Boletim Jurídico Trabalhista nº 012-2019

Data: 05/12/2019

Responsáveis: Bruno Abreu / Mônica Santos

Fone: (11) 3897-9757 / (11) 3897-9696

E-mails: bruno@sindusfarma.org.br e monica@sindusfarma.org.br

Parceria: Rayes & Fagundes | Advogados Associados

Boletim Jurídico – Trabalhista, com informações de diversas fontes, referente ao mês de novembro de 2019

### Neste número pg.

### [Mantida anulação de suspensão disciplinar sem deferimento de salários do](#pg2)

### [período de afastamento](#pg2)..............................................................................................................02

### [Mecânico reabilitado vai ser reintegrado em vaga destinadas a pessoa com deficiência](#pg3)..........03

### [Negada a reintegração de mecânico com doença psiquiátrica não relacionada ao trabalho](#pg4).....04

### [Gerente que teve férias interrompidas receberá pagamento em dobro](#pg5)....................................05

### [Cartões de ponto sem assinatura são válidos para comprovar horas extras de ajudante](#pg6)

### [Externo](#pg6).........................................................................................................................................06

### [TST confirma reintegração de diretor de cooperativa dispensado durante aviso-prévio](#pg7)............07

### [Recusa de retorno ao trabalho não afasta direito de gestante à estabilidade](#pg8)............................08

### [Manuseio de produtos de limpeza doméstica não é suficiente para caracterizar](#pg9)

### [Insalubridade](#pg9)................................................................................................................................09

### [Ausência de provas afasta indenização de diretora por discriminação de gênero](#pg10)......................10

### [Dirigente de cooperativa de consumo obtém direito à estabilidade provisória](#pg11)......................... 11

### [Transportadora deve incluir motoristas de carga na cota de aprendizagem](#pg12)...............................12

### [Confecção é condenada por exigir atestado de bons antecedentes de auxiliar](#pg13)..........................13

### [Horário de login e logout servirá de base para cálculo de horas extras de teleatendente](#pg14)..........14

### [Assistente financeiro não comprova que dispensa foi motivada por depressão](#pg15).........................15

### [Banco não terá de indenizar consultora que teve demissão divulgada na imprensa](#pg16)..................16

### [Armazenamento de combustível em subsolo de prédio caracteriza periculosidade](#pg17)...................17

### [Prazo de vigência não afasta eficácia de seguro fiança bancário](#pg18).................................................18

### [Reintegração negada em ação anterior não impede bancária de pedir indenização](#pg19)..................19

### [Dispensa de operadora de caixa com câncer na tireoide é anulada](#pg20)............................................20

### [Notificação enviada para endereço incorreto afasta revelia de empresa](#pg21)....................................21

###

### Mantida anulação de suspensão disciplinar sem deferimento de salários do período de afastamento

A ação rescisória do empregado da Caesb foi julgada improcedente.

03/12/19 - A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou a possibilidade de rescindir decisão em que o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO) desconstituiu a suspensão disciplinar aplicada a um empregado da Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal (Caesb) sem, no entanto, determinar o pagamento dos 15 dias de afastamento. Após o esgotamento das possibilidades de recursos, o empregado ajuizou ação rescisória para anular a sentença, mas a SDI-2 entendeu que não ficou caracterizada a violação literal dos dispositivos apontados por ele.

**Suspensão**

O empregado, que atuava como técnico em hidrologia, foi suspenso por 15 dias porque, segundo a Caesb, teria se recusado a realizar trabalho externo. Na reclamação trabalhista, no entanto, ele demonstrou que sofria de uma doença de pele rara (piodermite gangrenosa) e, por recomendação médica, não podia se expor ao sol por mais de 15 minutos.

A punição foi afastada pelo juízo da 8ª Vara do Trabalho de Brasília, que a considerou injusta e determinou a retirada das anotações nos assentamentos funcionais do servidor. Negou, contudo, o direito de pagamento do período de afastamento.

**Ação rescisória**

Na ação que visava desconstituir a sentença, o técnico fundamentou o pedido em violação de dispositivos da Constituição da República que tratam, entre outros princípios, da dignidade da pessoa humana, da vedação a todo tipo de discriminação, da irredutibilidade do salário e da isonomia. O TRT, no entanto, julgou a ação improcedente, por verificar que não havia, na sentença, manifestação explícita ou implícita sobre os dispositivos apontados como violados.

Ao julgar o recurso ordinário, o relator, ministro Agra Belmonte, explicou que a tese adotada pelo juízo de primeiro grau se limitou à constatação de que a determinação de execução de serviços externos ensejou as infrações funcionais e de que a recusa do empregado foi respaldada por justo motivo, confirmado por parecer médico. “A fundamentação sequer tangenciou aapreciação da questão sob a ótica dos dispositivos indicados pelo autor”, afirmou.

O ministro lembrou que, de acordo com a [Súmula 298](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-298) do TST, o exame da ocorrência de violação literal de disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença que se pretende rescindir, sobre a matéria veiculada.

Por unanimidade, a SDI-2 negou provimento ao recurso.

Processo: [RO-402-87.2017.5.10.0000](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=159178&anoInt=2019)

### Mecânico reabilitado vai ser reintegrado em vaga destinadas a pessoa com deficiência

A empresa não havia contratado pessoa em condição semelhante.

03/12/19 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração de um mecânico reabilitado da Fabiano Martin Bianco Novelini, de Suzano (SP), dispensado sem ter sido substituído por pessoa em situação semelhante. A decisão da Turma seguiu o entendimento de que a contratação de outro empregado reabilitado ou com deficiência é condição essencial à validade da dispensa.

