

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área Jurídico Trabalhista.

INFORMATIVO 006-19 FONTES DE NOTÍCIAS

JUSTIÇA REVERTE JUSTA CAUSA DE TRABALHADORA QUE FOI À PRAIA DURANTE LICENÇA MÉDICA PARA TRATAMENTO DE DEPRESSÃO.

PÁG. 03

MINISTRO SUSPENDE NORMA QUE ADMITE QUE TRABALHADORAS GRÁVIDAS E LACTANTES DESEMPENHAM ATIVIDADES INSALUBRES.

PÁG. 04

JT-MG GARANTE EMENDA À INICIAL EM ACORDO EXTRAJUDICIAL.

PÁG. 05

PARA 5ª TURMA DO TRT-RS, PESSOA JURÍDICA EM DIFICULDADE FINANCEIRA TEM DIREITO A ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA, MAS NÃO A ISENÇÃO DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

PÁG. 07

VENDEDORA PODERÁ ACESSAR DOCUMENTOS DE POSSE DA EMPRESA ANTES DE AJUIZAR AÇÃO, DECIDE 4ª TURMA.

PÁG. 08

5ª TURMA DO TRT-RS CONFIRMA EXTINÇÃO DE PEDIDOS SEM ESTIMATIVA DE VALORES EM PROCESSO TRABALHISTA.

PÁG. 09

TEMPO DEDICADO A CURSOS ONLINE OBRIGATÓRIOS PARA PROMOÇÃO SERÁ PAGO COMO HORA EXTRA.

PÁG. 10

TURMA INVALIDA ACORDO EXTRAJUDICIAL QUE CAUSARIA PREJUÍZO AOS COFRES PÚBLICOS.

PÁG. 11

PARA A 11ª TURMA DO TRT-RS, FALTA DE CONDIÇÕES ADEQUADAS PARA REALIZAÇÃO DE TRABALHO EXTERNO EM DIAS DE CHUVA GERA PRESUNÇÃO DE DANO MORAL.

PÁG. 12



1ª TURMA DO TRT-RS CONFIRMA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE OFENDEU CHEFE E COLEGAS EM E-MAIL CORPORATIVO.

PÁG. 13

FRIGORÍFICO CONSEGUE AFASTAR MULTA POR NÃO PREENCHER COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

PÁG. 14

TRT-2: ATO HOMOLOGATÓRIO NÃO PODE INTERFERIR EM ACORDO EXTRAJUDICIAL.

PÁG. 15

MANTIDA CONDENAÇÃO DE SERVIDORA POR FALSIFICAÇÃO E VENDA DE REMÉDIOS DE ALTO CUSTO.

PÁG.16

POSSIBILIDADE DE TÉCNICO EM FARMÁCIA ASSUMIR RESPONSABILIDADE POR DROGARIA É TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL.

PÁG.17

PARTICIPAÇÃO EM BRIGADA DE INCÊNDIO DA EMPRESA NÃO GERA HORAS DE SOBREVISO SE NÃO RESTRINGE LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO.

PÁG.18

FONTE DE NOTÍCIAS
29/04/2019

**JUSTIÇA REVERTE JUSTA CAUSA DE TRABALHADORA QUE FOI À PRAIA DURANTE LICENÇA
MÉDICA PARA TRATAMENTO DE DEPRESSÃO**

Uma atendente de telemarketing de Juiz de Fora, que viajou para Búzios e Cabo Frio durante o período de licença médica, conseguiu reverter na Justiça do Trabalho a justa causa aplicada por uma empresa do setor da tecnologia da informação e comunicação. Para a desembargadora da 8ª Turma do TRT-MG, Ana Maria Amorim Rebouças, a empresa agiu de forma injusta ao imputar pena máxima à trabalhadora, que estava realizando a viagem como forma de amenizar o quadro de depressão e ansiedade que vinha desenvolvendo. A empresa terá que pagar também R\$ 5 mil de indenização por danos morais.

A empregadora alegou que a atendente de telemarketing praticou falta grave o suficiente para ensejar a rescisão contratual por justo motivo. Para a empresa, não é admissível que ela esteja impedida de trabalhar por problemas de saúde e viajar, ao mesmo tempo, para local turístico. Conforme dossiê anexado ao processo, a trabalhadora postou fotos em redes sociais de seus dias de descanso na praia, quando a empresa acreditava que ela estava em recuperação em casa.

Pelo atestado médico apresentado, a profissional estaria “impossibilitada de exercer suas atividades normais por estar sob cuidados médicos, devendo afastar-se do trabalho por 14 dias”. Segundo a magistrada, o fato de a profissional ter viajado a lazer para a praia não caracteriza qualquer falta prevista no artigo 482 da CLT. “Além disso, ela demonstrou que a licença ocorreu justamente por um quadro de depressão e ansiedade, o que não impõe a permanência em seu domicílio”, completou.

Para a desembargadora, a empresa excedeu os limites da boa-fé e dos fins sociais do trabalho ao aplicar à trabalhadora a dispensa como forma de punição por viajar durante o afastamento. Ao reconhecer vício no motivo ensejador da falta grave, a relatora conduziu o colegiado, que a acompanhou, a decidir pela anulação da justa causa e, considerando ocorrida a dispensa sem justa causa, a condenar a empresa a pagar as verbas rescisórias devidas.

