispensa dos eleitos é necessário, de acordo com o artigo 165 da CLT, a existência de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, que não ficou comprovado no caso.

Scheuermann explicou que o ADCT garante a estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, e a Norma Regulamentadora 5 do Ministério do Trabalho, por sua vez, prevê no item 5.7 que o mandato tem duração de um ano. Como no caso a Cipa não foi instalada, o período de garantia provisória deve totalizar dois anos a partir da eleição, sendo um ano relativo ao mandato, mais um ano após o seu término.

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, a empresa interpôs embargos à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

Processos: RR-273-03.2015.5.23.0126

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

**FONTE DE NOTÍCIAS  
10/11/2017**

**TRT23 - MULHER PROCESSA EMPRESA QUE LHE CONCEDEU EMPREGO E É CONDENADA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**

O trabalhador perde o direito a receber o seguro-desemprego ao recusar sem justificativa aceitável oferta de trabalho. Foi esse o alerta feito pela juíza da 5ª Vara do Trabalho de Cuiabá, Eleonora Lacerda, a uma mulher que decidiu pedir danos morais para sua futura empregadora, por um motivo bem incomum: ter sido contratada e por isso ter perdido as duas últimas parcelas do seguro-desemprego.

O caso começou quando ela estava desempregada e, por meio do aplicativo WhatsApp, procurou a gerente de um grande supermercado de Cuiabá para pedir emprego. Combinou os termos do contrato, enviou documentos e até mesmo a data para buscar a guia para realização de exames admissionais. Mas ao ser informada de que fora formalmente contratada passou a criar vários obstáculos dizendo que naquele momento preferia receber o seguro-desemprego a começar a trabalhar.

Por fim, ajuizou um processo na Justiça do Trabalho requerendo o pagamento das duas parcelas do seguro que deixou de receber, além de uma indenização por danos morais, pedido que não obteve sucesso, já que as provas apresentadas no processo pela própria autora deixaram claro que a empresa não havia lhe causado nenhum dano.

As conversas pelo Whatsapp mostraram as boas intenções da gerente que estava empenhada em ajudá-la a garantir uma vaga no supermercado, além de ter conseguido emprego, em outra loja da empresa para o marido da desempregada.

Em uma das conversas, ela argumentou com a gerente que a contratação lhe causou problemas por perder os 800 reais do seguro e pediu para a contratação ser feita alguns dias

5

depois para conseguir receber as demais parcelas do benefício. Mas como não obteve sucesso, disse que não tinha mais interesse em trabalhar naquela empresa.

Ao julgar o caso, a juíza Eleonora Lacerda não acatou o pedido de indenização por danos morais já que o emprego foi buscado pela própria autora do processo que, após ser contratada, tentou burlar o sistema, atrasando a sua data de admissão para receber mais uma parcela do seguro-desemprego. A gerente atuou incisivamente, sempre com palavras de cortesia e tratamento delicado e educado buscando conseguir uma vaga para a autora. Essa atuação deve ser enaltecida e congratulada, jamais podendo ser interpretada como um ato ilícito, passível a dar ensejo a condenação em indenização por danos materiais e morais, avaliou.

A magistrada ressaltou ainda que o seguro-desemprego se destina às pessoas que se encontram desempregadas involuntariamente e que ainda não conseguiram outra vaga. Esta não é uma prestação que visa a crescer a renda da pessoa que está trabalhando, assim como também não pode ser utilizada como sucedâneo de férias, de modo a que a pessoa não trabalhe deliberadamente durante o período de pagamento do benefício, explicou.

Além de ter o seu pedido de indenização por danos morais negado, a autora do processo foi condenada a pagar multa por litigância de má-fé por mentir deliberadamente para conseguir a condenação da empresa.

PJe: 0000566-74.2017.5.23.0005

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

**FONTE DE NOTÍCIAS  
13/11/2017**

**TST - GERENTE DE MULTINACIONAL QUE TRABALHAVA NO SISTEMA DE HOME OFFICE NÃO  
RECEBERÁ HORAS EXTRAS**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso da Blackberry Serviços de Suporte de Vendas do Brasil Ltda. e julgou improcedente o pedido de horas extras de um gerente de qualidade que executava suas tarefas no sistema de home office. Para a Turma, presume-se que não há controle de horário no trabalho em casa, e caberia ao empregado apresentar prova em sentido contrário.

O ex-gerente da Blackberry, multinacional de componentes eletrônicos e equipamentos de telefonia e comunicação, alegou que respondia a e-mails e atendia ligações fora do horário de trabalho, e ainda era obrigado a transmitir respostas, pareceres e solicitações aos superiores, sob pena de severas repreensões. Afirmou ainda que fazia viagens frequentes à Argentina, nas quais trabalhava além das oito horas. Por isso, pedia o pagamento de horas extras na média aproximada de cinco horas diárias.