**Reabilitação**

Na reclamação trabalhista, o mecânico disse que havia sido admitido em 2009. Meses depois, teve de se submeter a uma cirurgia em razão de um “travamento” da coluna e ficou afastado por auxílio-doença acidentário. Em julho de 2013, o INSS concedeu-lhe a certificação de reabilitação profissional para exercer funções de auxiliar de logística e auxiliar administrativo. Ao ser dispensado, em agosto, disse que a empresa não havia contratado substituto em condição semelhante, o que tornaria nula a dispensa.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgaram improcedente seu pedido de reintegração ou de recebimento de indenização substitutiva. Segundo o TRT, o artigo 93, parágrafo 1º, da [Lei 8.213/91](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm) não impõe pré-requisito para a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado, mas apenas institui que a vaga deve ser ocupada posteriormente por outro empregado em condição semelhante.

**Jurisprudência**

O relator do recurso de revista, ministro Márcio Amaro, assinalou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a contratação de outro empregado reabilitado ou com deficiência é condição essencial à validade da dispensa.

**Nulidade**

Por unanimidade, a Turma anulou a dispensa e determinou a reintegração do mecânico, com o pagamento das parcelas correspondentes ao período entre a extinção do contrato de trabalho até o efetivo retorno ao emprego.

Processo: [RR-1000633-56.2015.5.02.0464](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000633&digitoTst=56&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&consulta=Consultar)

### Negada a reintegração de mecânico com doença psiquiátrica não relacionada ao trabalho

Os transtornos surgiram após ele ser atropelado em dia de folga.

02/12/19 - A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou indevida a reintegração no emprego de um mecânico que prestava serviços para a Vale S. A. diagnosticado com transtorno psiquiátrico. Segundo a Turma, os elementos do caso não permitem concluir que ele estava incapacitado para o trabalho no momento da dispensa.

**Atropelamento**

O mecânico, que tinha de fazer uso de medicação contínua em razão da doença, ficou afastado por auxílio-doença depois de ter sido atropelado num dia de folga. Em razão do acidente, disse que desenvolveu problemas psiquiátricos que exigiam o uso contínuo de “medicação fortíssima”.

Embora tenha sido considerado apto ao serviço após a alta do INSS, o médico psiquiatra registrou a necessidade de manutenção de tratamento ambulatorial e de restrição para atividades em lugares altos e em espaços confinados. Uma semana depois do retorno, a empresa rescindiu unilateralmente o contrato de trabalho.

Na reclamação trabalhista, o mecânico sustentava que, apesar de não se tratar de acidente de trabalho, ele fora dispensado sem aptidão plena para o trabalho.

**Inaptidão**

O pedido de reintegração foi julgado improcedente pelo juízo da 9ª Vara do Trabalho de Vitória (ES). Porém, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região declarou nula a rescisão e considerou suspenso o contrato de trabalho, em razão da inaptidão do empregado.

**Conclusão diversa**

Embora tenha considerado como verdadeiros os fatos descritos pelo Tribunal Regional, a Quinta Turma do TST chegou a conclusão inteiramente diversa. Para o colegiado, o fim da incapacidade foi devidamente provado, pois vários pedidos de extensão do benefício previdenciário haviam sido negados ao empregado.

O relator do recurso de revista da Vale, ministro Breno Medeiros, observou também que a médica da empresa havia atestado a capacidade do mecânico para o trabalho, ainda que com restrições para algumas atividades. “Nesse contexto, os elementos fáticos descritos na decisão do TRT não viabilizam a conclusão de que o empregado estava incapacitado para o trabalho no momento da rescisão contratual, de modo a ensejar a nulidade do ato”, afirmou.

Ainda segundo o relator, as limitações parciais para o desempenho de algumas atividades sequer foram reconhecidas pelo INSS como incapacitantes e, portanto, não são suficientes para retirar do empregador o direito à rescisão contratual. O fato de a doença não ter qualquer nexo com o trabalho, a seu ver, afasta a ocorrência de dispensa discriminatória.

Processo: [RR-77800-64.2012.5.17.0009](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=291934&anoInt=2015)

### Gerente que teve férias interrompidas receberá pagamento em dobro

Ela trabalhou três dias durante as férias.

02/12/19 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou as Lojas Renner S.A. ao pagamento em dobro das férias de uma gerente de Porto Alegre (RS). Ela teve as férias interrompidas por três dias e iria receber apenas pelos dias em que havia trabalhado. Mas, segundo a Turma, é devido o pagamento em dobro do período integral de 30 dias.

**Mundo real**

Segundo a gerente, as férias eram anotadas pela empregadora nos registros funcionais, mas “não aconteciam no mundo real”. Os três dias em que havia trabalhado quando deveria estar usufruindo férias foram comprovados pelas trocas de e-mails com fornecedores. A empregada argumentou ainda que a Renner, em nenhum momento, havia mencionado a ocorrência de caso excepcional capaz de justificar o fracionamento das férias.

**Três dias**

O juízo da 24ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região restringiram o direito ao pagamento em dobro apenas aos três dias em que, no decurso das férias, entendeu ter havido prestação de serviço. O TRT acolheu os argumentos da empresa de que, à exceção desse período, e na ausência de outras provas de trabalho durante as férias, o restante dos dias fora gozado dentro do período aquisitivo.

**Férias**

Mas, para a relatora do recurso de revista da gerente, ministra Delaíde Miranda Arantes, a ocorrência de trabalho, ainda que em alguns dias, durante as férias, acarreta a obrigação de pagar todo o período em dobro, e não apenas dos dias de interrupção (artigo 137 da [CLT](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)). A ministra observou que o trabalho durante as férias torna irregular a sua concessão, “uma vez que frustra a finalidade do instituto”.

Processo: [RR-684-94.2012.5.04.0024](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=684&digitoTst=94&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0024&submit=Consultar)

### Cartões de ponto sem assinatura são válidos para comprovar horas extras de ajudante externo

Apesar da alegação de jornada de trabalho exaustiva, a Oitava Turma não concedeu o pagamento de horas extras a ajudante.