PJe: 0010842-26.2017.5.03.0037

FONTE: TRT- 3ª Região

FONTE DE NOTÍCIAS
30/04/2019

**MINISTRO SUSPENDE NORMA QUE ADMITE QUE TRABALHADORAS GRÁVIDAS E LACTANTES
DESEMPENHAM ATIVIDADES INSALUBRES**

Em análise preliminar do caso, o ministro Alexandre de Moraes entendeu que a legislação questionada afronta diversas normas constitucionais que asseguram proteção à maternidade e a integral proteção à criança.

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para suspender norma que admite a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. A ação foi ajuizada no Supremo pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. O relator verificou que estão presentes no caso os requisitos da plausibilidade jurídica do direito e do perigo da demora, necessários para a concessão da cautelar.

A confederação questiona expressões contidas nos incisos II e III do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a redação conferida pelo artigo 1º da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A norma admite que trabalhadoras gestantes exerçam atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e lactantes desempenhem atividades insalubres em qualquer grau, exceto quando apresentarem atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher que recomende o afastamento durante a gestação e a lactação. Tal permissão legal, segundo a entidade autora, afronta a proteção que a Constituição Federal atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

Liminar

Na análise da plausibilidade jurídica do pedido (*fumus boni juris*), o relator observou que as normas impugnadas expõem as empregadas gestantes a atividades insalubres de grau médio ou mínimo e as empregadas lactantes a atividades insalubres de qualquer grau e impõem a elas o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento. Em análise preliminar da matéria, ele entendeu que as expressões impugnadas não estão em consonância com diversas garantias constitucionais, entre elas a proteção à maternidade, que norteia outros direitos sociais, como a licença-maternidade, o direito à segurança no emprego assegurado à gestante e normas de saúde, higiene e segurança, “os quais representam não apenas normas de proteção à mulher gestante ou lactante, mas também ao nascituro e recém-nascido lactante”.

Segundo o ministro Alexandre de Moraes, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracteriza-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. “A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela



própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”, ressaltou.

O perigo da demora (*periculum in mora*), outro requisito para a concessão de liminar, está demonstrado em razão de as expressões questionadas permitirem a exposição de empregadas grávidas e lactantes a trabalho em condições insalubres, o que, segundo o relator, deve ser obstado de imediato. “Mesmo em situações de manifesto prejuízo à saúde da trabalhadora, por força do texto impugnado, será ônus desta a demonstração probatória e documental dessa circunstância, o que obviamente desfavorece a plena proteção do interesse constitucionalmente protegido, na medida em que sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos”, destacou.

A decisão cautelar suspende a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida dos dispositivos impugnados.

FONTE: Supremo Tribunal Federal

FONTE DE NOTÍCIAS 05/05/2019

JT-MG GARANTE EMENDA À INICIAL EM ACORDO EXTRAJUDICIAL

A 3ª Turma do TRT de Minas reformou sentença que extinguiu processo sem julgamento de mérito com base no entendimento de que havia informações desconstruídas no acordo extrajudicial celebrado entre uma trabalhadora e uma empresa do ramo de saúde animal.

Para a desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler, a situação não induz à extinção imediata da petição inicial (artigo 840, §1º, da CLT), devendo ser concedido prazo de 15 dias para emenda à inicial, nos termos do artigo 321 do CPC. Isso para que sejam atendidos os requisitos legais para a homologação do acordo extrajudicial previsto no artigo 855-B da CLT.

Na decisão, a relatora explicou que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou o artigo 840 da CLT, o qual passou a prever que as ações propostas deverão vir com os pedidos individualizados na petição inicial, com a indicação estimada de seu respectivo valor monetário. Tendo em vista o ajuizamento da ação em 16/05/2018, considerou o conteúdo do dispositivo aplicável ao caso analisado.

Por outro lado, se houver falha nos pedidos, a relatora entende que o juiz deve conferir ao autor prazo de 15 dias para a correção da petição inicial, e não, simplesmente, extinguir o processo (ou os pedidos, se a falha for apenas parcial) de imediato, sem resolução do mérito. Nesse sentido, a decisão cita doutrina que interpreta o artigo 321 do CPC em harmonia com os artigos 4º, 6º e 317 do mesmo Código. A mesma doutrina registra ainda que a jurisprudência trabalhista já pacificou ser a regra do artigo 321 do CPC, plenamente aplicável ao processo do trabalho (Súmula 263 do TST).

Nesse sentido, a magistrada menciona o Enunciado nº 105, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília/DF nos dias 09 e 10 de outubro de 2017, cujo conteúdo é o seguinte: "SENTENÇA SEM EXAME DE MÉRITO. DIREITO AUTORAL À EMENDA CLT, art. 840, § 3º. Sentença sem exame do mérito. Necessidade de oportunizar a emenda. A exordial que não atende integralmente os requisitos legais deve ensejar oportunidade para emenda e não imediata sentença sem exame do mérito, sob pena de obstar o direito do autor à integral análise do mérito (CPC, arts. 4º, 6º, 317, 319 e 321; TST, Súmula 263)."

Quanto aos requisitos para a homologação do acordo extrajudicial, refere-se ao Enunciado nº 123, editado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que assim dispõe: "Homologação de acordo extrajudicial I - a faculdade prevista no capítulo III-A do título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública; III - não será homologado II - o acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação em juízo do acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil)".