A empresa, por sua vez, argumentou que não havia fiscalização de jornada de trabalho, e que o próprio gerente afirmou que as únicas pessoas às quais se reportava estavam no México e, depois, no Canadá. A testemunha da empresa afirmou que as horas de trabalho, cerca de sete a oito por dia, eram totalmente flexíveis, e não havia sobreaviso. Também disse que, embora fosse comum o recebimento fora do horário de trabalho, não havia necessidade de respondê-los na mesma hora.

O juízo de primeira instância indeferiu o pedido de horas extras, considerando que o gerente foi contratado expressamente para trabalhar em São Paulo (SP), em um escritório residencial remoto, e que não havia nenhuma prova de que sua jornada fosse fiscalizada. Segundo a sentença, o fornecimento de celular com rastreador, por si só, não era suficiente para demonstrar o efetivo controle da jornada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), no entanto, entendeu que o trabalhador demonstrou o tempo extra alegado e, por outro lado, a Blackberry não provou que não havia fiscalização da jornada nem trabalho suplementar. Para isso, se baseou no depoimento do representante da empresa, que afirmou não saber a frequência com que o colega se dirigia às fábricas e se deslocava à Argentina.

No recurso ao TST, a empresa afirmou que, pelo trabalho ser em sistema de home office, era do profissional o ônus de comprovar a fiscalização da jornada e que esta era superior a oito horas.

Para o relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, não havendo dúvidas de que o gerente trabalhava em casa, existe a presunção de que não havia controle de horário, o que atrai o ônus da prova em sentido contrário para o trabalhador. Como o TRT decidiu com base nas regras de distribuição do ônus da prova, o relator concluiu que houve má aplicação dos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do novo CPC, que tratam da matéria.

Processo: RR - 562-52.2014.5.02.0029

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

**FONTE DE NOTÍCIAS  
17/11/2017**

**TRT2 - EMPREGADA É DEMITIDA POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE POSTAGENS EM REDE  
SOCIAL**

Uma auxiliar financeira foi dispensada por justa causa em razão de ter postado no Facebook que estava cansada de ser saco de pancada do chefe, só Pq ele está sem grana, conta negativa!!! E a pessoa se diz pastor evangélico, só se for do capeta.

As mensagens trocadas com um amigo vazaram e foram enviadas para diversos empregados da empresa, chegando, inclusive, ao conhecimento do chefe da auxiliar, que exercia a função de pastor. Em decorrência de tal fato, a empregada foi dispensada por justa causa por ato lesivo da honra e boa fama e por mau procedimento.

Pleiteando a reversão da justa causa aplicada pelo escritório de advocacia, onde trabalhava na área financeira, a empregada afirmou que postou as mensagens de descontentamento com o chefe em rede social. Todavia, alegou que não mencionou nomes e, além disso, trabalhava de forma autônoma para seu tio, segundo ela, a quem se referia nas mensagens enviadas pela rede social.

Em sua defesa, a empresa alegou que era de conhecimento de todos no local de trabalho que o superior hierárquico da auxiliar financeira, em relação a quem ela postou em rede social ser pastor do capeta e estar sem grana, exercia a função de pastor. Relatou ainda que a empregada agrediu verbalmente uma colega de trabalho, por ter concluído que havia sido ela quem disseminara as mensagens enviadas pelo Facebook. E ainda que a situação financeira da empresa foi exposta.

Inconformada com a decisão de 1º grau que julgara os pedidos improcedentes por considerar que a conduta inadequada da empregada abalou a confiança da empregadora, a auxiliar financeira interpôs recurso ordinário.

No acórdão, de relatoria da desembargadora Maria de Lourdes Antonio, a 17ª Turma ponderou que, apesar de a trabalhadora não ter declinado nomes em seu comentário na rede social, a partir do depoimento da testemunha da ré, foi possível constatar que aquele era seu único emprego, cujo sócio era pastor. Acrescentou ainda que a auxiliar financeira não comprovou que trabalhava em outro local, o que sequer é factível, referindo-se ao tempo disponível, tendo em vista a jornada de trabalho cumprida no escritório.

Para os magistrados, o teor do comentário postado na rede social, especificamente o trecho ele está sem grana, conta negativa, demonstra que se trata de informação que guardava relação com as funções de auxiliar financeira, que a trabalhadora desempenhava junto à empresa.

Pelo exposto, a 17ª Turma entendeu que foi praticado ato lesivo da honra e da boa fama de seu superior hierárquico. E que, por conta da gravidade da conduta, considerou que a justa causa é tão notória no caso que não há motivo de exigir-se do empregador aplicação de outras penalidades anteriores. Por conseguinte, manteve a decisão de primeiro grau.