29/11/19 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válidos os cartões de ponto apresentados pela Via Varejo (Nova Casas Bahia S/A) apesar da ausência de assinatura do empregado nos registros. Com isso, julgou improcedente o pedido de horas extras de um ajudante externo que alegava ter sido submetido a jornada extenuante.

**Jornada exaustiva**

Na reclamação trabalhista, o ajudante, contratado em 2005 e dispensado em 2012, disse que trabalhava de segunda a sábado, das 7h às 22h, e fazia uma média de 60 entregas diárias, até mesmo em feriados, com exceção do Natal e do Ano Novo. A empresa, ao questionar a versão do empregado, apresentou os cartões de ponto para demonstrar que ele havia trabalhado em diversos horários e que todas as horas extras haviam sido quitadas.

O juízo de primeiro grau considerou impossível que alguém conseguisse trabalhar 15 horas diárias e sem folgas por sete anos, com apenas nove horas por dia para se deslocar do trabalho para casa, alimentar-se e dormir.

**Ausência de assinatura**

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), no entanto, entendeu que, devido à ausência da assinatura física ou digital do empregado nos cartões de pontos, eles não seriam válidos como prova e, portanto, a jornada de trabalho apontada fora considerada verdadeira. Segundo o TRT, ainda que seja improvável, a carga horária goza de presunção de veracidade, diante da invalidade do registro apresentado pela empresa.

**Jurisprudência**

A relatora do recurso de revista da Via Varejo, ministra Dora Maria da Costa, assinalou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a mera falta de assinatura não invalida os cartões como meio de prova. Ela explicou que o artigo 74 da [CLT](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) exige que o empregador com mais de dez empregados controle a jornada de trabalho mediante sistema de registro, mas não prevê que os cartões de pontos tenham de obrigatoriamente ser assinados pelos empregados.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-1601-68.2012.5.01.0066](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=205254&anoInt=2019)

### TST confirma reintegração de diretor de cooperativa dispensado durante aviso-prévio

O empregado é detentor da estabilidade provisória equiparada à sindical

29/11/19 - A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a ordem de reintegração de um empregado da Paranapanema S.A., de Dias D’Ávila (BA), que havia sido eleito dirigente de cooperativa no curso do aviso-prévio. A decisão foi fundamentada na jurisprudência do TST relativa à estabilidade provisória do dirigente sindical ([Súmula 369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)).

**Eleição**

O empregado foi admitido em 1984 como operador e, ao ser dispensado sem justa causa em junho de 2016, não compareceu, na data prevista, para a homologação da rescisão. No dia da dispensa, a Cooperativa Técnico-Educacional dos Empregados da Paranapanema (Coopcobre) informou à empresa que ele havia sido eleito para o cargo de diretor de Comunicação.

**Reintegração**

Ao ajuizar a reclamação trabalhista, o operador obteve a antecipação de tutela no juízo da 1ª Vara do Trabalho de Camaçari (BA) para ser reintegrado ao emprego. A empresa impetrou mandado de segurança contra essa decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) manteve a ordem, por entender que o empregado detinha a estabilidade provisória em razão da eleição para o cargo de diretor da cooperativa.

No recurso ordinário ao TST, a empresa reiterou o argumento de que não estavam presentes os pressupostos para a concessão da tutela de reintegração.

**Estabilidade**

A relatora do recurso, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que ainda não havia sido proferida a sentença na reclamação trabalhista e explicou que a estabilidade de diretores de sociedades cooperativas está assegurada em lei. “A comunicação da eleição do empregado, embora efetuada muito após o evento, foi realizada no período abrangido pelo aviso-prévio, ainda que indenizado. Nesse quadro, de acordo com a Súmula 369, item I, do TST, está assegurada a estabilidade provisória ao empregado dispensado sem justa causa”, afirmou.

**Aviso-prévio**

Ainda de acordo com a relatora, a [Orientação Jurisprudencial 82](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_081.htm#TEMA82) da SDI-1 estabelece que a data de saída anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio. Dessa forma, o tempo do aviso-prévio, mesmo que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os fins. Portanto, o deferimento do pedido de antecipação de tutela não representa ofensa a direito líquido e certo da Paranapanema.

A decisão foi unânime.

Processo: [RO-1458-33.2016.5.05.0000](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=FD889F3CE03BFA08164B8CFA9B98AF87.vm153?conscsjt=&numeroTst=1458&digitoTst=33&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0000&consulta=Consultar)

### Recusa de retorno ao trabalho não afasta direito de gestante à estabilidade

Ela havia se mudado para outra cidade.

29/11/19 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma promotora de vendas da Dass Nordeste Calçados e Artigos Esportivos, de São Paulo (SP), à indenização correspondente ao período de estabilidade da gestante. Embora a empresa sustentasse que ela havia recusado a oferta de reintegração ao emprego, a Turma seguiu o entendimento do TST de que a recusa não inviabiliza o direito.

**Transferência**

A empregada foi dispensada em março de 2017 e, em junho, descobriu que estava grávida. Segundo os exames, o início da gestação era anterior à dispensa.

Ao ser cientificada da gravidez, a Dass a notificou para voltar ao trabalho, mas a promotora informou que estava morando em Matinhos (PR), em razão da transferência de seu marido. Na reclamação trabalhista, ela sustentou que, ainda que tivesse recusado a oferta, teria direito à indenização correspondente à estabilidade provisória.