Nesse contexto, a julgadora concluiu que, diante do não atendimento dos requisitos legais para a homologação do acordo extrajudicial previsto no novo artigo 855-B da CLT, o juízo deve conceder o prazo de 15 dias para emenda à inicial (artigo 321 do CPC). Somente se não for cumprida a determinação de emenda é que o processo ou o pedido, conforme o caso, deve ser extinto (parágrafo único do art. 321 do CPC, c/c o §3º do art. 840 da CLT).

O entendimento se baseou também no princípio da conciliação, destacando a magistrada que se deve dar oportunidades para que as partes possam chegar a uma solução pacificada no acordo extrajudicial, procedimento de jurisdição voluntária, evitando-se o ajuizamento de demanda para a solução do conflito.

Acompanhando o voto, a Turma de julgadores deu provimento ao recurso para declarar a nulidade da decisão e determinar o retorno dos autos à Vara de origem, para que o juízo de 1º grau conceda aos requerentes do acordo o prazo de 15 dias para emendar a inicial, a fim de que sejam atendidos os requisitos legais para a homologação do acordo extrajudicial, previsto no artigo 855-B da CLT.

PJe: 0010599-15.2018.5.03.0145 (RO)

FONTE: TRT- 3ª Região



FONTE DE NOTÍCIAS
06/05/2019

PARA 5ª TURMA DO TRT-RS, PESSOA JURÍDICA EM DIFICULDADE FINANCEIRA TEM DIREITO A ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA, MAS NÃO A ISENÇÃO DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Após perder uma ação trabalhista, um sindicato que ingressou com reclamatória contra uma empresa da sua área de competência teve garantido o benefício da assistência judiciária gratuita pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS). A entidade comprovou em recurso ordinário que enfrentava graves dificuldades financeiras. Assim, por decisão do colegiado, ficou isenta do pagamento de custas processuais. Apesar disso, no entendimento dos desembargadores, essa condição não foi suficiente para isentar o sindicato do pagamento dos honorários devidos ao procurador da ré, os chamados “honorários de sucumbência”. Para viabilizar o pagamento, o acórdão determinou a redução do percentual fixado na sentença de primeiro grau (de 15% para 5% do valor atribuído à causa) e suspendeu a exigibilidade da cobrança até que o credor consiga demonstrar que foi superada a situação de insuficiência financeira que justificou a concessão de gratuidade.

A assistência judiciária gratuita é um benefício regularmente concedido a trabalhadores que demonstrem sua situação de dificuldade econômica. Excepcionalmente, pessoas jurídicas que comprovem ausência severa de recursos também podem requerer a isenção dos ônus processuais. “Isentar a parte autora dos ônus processuais – por exemplo, custas e honorários periciais –, é medida que converge para a concretização da norma ínsita no art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal, no sentido de que o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”, registrou o relator do acórdão, desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa.

O sindicato havia protocolado a ação solicitando à reclamada o pagamento de contribuições sindicais supostamente devidas. Porém, ficou comprovado ainda no primeiro grau que a empresa era optante pelo sistema Simples Nacional e, portanto, ficava dispensada do recolhimento dessas contribuições. A ação foi inicialmente julgada pela 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que diante dos fatos julgou o pedido improcedente.

Considerada a delicada condição financeira do sindicato, a aplicação de uma condição suspensiva de exigibilidade para o pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência viabiliza sua cobrança futura, caso seja revertida a situação financeira em que a entidade se encontra. Não obstante, o acórdão também determinou que os valores somente poderão ser executados nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, extinguindo-se a obrigação após esse prazo.

FONTE: TRT- 4ªRegião

FONTE DE NOTÍCIAS
07/05/2019

**VENDEDORA PODERÁ ACESSAR DOCUMENTOS DE POSSE DA EMPRESA ANTES DE AJUIZAR
AÇÃO, DECIDE 4ª TURMA**

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) garantiu a uma vendedora o direito de ter acesso a documentos de posse da ex-empregadora, a fim de embasar futura ação trabalhista. Os documentos solicitados consistem em comprovantes de vendas, relatórios de estorno de comissões, prestação de contas relativas a despesas de viagem, deslocamento, hospedagem e alimentação, entre outras.

No primeiro grau, o pedido foi indeferido pelo juízo da 4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul. Para a juíza que analisou o pleito, a produção antecipada da prova é pertinente quando há risco de perecimento ou de alteração lesiva à reclamante nos meios de prova. No entendimento da magistrada, não era o caso dessa demanda. Segundo a julgadora, a autora detém ou deveria deter os recibos ou os extratos bancários que atestam o pagamento de salários. “De outro lado, sabe ela a média de horas extras executadas (jornada de trabalho ordinária média executada) e pagas (recibos de pagamento de salário); a média de vendas mensais; bem como os gastos médios com deslocamentos, hospedagem e alimentação”, complementou. A magistrada ainda observou que a lei exige, nas ações trabalhistas, um valor aproximado dos pedidos, e não o líquido. “Se o medo é a sucumbência, cabe ao procurador analisar a questão da conveniência quanto à postulação a ser protocolada e deixar claro ao cliente quanto aos riscos”, explicou.