(Processo nº 1001196-90.2016.5.02.0019)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região



**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**21/11/2017**

**TST APROVA MUDANÇAS NO REGIMENTO INTERNO PARA INCLUIR NOVO CPC E REFORMA TRABALHISTA**

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou na tarde desta segunda-feira (20) o novo texto do Regimento Interno, que inclui as alterações introduzidas pelo Código de Processo Civil (CPC) de 2015 e pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que vigora desde 11 de novembro. A versão final do texto será consolidada pela Comissão de Regimento Interno, presidida pelo ministro Aloysio Corrêa da Veiga, e composta também por Alberto Bresciani Pereira e José Roberto Freire Pimenta.

O presidente do Tribunal, ministro Ives Gandra Martins Filho, destacou que, com as alterações, o TST passa a ter um Regimento Interno atualizadíssimo, com todas as normas legislativas mais recentes. O texto é resultado de um trabalho intenso da Comissão do Regimento Interno e de diversas reuniões administrativas, com a participação de todos os ministros.

Segundo o presidente, houve debates profundos, e todos os ministros, em algum momento, ficaram vencidos sobre alguma matéria. “No entanto, esse regimento é fruto de um trabalho colegiado, democrático, de equipe”, afirmou. “O resultado vai orientar não só os ministros quanto aos procedimentos internos dos processos no TST, mas toda a comunidade jurídica, orientando como ingressar com os recursos, com as ações originárias e como proceder dentro do Tribunal”, concluiu.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, que presidiu a comissão, agradeceu aos demais integrantes pela contribuição e disponibilidade para fazer “um regimento com tantas mudanças”. “Foi um trabalho fantástico”, afirmou.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho  
Data da notícia: 21/11/2017

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**21/11/2017**

**GESTANTE QUE REJEITOU REINTEGRAÇÃO APÓS SER DEMITIDA NÃO RECEBERÁ INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de revista de uma operadora de caixa contra sentença que julgou improcedente sua pretensão de receber indenização decorrente da estabilidade da gestante. Nem ela nem o empregador, Sacolão Augusto & Nogueira Ltda., de Belo Horizonte (MG), tinha ciência da gravidez na data da dispensa. Apesar de a trabalhadora alegar que o desconhecimento da gravidez não impede a

9

condenação da empresa ao pagamento de indenização, o pedido foi indeferido porque houve demonstração de existência de má-fé e abuso no exercício do direito pela trabalhadora.

O juízo de primeiro grau registrou que nem a trabalhadora tinha conhecimento de seu estado gravídico, mesmo considerando-se a projeção do aviso-prévio, pois o exame de ultrassonografia que o constatou foi realizado dois meses depois da demissão. Segundo a sentença, a empresa agiu com boa-fé à época da ruptura contratual e, na audiência de conciliação, ofereceu reintegração imediata, mas a proposta foi rejeitada pela trabalhadora, que não comprovou nenhum motivo que desaconselhasse o retorno ao trabalho. Por isso, o juízo concluiu que ela praticou “evidente abuso de direito, pretendendo enriquecer sem causa, em detrimento de sua ex-empregadora, objetivando receber salários e demais parcelas, mas sem prestar serviço”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) confirmou o posicionamento do magistrado de origem diante das particularidades, no caso, que afastavam a incidência da garantia constitucional. Segundo o TRT, a empregada informou que, na época da dispensa, em agosto de 2015, já contava com dois meses de gestação e somente ajuizou a ação em 26/8/2016, ou seja, mais de um ano após sua saída da empresa e quase finalizado o período estável, sem sequer cogitar reivindicar reintegração.

#### TST

Ao analisar o recurso da profissional ao TST, a ministra Maria de Assis Calsing lembrou que o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) assegura a estabilidade provisória à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. “Da análise do dispositivo constitucional, infere-se que a simples comprovação da gravidez é suficiente para que a empregada tenha reconhecido o seu direito à garantia no emprego, não se exigindo, portanto, nenhum outro requisito”, explicou.

Mas a ministra explicou que a vedação à dispensa quando esta é arbitrária ou sem justa causa. Este é, de acordo com ela, o sentido da Súmula 244, item I, do TST, segundo a qual o desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o dever de pagar a indenização.

No caso, entretanto, a ministra chamou a atenção para as peculiaridades registradas pelo TRT em relação à boa-fé da empresa, pois a confirmação da gravidez ocorreu bem depois da dispensa. “O afastamento do direito à indenização não se deu meramente em virtude do desconhecimento, mas de outros fatores que, no entendimento do julgador, demonstraram que houve má-fé da trabalhadora e abuso no exercício do direito”, destacou Calsing.

A decisão foi unânime.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: RR-11362-98.2016.5.03.0011