**Boa-fé**

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), a empregadora, “em claro ato de boa-fé”, possibilitou prontamente o retorno da promotora ao trabalho ao saber da gravidez, mas ela, ao recusar a oferta, renunciou expressamente ao direito à estabilidade provisória. Segundo o TRT, o direito da gestante é de ser reintegrada ao trabalho, e isso nem foi pedido na ação. “A indenização substitutiva é apenas e tão somente uma consequência, e não o direito em si”, afirmou.

**Jurisprudência**

A relatora do recurso de revista da promotora, ministra Delaíde Miranda Arantes, citou diversos precedentes para demonstrar que, de acordo com a jurisprudência do TST, a negativa da empregada de retornar ao emprego não inviabiliza o seu direito à indenização compensatória decorrente da estabilidade da gestante. Entre os fundamentos que levaram a esse entendimento está o fato de a estabilidade ser um direito irrenunciável, pois a consequência da renúncia atingiria também o bebê.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-1488-14.2017.5.09.0003](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1488&digitoTst=14&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0003&submit=Consultar)

### Manuseio de produtos de limpeza doméstica não é suficiente para caracterizar insalubridade

A norma que garante o adicional diz respeito ao processo de fabricação de produtos.

26/11/19 - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta ao Supermercado Gecepel Ltda., de Porto Alegre (RS), o pagamento do adicional de insalubridade a um auxiliar de depósito. Segundo a Turma, o manuseio de produtos de limpeza de uso doméstico, que contêm concentração reduzida dos agentes químicos, não é suficiente para caracterizar a insalubridade.

**Manuseio da substância**

Na reclamação trabalhista, o auxiliar sustentou que fazia a limpeza do local com o uso de produtos químicos que contêm álcalis cáusticos, como hipoclorito e soda cáustica, sem nenhuma proteção.

O juízo da 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) acompanhou o laudo pericial e deferiu o adicional de insalubridade em grau médio, com fundamento no Anexo 13 da [Norma Regulamentadora 15](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-15.pdf) do extinto Ministério do Trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), ao manter a sentença, registrou que a eventual intermitência da exposição do empregado ao agente insalubre não afasta o direito à parcela.

**Substância in natura**

A relatora do recurso de revista do supermercado, ministra Maria Cristina Peduzzi, explicou que, para efeito do reconhecimento do direito ao adicional de insalubridade, é imprescindível a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo extinto Ministério do Trabalho, não bastando a constatação por laudo pericial ([Súmula 448](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-448), item I, do TST). No caso, a ministra assinalou que a norma regulamentadora que classifica os álcalis cáusticos como agentes insalubres de grau médio é direcionada exclusivamente aos empregados que manuseiam essas substâncias in natura, ou seja, no processo de fabricação de produtos que as utilizam como componente químico. Produtos de limpeza de uso doméstico, como saponáceos, detergentes, água sanitária e desinfetantes, contêm concentração reduzida desses agentes.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-20865-59.2015.5.04.0009](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=20865&digitoTst=59&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0009&consulta=Consultar)

### Ausência de provas afasta indenização de diretora por discriminação de gênero

Não ficou demonstrado que as dificuldades decorriam do fato de ela ser mulher.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de indenização de uma diretora da Supergasbras Energia Ltda. que acusou a equipe de diretores da empresa de discriminação de gênero. Por unanimidade, o colegiado entendeu que não ficara comprovado que as dificuldades apontadas por ela tenham decorrido do fato de ser mulher.

**Nove homens**

A empregada afirmava ter sido exposta a situações constrangedoras e discriminatórias por ser a única mulher a ocupar o cargo de diretora entre nove homens. Disse também que havia sido cotada para a presidência da empresa e que as condutas tinham o objetivo de “marginalizá-la” e e impedi-la de ser promovida. Na ação trabalhista, sustentou que as atitudes dos colegas haviam lhe causado prejuízos práticos e emocionais e acusou a Supergasbras de ter uma cultura machista.

Em defesa, a empresa argumentou que a empregada havia sido eleita pelos controladores para o cargo de diretora-estatutária e que não havia sofrido assédio moral nem qualquer discriminação por ser mulher. Ainda segundo a Supergasbras, não havia qualquer prova capaz de sustentar a história contada pela diretora.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), embora reconhecendo que não havia provas de que teria ocorrido discriminação em razão do gênero, entendeu ter havido dano moral com base em depoimento testemunhal e condenou a Supergasbras ao pagamento de indenização no valor de R$ 100 mil.

**Prova cabal**

Para o relator do recurso de revista da diretora, ministro Alexandre Ramos, não houve prova de que as dificuldades tenham decorrido em razão de gênero, uma vez que a própria diretora havia confirmado no processo que continuava crescendo na empresa. O ministro observou ainda que, de acordo com o TRT, os fatos narrados demonstraram que não houve discriminação em relação à diretora, mas mera dificuldade de relacionamento entre ela e a equipe de diretores.

A decisão foi unânime.

### Dirigente de cooperativa de consumo obtém direito à estabilidade provisória

O fato de vender produtos a associados não desnatura a sociedade cooperativa.

26/11/19 - A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito à estabilidade provisória da vice-presidente de uma cooperativa de consumo de representantes da Johnson & Johnson do Brasil Indústria e Comércio de Produtos para Saúde Ltda.em Recife (PE). Para a Turma, o fato de ter sido criada para o comércio varejista de seus associados não desnatura a sociedade cooperativa.

**Cooperativas**

Conforme o artigo 3º da [Lei 5.764/71](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm), que define a Política Nacional de Cooperativismo, as pessoas que celebram contrato de sociedade cooperativa se obrigam reciprocamente a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica de proveito comum, “sem objetivo de lucro”. A lei assegura ainda aos empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas as garantias asseguradas aos dirigentes sindicais.