A trabalhadora recorreu ao TRT-RS e a 4ª Turma Julgadora lhe deu razão. Conforme o relator do acórdão, desembargador André Reverbel Fernandes, a ação autônoma de produção antecipada de prova está prevista na atual legislação processual civil, servindo para qualquer meio de prova, e nela podem ser discutidos tanto o direito à produção da prova quanto a efetivação desse direito. “Nos termos do inciso III do art. 381 do CPC, a produção antecipada da prova será admitida quando o prévio conhecimento dos fatos possa justificar ou evitar o ajuizamento de ação. É esse o caso dos autos, já que a autora pretende a produção de provas relativas ao seu contrato de trabalho, a fim de analisar a viabilidade do ajuizamento de reclamatória trabalhista em desfavor da parte ré”, afirmou o magistrado.

O desembargador considerou inequívoca a utilidade da ação e o interesse processual da reclamante, tendo em vista as alterações nas normas de direito processual promovidas pela Lei nº 13.467/2017, principalmente quanto à exigência de indicação de valor dos pedidos e aos honorários de sucumbência.

O magistrado também registrou que a empresa apresentou contrarrazões ao recurso ordinário e não juntou aos autos a documentação solicitada pela autora, “o que, por si só, demonstra a existência de pretensão resistida e a necessidade da tutela jurisdicional requerida pelo obreiro”.

O colegiado determinou o retorno do processo ao primeiro grau, para o prosseguimento normal da ação. A decisão foi unânime na Turma. Também participaram do julgamento os desembargadores George Achutti e João Paulo Lucena.

FONTE: TRT- 4ªRegião

FONTE DE NOTÍCIAS
15/05/2019

**5ª TURMA DO TRT-RS CONFIRMA EXTINÇÃO DE PEDIDOS SEM ESTIMATIVA DE VALORES EM
PROCESSO TRABALHISTA**

Por unanimidade de votos, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) confirmou decisão da Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul que extinguiu pedidos em uma ação trabalhista que não apresentou valores estimativos na petição inicial. A decisão respeita a atual redação do art. 840 da CLT, que determina a obrigatoriedade de o reclamante apresentar, ao ajuizar o processo, valores estimativos para a liquidação dos itens. O acórdão manteve integralmente a decisão do juiz substituto Maurício Graeff Burin, que extinguiu somente aqueles pedidos do processo que estavam fora de conformidade, sem prejuízo para o andamento normal do restante da ação.

Após analisar a petição inicial e constatar que quatro dos pedidos formulados pela parte autora haviam sido incluídos sem atribuição de valor, o juiz de primeiro grau intimou o reclamante e seu procurador para fazê-lo, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito. O autor respondeu à intimação argumentando que não tinha acesso aos registros de jornada e recibos de pagamento, porém isso não foi considerado razão suficiente para desconsiderar a aplicação da norma. “Necessário mencionar que em nenhum momento foi determinado que o reclamante ‘liquidasse’ os pedidos. O que a Lei determina, segundo interpretação deste Tribunal, é a de que indique valores e que estes valores são estimativos. Como estimativos que são, não limitam a condenação e portanto, não se reveste necessariamente daquela ‘certeza’, que apenas a totalidade da documentação poderia trazer. São estimados os valores com cifras que a parte supõe se aproxime do valor efetivamente devido”, explicou o relator do processo, desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa.

Em seu recurso, o reclamante insistiu na impossibilidade de atribuir valor aos pedidos, necessitando primeiramente de acesso a documentos sob posse da empresa. O entendimento dos desembargadores, contudo, foi consoante com o de primeira instância, no sentido de que a exigência da lei podia ser cumprida com um valor estimado. “O § 1º, do art. 840, da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, comporta interpretação restritiva e sistematicamente adequada ao ordenamento jurídico ao estabelecer a necessidade de pedido certo, determinado e com indicação do valor, não devendo ser compreendida como exigência de prévia e antecipada liquidação de todos os pedidos formulados, bastando a estimativa do valor pretendido”, esclareceu o relator.

Também participaram do julgamento os desembargadores Karina Saraiva Cunha e Manuel Cid Jardon. Confirmada a extinção dos pedidos formulados sem estimativa de valores, o processo retorna à jurisdição de Cachoeira do Sul e segue sua tramitação normal.

FONTE: TRT- 4ªRegião



FONTE DE NOTÍCIAS
17/05/2019

**TEMPO DEDICADO A CURSOS ONLINE OBRIGATÓRIOS PARA PROMOÇÃO SERÁ PAGO COMO
HORA EXTRA**

Segundo o relator, havia obrigatoriedade implícita de participação nos cursos.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a uma bancária de Caldas Novas (GO) o pagamento, como extras, das horas dedicadas à realização de cursos pela internet durante os cinco anos em que trabalhou para o Banco Bradesco S.A. Conforme o entendimento do colegiado, os cursos serviam de critério de promoção na carreira e, por isso, o tempo despendido foi considerado à disposição do empregador.

“Treinet”

Segundo a bancária, o Bradesco compelia os empregados a participar do chamado “Programa Treinet”, que oferecia cursos de interesse do banco. De acordo com as testemunhas, a participação no treinamento era obrigação contratual, e não mera faculdade.

O pedido de pagamento de horas extras foi deferido pelo juízo de primeiro grau em relação a quatro cursos mensais de 12 horas cada. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), no entanto, “não ficou robustamente comprovada a obrigatoriedade da realização de cursos”, pois algumas testemunhas afirmaram que eles eram obrigatórios, mas não informaram se havia alguma punição no caso de não realização. Para o Tribunal Regional, o fato de o empregador incentivar a participação nos cursos e utilizá-los como critério para promoção, por si só, não pressupõe obrigatoriedade.

Metas

No recurso de revista, a bancária sustentou que havia metas mensais de cursos “treinet” para os empregados. Segundo ela, o gerente-geral exigia e acompanhava a participação dos empregados e havia um mural para indicar quem tinha feito cursos. Argumentou ainda que a participação em treinamentos integra de forma efetiva o tempo de serviço e deve ser considerada como tempo à disposição do empregador.

Obrigatoriedade implícita

O relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, assinalou que a circunstância de o banco incentivar a realização dos cursos e utilizá-los como critério para promoção demonstra a obrigatoriedade, ainda que implícita, da participação do empregado. “Por isso, o tempo respectivo deve ser considerado como de serviço efetivo, nos termos do artigo 4º da CLT”, concluiu.

A decisão foi unânime. Processo: RR-822-77.2014.5.18.0161.

FONTE: TST

FONTE DE NOTÍCIAS
17/05/2019

TURMA INVALIDA ACORDO EXTRAJUDICIAL QUE CAUSARIA PREJUÍZO AOS COFRES PÚBLICOS

Por entender que o acordo extrajudicial firmado entre uma indústria de máquinas e um ex-empregado era lesivo aos cofres públicos, a 3ª Turma do TRT de Minas rejeitou o recurso das partes, que protestavam contra a não-homologação do ajuste pela Vara Trabalhista local.

A relatora do caso, desembargadora Emília Facchini, realçou que o artigo 855-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista), incluiu a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, com apresentação de petição conjunta das partes, representadas por advogado. No entanto, segundo observou, isso não significa que o ajuste pode servir de instrumento para criar situações jurídicas contrárias ao ordenamento. Havendo afronta à legislação, o magistrado pode deixar de homologar o acordo, conforme facultado pelo artigo 855-D da CLT.

Para a magistrada, tal é o caso do processo analisado. É que as partes pretenderam, no acordo, alterar a modalidade de dispensa por justa causa para sem justa causa, requerendo a expedição de alvará para levantamento de FGTS e ofício para habilitação de seguro-desemprego em favor do trabalhador. A situação foi repudiada tanto na sentença como pela relatora, que explicou que a empregadora não depende do Judiciário para reconhecer a rescisão contratual sem justa causa. Nesse sentido, destacou que, se o patrão pretende corrigir a modalidade de dispensa, deve fazê-lo por conta própria, incluindo a expedição das guias para levantamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e habilitação ao seguro-desemprego. Cabe ao empregador também recolher os tributos incidentes sobre as verbas rescisórias devidas nessa modalidade. Nesse contexto, a totalidade dos tributos deveria ter sido discriminada nos autos, com a comprovação de recolhimento ou indicação de data para fazê-lo, sob pena de ofensa a direitos da União.

No acordo, a empregadora ainda oferta ao trabalhador o pagamento de R\$ 7 mil. Por sua vez, este "dá plena quitação do extinto contrato de trabalho, nada mais podendo ser reclamado em qualquer Juízo ou Tribunal pelas partes, declarando que o valor total do acordo se refere ao pagamento de indenização por danos morais, sobre o qual não incide contribuição previdenciária." Na visão da magistrada, a transação nesses moldes não pode ser homologada, sob pena de caracterizar elisão fiscal. Segundo ela, o pagamento do acréscimo salarial decorrente da alteração da dispensa para sem justa causa estaria sendo feito por meio de rubrica de natureza indenizatória, o que não se admite.

De acordo com a relatora, o juiz não tem o poder de alterar os termos do acordo, que representa um ato de vontade das partes. O que ele pode, conforme o caso e de forma fundamentada, é não homologá-lo. Exatamente como ocorreu no caso, o que considera correto. Por tudo isso, negou provimento ao recurso, sendo acompanhada pelos demais julgadores.

PJe: 0010016-09.2019.5.03.0173 (RO)

FONTE: TRT- 3ª Região

FONTE DE NOTÍCIAS
17/05/2019

**PARA A 11ª TURMA DO TRT-RS, FALTA DE CONDIÇÕES ADEQUADAS PARA REALIZAÇÃO DE
TRABALHO EXTERNO EM DIAS DE CHUVA GERA PRESUNÇÃO DE DANO MORAL**

Uma empregada terceirizada de uma companhia de energia elétrica que realizava visitas domiciliares deverá receber indenização por danos morais devido à ausência de cuidados do empregador com as condições de trabalho em dias chuvosos. Ela atuava com uma equipe de sete colegas, aos quais eram fornecidos apenas dois guarda-chuvas. Embora todos tivessem bonés e capas de chuva sem capuz, esses materiais não se mostravam adequados para proteção dos trabalhadores, que ainda deviam carregar sacolas e operar tablets. “O fato de a primeira reclamada não ter oferecido à reclamante condições de trabalho adequadas é suficiente a ensejar o pagamento de indenização por danos morais, os quais, no caso em exame, são presumíveis”, registrou a relatora do acórdão na 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Por unanimidade, a decisão de segundo grau alterou nesse aspecto a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Uruguaiana.