**Estabilidade**

A autora da reclamação trabalhista era empregada da Johnson e vice-presidente da Cooperativa Interestadual de Consumo dos Representantes, Propagandistas e Vendedores de Produtos Farmacêuticos nos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte (Cooperrep), com mandato até maio de 2019. Segundo ela, sua dispensa, em 2016, foi inválida, em razão de sua condição de dirigente da cooperativa, criada com a finalidade de promover cursos e treinamentos.

**Lucro**

O pedido foi julgado improcedente pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho do Recife (PE) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE). Segundo o TRT, a Cooperrep não se enquadra na Lei 5.764/71, pois, conforme seu estatuto social, a sociedade tem como atividade principal o "comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios, minimercados, mercearias e armazéns", e, como secundária, o comércio de artigos de papelaria e cosméticos, entre outros. Essa circunstância, para o Tribunal Regional, caracterizaria a finalidade lucrativa e afastaria o direito da dirigente à estabilidade.

No recurso de revista, a vice-presidente sustentou que não há diferenciação entre cooperativa de consumo e cooperativa de trabalho. Afirmou, ainda, que a Cooperrep não visa ao lucro, mas à oportunidade de melhores condições para seus cooperados em relação à aquisição de diversos tipos de produtos.

**Proveito comum**

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Breno Medeiros, para quem a questão não diz respeito à existência de lucro, mas à aplicação e à destinação dos resultados positivos em benefício dos cooperados. No caso, segundo ele, os cooperados se uniram visando à melhoria da qualidade de vida dos seus membros. Não se trata, na sua avaliação, de um mercado que atende toda a população indistintamente, objetivando o lucro, “mas minimercados e mercearias que oferecem produtos para atender as necessidades comuns dos associados que compartilham de iguais riscos e benefícios, com evidente proveito comum, pois, na maioria das vezes, cooperativas dessa natureza oferecem preços exclusivos aos cooperados”.

O ministro observou ainda que não verificou, na decisão do TRT, nenhum indício de fraude sobre as regras de atuação da cooperativa.

Por maioria, vencido o relator, ministro Douglas Alencar, a Turma reconheceu a estabilidade e determinou o retorno do processo à Vara de Trabalho de origem para novo exame dos pedidos da dirigente da cooperativa.

Processo: [RR-345-11.2016.5.06.0002](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=44594021C8E775F9FA76D8CBC1C81D52.vm152?conscsjt=&numeroTst=345&digitoTst=11&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0002&consulta=Consultar)

### Transportadora deve incluir motoristas de carga na cota de aprendizagem

Deve ser observado apenas o limite de idade de 21 a 24 anos.

25/11/19 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente a ação declaratória movida pela Magile Transportes Ltda., de São Paulo (SP), para que as vagas ocupadas por motoristas de carga não integrassem a base de cálculo para a contratação de aprendizes. A decisão segue a jurisprudência do TST de que a função de motorista demanda formação profissional e deve ser incluída na fixação da cota.

**Peculiaridade**

Na ação, a empresa disse que, ao ser notificada pela Superintendência Regional do Trabalho para providenciar a contratação de cinco aprendizes nos termos previstos na [CLT](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) (de 5% a 15% dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional), argumentou que já cumpria a determinação com a contratação de um aprendiz. Dos 83 empregados, a Magiles sustentava que 68 estariam fora da base de cálculo, entre eles os 61 motoristas, motoristas operadores, ajudantes e encarregados de remoção.

Segundo a empresa, a fiscalização não levou em conta a peculiaridade da atividade desses empregados e ignorou que as funções de motorista de carga só poderiam ser exercidas por maiores de 18 anos. Lembrou ainda que as funções de motorista e de operador de empilhadeira dependem de habilitação específica nos termos da lei de trânsito, além de poderem eventualmente ser desempenhadas em locais perigosos ou insalubres.

**Coletividade**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que não havia como contratar aprendizes para a formação profissional na função de motorista, em razão das exigências e limitações da legislação brasileira para a condução de veículos automotores, sob pena de colocar em risco não apenas o aprendiz, mas toda a coletividade envolvida.

**Base de cálculo**

No recurso de revista, a União e o Ministério Público do Trabalho (MPT) defenderam que o cargo de motorista deveria ser incluído na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela empresa. Segundo a União, a legislação relativa à aprendizagem não restringe o contrato de aprendizagem a menores de 18 anos. O MPT argumentou ainda que a função de motorista não está entre as exceções previstas e, portanto, não há razão para excluí-la.

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, disse em seu voto que, de acordo com a jurisprudência do TST, a função de motorista demanda formação profissional e deve ser incluída na base de cálculo para a fixação da cota de aprendizagem. Conforme a relatora, não há impedimento na lei, desde que sejam contratados aprendizes com idade entre 21 e 24 anos para o cargo.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-1000360-13.2018.5.02.0031](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000360&digitoTst=13&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&consulta=Consultar)

### Confecção é condenada por exigir atestado de bons antecedentes de auxiliar

A atividade não exige grau de confiança que justifique a exigência.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Sigma Costura Ltda., de Maracanaú (CE), ao pagamento de indenização a uma auxiliar de almoxarifado por ter exigido a apresentação de certidão de antecedentes criminais para a admissão. Para a Turma, a condição imposta para a contratação ofende a dignidade e viola a intimidade da empregada.

**“Cautelas razoáveis”**

O pedido de indenização foi indeferido pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE). Para o TRT, a empresa não havia cometido nenhum ato ilícito e estaria apenas “adotando cautelas razoáveis e até recomendáveis em defesa sua, de seu quadro funcional e de seu patrimônio empresarial” ao solicitar a demonstração de bons antecedentes. Ainda de acordo com o Tribunal Regional, não há nada no ordenamento jurídico brasileiro que impeça a exigência nem motivo para que alguém se sinta “moralmente tolhido” nessa situação.