Embora as atividades fossem interrompidas em dias de chuva torrencial, o trabalho continuava com chuvas leves e moderadas. Para contornar a falta de guarda-chuvas, era comum que os funcionários saíssem em duplas, porém ainda assim não havia guarda-chuvas suficientes para todos. “Entendo que houve negligência da parte reclamada quanto às condições de trabalho em dias de chuva”, afirmou a desembargadora Flávia. “O próprio preposto da recorrente informa que não era fornecido um número suficiente de guarda-chuvas e que as capas de chuva não possuíam capuz”, acrescentou. Por conta disso, foi acrescido à condenação original o pagamento de R\$ 2 mil a título de danos morais, levando em consideração os valores habitualmente fixados em casos semelhantes.

A indenização por danos morais está assegurada no artigo quinto, inciso X, da Constituição Federal, configurando-se quando há dano à honra ou à imagem das pessoas. “O fato de beneficiar-se do trabalho sem propiciar minimamente as condições adequadas para o labor externo em dias de chuva evidencia a ausência de tratamento digno à trabalhadora”, concluiu a relatora.

Também participaram do julgamento os desembargadores Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa e Roger Ballejo Villarinho. Cabe recurso da decisão.

FONTE: TRT- 4ªRegião

FONTES DE NOTÍCIAS
23/05/2019

**1ª TURMA DO TRT-RS CONFIRMA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE
OFENDEU CHEFE E COLEGAS EM E-MAIL CORPORATIVO**

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) considerou correta a despedida por justa causa aplicada a um empregado que ofendeu chefe e colegas em mensagens enviadas por e-mail corporativo. A decisão confirma sentença da juíza Marilene Sobrosa Friedl, da 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.

Conforme informações do processo, a empresa despediu o trabalhador por conta do "uso indevido do e-mail corporativo durante a jornada de trabalho, utilizando-se do mesmo para denegrir a honra e reputação do coordenador do setor e de colegas de trabalho, proferindo ofensas e palavrões, fazendo comentários pejorativos, caçoando das condutas da empresa e seus prepostos, vangloriando-se de condutas desidiosas e de insubordinação para os demais colegas, bem como incitar colegas contra a empresa e seus prepostos". Segundo a empresa, os fatos foram descobertos por meio de auditoria realizada nos e-mails. Com isso, o empregado foi despedido com base no artigo 482, alíneas "b", "e", "h", "j" e "k", da CLT, em decorrência de atos de mau procedimento, desídia, indisciplina e ato lesivo à honra e boa fama contra superior hierárquico ou contra qualquer pessoa.

Descontente com a dispensa, o ex-empregado ajuizou uma ação na Justiça do Trabalho, buscando a reversão da despedida para sem justa causa. Entre outros argumentos, alegou que o uso de e-mail para fins pessoais não é grave o suficiente para ensejar a punição máxima.

No primeiro grau, a juíza Marilene Freidl considerou correta a medida tomada pela empresa. "O autor e o colega fazem chacota das orientações sobre a realização do trabalho, de diversos colegas e do superior hierárquico, referindo-se ao trabalho e aos colegas com obscenidades e ofensas, restando evidenciada a intenção dele em desmoralizar a empregadora e os superiores hierárquicos, assim como alguns colegas, manifestando, inclusive, descaso quanto à prestação do seu trabalho. É inegável o seu intuito em ofender e desrespeitar o empregador, os seus prepostos e os colegas de trabalho, constituindo atitude suficientemente grave para o término da relação de emprego", destacou a magistrada.

O autor recorreu e a 1ª Turma do TRT-RS manteve a sentença. Para o relator do acórdão, desembargador Manuel Cid Jardon, a empresa produziu prova contundente para amparar suas alegações. De acordo com o magistrado, os e-mails anexados no processo contemplam diálogos mantidos entre o reclamante e seu colega durante o expediente, cujo conteúdo retrata desprezo e desrespeito aos seus colegas e superiores hierárquicos. "Os motivos são suficientes para ensejar a aplicação da justa causa, medida esta tomada de forma proporcional, razoável e imediata, pois tão logo a reclamada tomou conhecimento da situação, por meio de auditoria realizada nos e-mails do reclamante, aplicou a sanção e rescindiu o contrato", observou Jardon.

A decisão foi unânime na Turma. Também participaram do julgamento Rosane Serafini Casa Nova e Fabiano Holz Beserra.

FONTE: TRT- 4ª Região

FONTE DE NOTÍCIAS
24/05/2019

FRIGORÍFICO CONSEGUE AFASTAR MULTA POR NÃO PREENCHER COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As vagas foram informadas em jornais de grande circulação.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho invalidou a multa imposta ao Frigorífico Rio Doce S.A. (Friso), de Colatina (ES), em razão do não preenchimento da totalidade das vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas. A Turma seguiu o entendimento do Tribunal de que não é cabível a condenação quando a empresa empreender todos os esforços para a ocupação das cotas previstas em lei.

Esforços

O frigorífico sustentou que, apesar de ter adotado diversas medidas para a contratação de pessoas com deficiência, entre elas o contato com uma cooperativa local e a publicação de anúncio em jornal de grande circulação, encontrou dificuldade em conseguir no mercado profissionais com as condições exigidas. Disse que chegou a firmar um termo de ajustamento de conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT), a fim de preencher as vagas disponíveis. Por isso, pedia a anulação da multa aplicada pela fiscalização do trabalho.

Mera formalidade

O juízo do primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) mantiveram a multa, por entenderem que a empresa não havia demonstrado o empenho necessário para preencher os cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, uma vez que, das 94 vagas exigidas no artigo 93 da Lei 8.213/1991, apenas 14 haviam sido preenchidas. De acordo com o TRT, as providências adotadas (publicação em jornais de grande circulação e encaminhamento de correspondência ao Sine e ao Senai informando da abertura de vagas de emprego) foram meramente formais.

Jurisprudência

Ao examinar o recurso de revista do frigorífico, o relator, ministro Breno Medeiros, assinalou que, conforme a jurisprudência do TST, não é cabível a condenação pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei às pessoas com deficiência ou reabilitados quando a empresa houver realizado todos os esforços possíveis para a sua ocupação e não conseguir contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade.



Por unanimidade, a Turma invalidou a multa imposta mediante o cancelamento do auto de infração e qualquer efeito dele decorrente.

Processo: RR-26700-96.2011.5.17.0141

FONTE: TST

FONTE DE NOTÍCIAS
24/05/2019

TRT-2: ATO HOMOLOGATÓRIO NÃO PODE INTERFERIR EM ACORDO EXTRAJUDICIAL

Colegiado reformou sentença que havia homologado acordo apenas parcialmente.

O ato homologatório não pode interferir ou modificar conteúdo de transação extrajudicial, pois ele é uno e indivisível. O magistrado, portanto, deve se limitar à realização do exame externo do ato, e na falta de vícios e causas de invalidade, homologar o negócio jurídico tal como apresentado. Assim entendeu a 17ª turma do TRT da 2ª região ao, por maioria dos votos, reformar sentença que havia homologado parcialmente um acordo extrajudicial entre o banco Santander e uma ex-funcionária. O colegiado homologou integralmente o acordo entre as partes.

A ex-empregada havia se desligado do banco mediante pedido de demissão. Dois meses depois, ela e o banco ingressaram com petição conjunta ressaltando que houve negociação de valores, que abrangeria horas extras, diferenças salariais, PLR, entre outras verbas.

Mas, em 1º grau, o acordo teria sido homologado apenas parcialmente, pois o juízo entendeu inválida cláusula de quitação geral, que previne que uma das partes dê continuidade ao litígio, indo contra o artigo 840 do CC/02, que diz ser lícito aos interessados prevenirem ou terminarem litígio mediante concessões mútuas.

Segundo a relatora designada, a desembargadora Maria de Lourdes Antonio, a validade da transação apresentada entre as partes depende dos requisitos do art. 104 do CC/02, quais sejam: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e na forma prescrita ou não defesa em lei, e da ausência das causas de invalidade (art. 166 e seguintes, também do CC).

Portanto, "vindo a transação aos autos, cumpre o juiz fazer o exame externo, verificando os requisitos de validade e eficácia. Se ausentes um desses requisitos, ele deixa de homologar o acordo".

"A homologação parcial do acordo criou uma situação que contraria o interesse dos transatores, ferindo sua unidade e indivisibilidade, bem como a norma do art. 848 do CC, sendo que o juiz não pode se arvorar nos direitos inerentes das partes e seus advogados."

Para a desembargadora, "inexistindo vício de consentimento, a inclusão de cláusula de quitação geral, dentre outros inúmeros outros direitos especificados na petição de acordo extrajudicial, é válida".

"Exercido o juízo de delibação positivo e ausentes vícios ou causas de invalidade, o juiz está obrigado a homologar o negócio jurídico tal como apresentado pelas partes."

Posto isso, foi dado provimento ao recurso para homologação total.

Processo: 1001226-80.2018.5.02.0076

FONTE: TRT- 2ª Região

FONTE DE NOTÍCIAS
24/05/2019

MANTIDA CONDENAÇÃO DE SERVIDORA POR FALSIFICAÇÃO E VENDA DE REMÉDIOS DE ALTO CUSTO

A farmacêutica pretendia a remessa do caso para a Justiça Federal, mas o relator do RHC destacou que o mérito da controvérsia ainda não foi examinado pelo STJ.

O ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), não conheceu (julgou incabível) do Recurso Ordinário em Habeas Corpus (RHC) 160332, no qual a defesa da servidora pública Eliane Assunção de Siqueira, condenada a 14 anos de prisão em regime inicial fechado pela prática dos crimes de organização criminosa e falsificação e venda de remédios de alto custo pedia a anulação da pena e o julgamento do processo pela Justiça Federal.

Farmacêutica, ela trabalhava num hospital estadual de São Paulo e foi condenada pelo juízo da 7ª Vara Criminal de São Paulo por, junto com outras pessoas, adulterar e vender remédios de procedência ignorada e provenientes de roubo. A defesa alegava que o caso deveria ser julgado pela Justiça Federal, por se tratar de desvio e comercialização de medicamentos oriundos de unidades hospitalares mantidas pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Sustentava que os gastos do SUS estão sujeitos à fiscalização pelo Departamento Nacional de Auditoria do SUS e que a prestação de contas se faz perante o Tribunal de Contas da União (TCU).