**Efeito vinculante**

O relator do recurso de revista da auxiliar, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do TST, pacificou o entendimento sobre a matéria no julgamento de incidente de recurso repetitivo, com efeito vinculante. No exame do [IRR-243000-58.2013.5.13.0023](http://www.tst.jus.br/documents/10157/24627054/Tema01.pdf/04a50887-88e5-a950-c717-63439a9f6d3c), a SDI-1 concluiu que a exigência é legítima e não caracteriza dano moral quando houver previsão em lei ou for justificada em razão da natureza do serviço ou do grau de confiança envolvido (empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes, bancários, pessoas que atuam com substâncias tóxicas, armas ou com informações sigilosas, etc.).

Entretanto, a atividade da auxiliar não se enquadra em nenhuma dessas hipóteses. Assim, a exigência configura dano moral presumido, passível de indenização, independentemente de a admissão ter sido efetivada.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-334-88.2018.5.07.0032](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=334&digitoTst=88&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0032&consulta=Consultar)

### Horário de login e logout servirá de base para cálculo de horas extras de teleatendente

A empresa pedia a desconsideração dos minutos excedentes.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da Opus Assessoria e Promoções Artísticas Ltda., de Porto Alegre (RS), contra a decisão em que fora reconhecido o direito a horas extras a uma operadora de telemarketing com base nos horários de login e logout no sistema. Por unanimidade, o colegiado considerou que os registros demonstram o momento exato do início e do término da jornada.

**Analogia**

A empresa, que contava em seu quadro com apenas sete empregados e não utilizava cartões de ponto, pretendia excluir do cálculo das horas extras as variações de até cinco minutos no horário da empregada. A pretensão se baseava na aplicação analógica do artigo 58, parágrafo 1º, da [CLT](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) e da [Súmula 366](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-366) do TST, que tratam dos minutos que antecedem e sucedem a jornada.

**Cartões de ponto**

No entanto, o relator, ministro Cláudio Brandão, lembrou que a desconsideração desses minutos é restrita ao período apurado por meio de cartões de ponto. Ele explicou que a Súmula 366 foi concebida com a finalidade de evitar a discussão sobre horas extras em razão de pequenas discrepâncias na marcação do ponto, como o tempo gasto pelos empregados com atos preparatórios para o início e o fim da jornada. “Nessa modalidade de controle, a própria marcação da jornada requer algum tempo para ser realizada, e não é razoável exigir que todos os empregados a façam, todos os dias, exatamente nos mesmos horários”, observou.

No caso da operadora, no entanto, não havia cartão de ponto, e ela não gastava tempo registrando a jornada. “Os registros de login e logout representam o exato momento em que iniciava e terminava a prestação de serviços”, concluiu.

(RR/CF)

Processo: [ARR-20664-95.2014.5.04.0011](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=20664&digitoTst=95&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0011&submit=Consultar)

### Assistente financeiro não comprova que dispensa foi motivada por depressão

Para a 4ª Turma, a patologia não pode ser enquadrada como estigmatizante.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a improcedência do pedido de reintegração feito por um assistente financeiro da Construcap CCPS Engenharia e Comércio S.A., de São Paulo (SP), que alegava ter sido dispensado por apresentar quadro de depressão. Para o colegiado, a doença não se enquadra como patologia que gera estigma ou preconceito.

**“Baixo astral”**

Empregado da construtora desde 2008, o assistente havia ficado afastado por três meses pelo INSS em razão de depressão. Ele sustentou, na reclamação trabalhista, que teve de assinar a rescisão contratual ao retornar e que a dispensa fora discriminatória. “Muitas vezes, as pessoas acham que a doença é ‘uma frescura’ ou ‘baixo astral’, e que o empregado está fazendo ‘corpo mole’’’, afirmou.

**Crise econômica**

Na avaliação do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o quadro depressivo do empregado não gera estigma ou preconceito, como ocorre com o vírus HIV. O TRT ainda ressaltou o poder diretivo do empregador e lembrou que, de acordo com testemunhas, em 2014 havia ocorrido uma redução do quadro de pessoal da empresa, em razão de crise econômica.

**Demonstração**

O relator do recurso de revista do empregado, ministro Caputo Bastos, explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST (Súmula 443), a dispensa de empregado portador do HIV ou de outra doença que suscite estigma ou preconceito é presumidamente discriminatória. No caso, no entanto, considerou que a depressão, embora seja uma doença considerada grave, “apta a limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa”, não se enquadra nessa definição. Assim, seria necessário ao empregado demonstrar a conduta discriminatória da empresa, a fim de ter reconhecido o direito à reintegração.

Por unanimidade, a Turma negou provimento ao recurso.

Processo: [RR-1535-46.2015.5.02.0037](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1535&digitoTst=46&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0037&submit=Consultar)

### Banco não terá de indenizar consultora que teve demissão divulgada na imprensa

Ela foi dispensada por enviar mensagens contra a reeleição de Dilma Rousseff.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Banco Santander (Brasil) S.A. do pagamento de R$ 400 mil a uma superintendente de consultoria de investimento dispensada após a inserção de conteúdo político-partidário em boletim mensal encaminhado a clientes. Ela sustentava que a divulgação pública de seu nome e de sua demissão havia prejudicado sua imagem profissional. Mas, por unanimidade, os ministros entenderam que os fatos foram divulgados pela imprensa, e não pela instituição.

**Dilma Rousseff**

A supervisora foi desligada sem justa causa em junho de 2014. O motivo foi a divulgação de que clientes preferenciais do banco tinham recebido, em nome do banco, texto que alertava que a reeleição da presidente Dilma Rousseff representaria ameaça à economia. O fato foi objeto de queixa de um cliente e chegou à imprensa.

Na reclamação trabalhista, ela atribuiu a demissão a"odioso ato de perseguição política". Por sua vez, o Santander sustentou que a empregada havia violado norma de conduta da instituição ao enviar conteúdo com conotação político-partidária aos clientes.

**Forças políticas**

Para o juízo da 78ª Vara do Trabalho de São Paulo, o banco havia se submetido às forças políticas ao demitir a empregada, uma vez que o caso teve grande repercussão nacional. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concordou que a divulgação do fato na imprensa havia prejudicado a imagem da profissional e condenou a instituição ao pagamento de indenização de R$ 450 mil.

**Imprensa**

O relator do recurso de revista do Santander, ministro Caputo Bastos, disse que não viu na decisão do TRT fato que comprovasse o ato ilícito do empregador capaz de atingir a vida da consultora a ponto de justificar a indenização. Segundo ele, por se tratar de discussão que envolvia a maior autoridade do Poder Executivo Federal, “não se poderia esperar que o caso passasse despercebido pela imprensa” nem exigir da instituição bancária que impedisse a sua veiculação.

Ao contrário do alegado pela funcionária, o relator concluiu que o banco realizou as demissões sem tornar público o nome dos demitidos. “Foram os órgãos de imprensa que realizaram a divulgação, e não a instituição bancária”, acrescentou.

O ministro observou ainda que o motivo divulgado pela mídia para a dispensa foi o descumprimento do código de conduta do banco, que constitui mera falta administrativa, e não ato ilícito. “Se não diz respeito a um ato ilícito, a simples veiculação na imprensa não se mostra capaz de causar o dano alegado pela bancária”, concluiu.

Processo: [ARR-2830-29.2014.5.02.0078](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2830&digitoTst=29&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0078&submit=Consultar)

### Armazenamento de combustível em subsolo de prédio caracteriza periculosidade

Para a 3ª Turma, toda a área interna da construção vertical é de risco.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Banco Santander Brasil S/A a pagar o adicional de periculosidade a um bancário de São Paulo (SP) que trabalha num subsolo de um prédio em que estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável em quantidade acima do limite legal. Para a Turma, considera-se como de risco toda a área interna da construção.

**Geradores**

O bancário contou que havia tanques de combustível no subsolo do prédio em que trabalhava, destinados ao abastecimento dos geradores do local. Sustentou que o ambiente era perigoso devido ao risco de explosão e de incêndio, que comprometeria toda a área da edificação. Pediu, por isso, a condenação do banco ao pagamento de adicional de periculosidade de 30% da remuneração global.

O banco negou a existência de perigo no ambiente de trabalho e argumentou que o empregado trabalhava no escritório, sem ingressar na área dos geradores e dos tanques de óleo diesel.

**Periculosidade**

O juízo da 16ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) reconheceu a periculosidade com base no laudo pericial e na [Orientação Jurisprudencial 385](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA385) da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), contudo, entendeu que a área de risco não abrangia toda a edificação, “mas, especificamente, a bacia de segurança – que compreende o recinto interno demarcado por paredes, piso e teto”. Como o bancário trabalhava fora dessa área, não teria direito ao adicional.

**Construção vertical**

O relator do recurso de revista do empregado, ministro Mauricio Godinho Delgado, explicou que, nos termos da OJ 385, é devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), “seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção”.

O ministro observou que, de acordo com a perícia, fora constatada a existência de dois tanques de óleo diesel no subsolo de dois blocos da edificação e que estes teriam sido armazenados em desacordo com as normas do extinto Ministério do Trabalho. Lembrou, ainda, que a Norma Regulamentadora 20, citada pelo TRT, se aplica apenas a tanques enterrados, o que não era o caso.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-1000842-11.2016.5.02.0716](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000842&digitoTst=11&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0716&consulta=Consultar)

### Prazo de vigência não afasta eficácia de seguro fiança bancário

TRT havia indeferido a garantia porque apólice tinha prazo final.

07/11/19 – A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o depósito recursal efetuado pelo Consórcio J. Malucelli/C.R. Almeida na forma de seguro fiança bancário. Para o colegiado, a garantia é eficaz, ainda que a apólice do seguro tenha prazo de vigência.

**Validade**

A Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)) passou a admitir a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Para comprovar o depósito, a empresa havia apresentado apólice de seguro garantia no valor de R$ 11,9 mil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MS), no entanto, considerou que a apólice não servia para essa finalidade porque tinha prazo de vigência de apenas um ano. Em embargos de declaração, a empresa apresentou nova apólice, que prorrogava a vigência da anterior por mais um ano.

**Equiparado a dinheiro**

No recurso de revista, o consórcio sustentou que o seguro garantia e a fiança bancária são equiparados a dinheiro, nos termos do artigo 835 do Código de Processo Civil ([CPC](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)). Portanto, têm liquidez e asseguram as mesmas garantias do depósito recursal. A empresa também argumentou que, se a causa não se resolver no prazo de vigência da apólice, ela será trocada.

**Eficácia**

A relatora do recurso, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que, de acordo com o artigo 835 do CPC, a garantia da execução por meio de seguro fiança bancário é eficaz. Com fundamento nesse dispositivo, o TST tem reconhecido que a rejeição da oferta de seguro garantia fere o direito líquido do devedor de que a execução seja processada da forma menos gravosa.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para afastar a deserção e determinar o retorno do processo ao Tribunal Regional, para exame do recurso ordinário da empresa.

Processo: [RR 285-10.2017.5.23.0041](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=6108315D93675C823F2CC542C92F270B.vm153?conscsjt=&numeroTst=285&digitoTst=10&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=23&varaTst=0041&consulta=Consultar)

### Reintegração negada em ação anterior não impede bancária de pedir indenização

Embora tenham a mesma origem, os pedidos são distintos.