O Tribunal de Justiça de São Paulo e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), em decisão monocrática, negaram pedido para a anulação da condenação.

O ministro Gilmar Mendes observou, na decisão, que o mérito da controvérsia não foi apreciado pelo colegiado do STJ, o que impede, em grau de recurso, o exame do tema, por caracterizar supressão de instância. Também destacou que, segundo a decisão do STJ, não houve constrangimento ilegal ou abuso de poder, o que poderia justificar a atuação do Supremo.

Ainda de acordo com o relator, o desvio de medicamentos ocorreu em hospital do Estado de São Paulo e, por isso, a competência é da Justiça estadual. Em relação à tese de



interesse da União, em razão do alto custo do medicamento desviado, o ministro verificou que não houve debate em qualquer das instâncias, o que veda a sua apreciação pelo STF.

FONTE: STF- Supremo Tribunal Federal

FONTE DE NOTÍCIAS
27/05/2019

**POSSIBILIDADE DE TÉCNICO EM FARMÁCIA ASSUMIR RESPONSABILIDADE POR
DROGARIA É TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL**

Segundo o recurso extraordinário, não há exigência de formação em nível superior para ser responsável em drogaria por não envolver manipulação de fórmulas, mas apenas comércio de medicamentos.

O Supremo Tribunal Federal (STF) vai analisar a validade da Lei 13.021/2014 que impede o técnico em farmácia de assumir responsabilidade por drogaria. Em votação majoritária, realizada no Plenário Virtual da Corte, os ministros reconheceram a repercussão geral de matéria constitucional contida no Recurso Extraordinário (RE) 1156197.

O recurso se refere a mandado de segurança impetrado na Justiça Federal de Minas Gerais contra ato do Conselho Regional de Farmácia que negou inscrição no CRF-MG ao autor do RE, como técnico em farmácia, bem como emissão de Certificado de Regularidade Técnica em seu nome para que pudesse assumir a responsabilidade técnica por drogaria.

O recurso extraordinário alega violação aos artigos 5º, inciso XIII, e 170, caput, da Constituição Federal, além de desrespeito aos princípios do trabalho, dignidade humana e livre iniciativa. Argumenta que existe distinção entre farmácia e drogaria, nos termos da Lei 5.991/1973, alegando que não há exigência de formação em nível superior para ser responsável em drogaria por não envolver manipulação de fórmulas, mas apenas comércio de medicamentos.

Manifestação

O relator do RE, ministro Marco Aurélio, considerou que a matéria discutida no recurso extraordinário apresenta repercussão em inúmeros casos, assim entendeu que cabe ao Supremo analisar a validade da Lei 13.021/2014, considerados os artigos 5º, inciso XIII, e 170, caput, da Constituição Federal. A maioria dos ministros acompanhou o voto do relator no reconhecimento da matéria constitucional do tema e da existência de repercussão geral.

Processo relacionado: RE1156197

FONTE: STF- Supremo Tribunal Federal

FONTE DE NOTÍCIAS
27/05/2019

PARTICIPAÇÃO EM BRIGADA DE INCÊNDIO DA EMPRESA NÃO GERA HORAS DE SOBREVISO SE NÃO RESTRINGE LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO

Segundo decisão da 3ª Vara do Trabalho de Uberaba, o fato de o empregado pertencer à brigada de incêndio da empresa e de ser eventualmente convocado para o serviço não gera direito ao recebimento de horas de sobreaviso, se ele não tem tolhida a sua liberdade de locomoção. Foi com esse entendimento que a juíza Sandra Carla Simamoto da Cunha rejeitou o pagamento de horas de sobreaviso e reflexos pretendidos pelo operador de produção de uma indústria química e que também atuava como brigadista na empresa.

Como operador de produção, o empregado trabalhava na formulação ou mistura de produtos químicos. Além disso, integrava a brigada de incêndio da empresa, composta por cerca de 10 brigadistas que se dividiam nos diversos turnos. Em caso de emergência, eles tinham que acionar o comandante da brigada, além da diretoria da empresa.

A prova testemunhal demonstrou que o empregado era eventualmente convocado para prestar serviços na brigada de incêndio da empresa. Entretanto, segundo os relatos, ele não precisava permanecer em casa, aguardando para ser chamado a qualquer momento pelo empregador, o que, como pontuou a juíza, descaracteriza a situação de sobreaviso, nos termos do entendimento pacificado na Súmula 428/TST, tendo em vista a ausência de restrição à liberdade de locomoção do trabalhador.

A sentença frisou que a configuração do sistema de sobreaviso se faz por aplicação analógica do parágrafo 2º do art. 244 da CLT, sendo imprescindível a prova da necessidade de o trabalhador se manter à disposição do empregador fora do horário de trabalho para o atendimento de intercorrências, “com efetivo tolhimento à liberdade de locomoção”, o que não ocorria com o empregado brigadista. Contribuiu para essa conclusão o fato de o próprio reclamante ter reconhecido, em depoimento, que não tinha celular fornecido pela empresa. Há recurso aguardando julgamento no TRT-MG.

PJe: 0010041-56.2017.5.03.0152

FONTE: TRT- 3ª Região