04/11/19 - A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o juízo da Vara do Trabalho de Avaré (SP) examine a reclamação trabalhista em que uma bancária do Banco Santander (Brasil) S. A. pede indenização por danos morais em razão de doença ocupacional depois de ter o pedido de reintegração indeferido em ação anterior. Por maioria, a SDI-1, responsável pela uniformização da jurisprudência do TST, entendeu que as ações têm pedidos distintos, embora com base nos mesmos motivos.

**Provas conflitantes**

Na primeira reclamação, a bancária havia postulado a reintegração ou o pagamento de indenização em razão de estabilidade provisória decorrente de doença profissional. A prova técnica, no entanto, rejeitou a existência de nexo causal entre o trabalho e a doença da bancária (LER/DORT).

Na segunda ação, que tem como pedido o pagamento de indenização, foi reconhecida a existência da relação entre o trabalho e a doença. No entanto, o juízo de primeiro grau, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) e a Segunda Turma do TST entenderam que o exame do pedido de reconhecimento do dano moral estaria prejudicado pela conclusão da primeira ação. Para a Segunda Turma, a empregada poderia ter feito os pedidos no mesmo processo, pois os dois estariam ligados à mesma causa de pedir (a doença ocupacional).

**Coisa julgada**

O relator dos embargos da bancária à SDI-1, ministro Alberto Bresciani, disse que o pedido de indenização por danos morais também é possível. De acordo com a doutrina citada pelo relator, o objeto litigioso do processo é o pedido (a reintegração, na primeira ação, e a indenização, na segunda), e não a causa de pedir (a doença).

Segundo ele, houve prova nova, não examinada na ação anterior, a atestar o nexo causal, e não é possível desconsiderá-la. O ministro lembrou que a primeira ação foi decidida ainda na vigência do Código de Processo Civil anterior e, assim, devem ser aplicadas ao caso as suas disposições em relação à coisa julgada (decisão irrecorrível). “Não faz coisa julgada a conclusão extraída de perícia técnica em reclamação trabalhista anterior na qual se decidiu pela improcedência do pedido de reintegração”, concluiu.

O processo agora deverá retornar à Vara do Trabalho de origem para que prossiga no exame da matéria.

Processo: [E-RR-26900-75.2006.5.15.0031](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=26900&digitoTst=75&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0031&submit=Consultar)

### Dispensa de operadora de caixa com câncer na tireoide é anulada

A empregada deverá ser reintegrada.

04/11/19 - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração ao emprego de uma operadora de caixa do supermercado da Companhia Brasileira de Distribuição (Hipermercados Extra) de Salvador (BA) na função anteriormente ocupada. Para a Turma, a doença é grave o suficiente para configurar a presunção de rescisão contratual discriminatória.

**Solidariedade**

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) julgaram improcedente o pedido de reintegração, por considerarem que cabia à empregada demonstrar o caráter discriminatório da dispensa. Segundo o TRT, embora seja uma doença grave, o câncer de tireoide não causa estigma. “A reação comum aos portadores de tal moléstia é a solidariedade, e não a repulsa”, afirmou.

**Preconceito**

O relator do recurso de revista da operadora, ministro Agra Belmonte, observou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência, decidiu recentemente (2018) que o câncer é considerado doença que suscita estigma ou preconceito, para fins de aplicação da [Súmula 443](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443) do TST. “Competia, assim, ao empregador demonstrar que a dispensa foi pautada por motivo plausível, razoável e socialmente justificável, o que não ocorreu”, assinalou.

Diante da presunção de que a dispensa tinha sido discriminatória, a Turma, por unanimidade, deferiu ainda o pagamento de indenização de R$ 10 mil.

Processo: [RR-1424-86.2016.5.05.0023](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=3D8AD52C50BD9415B9DDA27CD4D64A48.vm653?conscsjt=&numeroTst=1424&digitoTst=86&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0023&consulta=Consultar)

### Notificação enviada para endereço incorreto afasta revelia de empresa

O erro no envio causou prejuízo à defesa.

30/10/19 - A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a revelia aplicada à Drogaria Santana S.A., de Salvador (BA), que havia deixado de comparecer à audiência de instrução pois a notificação foi enviada para endereço incorreto. A empresa conseguiu provar que a notificação foi entregue a pessoa estranha a seus quadros, o que torna nula a citação e todos os atos posteriores no processo.

**Matriz ou filial**

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) chegou a reconhecer o erro de envio. Mas, após pesquisa na internet, constatou que o endereço informado pelo empregado não era da matriz, mas de uma filial da Santana, e manteve a validade da citação.

**Direito de defesa**

No recurso de revista, a empresa reiterou que nunca havia operado no endereço apontado e que a notificação fora entregue a pessoa estranha a seus quadros. Também negou que o endereço apontado pelo TRT fosse de uma de suas filiais. Sustentou, assim, que havia sido prejudicada no seu direito de defesa.

**Validade do processo**

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que a citação no processo do trabalho é regida pela regra da impessoalidade: a notificação é enviada para o endereço da empresa informado pelo empregado e sua entrega é presumida 48 horas depois da postagem ([Súmula 16](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-16) do TST). “É razoável, todavia, entender-se que a presunção somente se estabelece quando remetida a notificação para o endereço correto”, assinalou.

No caso, a ministra observa que o próprio TRT deixa evidente o equívoco na remessa. “Não supre essa lacuna a verificação pelo Tribunal Regional de que o site da empresa indicava a existência de uma das filiais no local, pois, salvo notícia em contrário, não se trata do mesmo endereço”, concluiu.

Por unanimidade, a Turma determinou o retorno do processo à Vara do Trabalho para a reabertura da instrução processual mediante a citação regular da empresa, oitiva de testemunhas e apresentação de defesa.

Processo: [RR-901-30.2013.5.05.0007](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=901&digitoTst=30&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0007&submit=Consultar)