

– ALERTA LEGAL –

NOTÍCIAS – ÁREA TRABALHISTA

Dezembro/2012

1 – NOTÍCIAS – TRIBUNAIS SUPERIORES:

TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO)

[EMPREGADA RECEBERÁ HORAS EXTRAS REFERENTES A INTERVALO EXCLUSIVO PARA MULHERES](#)

Proferido julgamento pela 6ª Turma do TST que deu provimento a recurso de que, trabalhando além de seu horário normal, não usufruiu do intervalo de 15 minutos no caso de prorrogação do horário normal, nos termos do art. 384 da CLT.

A Turma entendeu que tal norma não ofende o princípio da igualdade, em razão das diferenças inerentes à jornada de trabalho das mulheres em relação à dos homens.

O recurso ordinário da trabalhadora não foi acolhido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que entendeu não haver justificativa para tratamento diferenciado em relação ao intervalo, já que ele é incompatível com a Constituição Federal, pois fere o princípio da igualdade previsto no artigo 5º, inciso I. Para o Regional, como não há previsão do direito para os homens, garanti-lo às mulheres seria ato discriminatório, pois o fator biológico não pode justificar tratamento diferenciado.

Inconformada com a decisão do TRT da 9ª Região (Paraná), a empregada recorreu ao TST, sendo que no seu voto, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga explicou que o artigo 384 da CLT está em pleno vigor e não ofende o princípio da igualdade, "face às desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação à do trabalhador".

[USO CONTÍNUO DE CELULAR GARANTE HORAS EXTRAS A CHEFE DE ALMOXARIFADO](#)

Em julgamento de recurso interposto por empresa, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu o direito ao recebimento de horas de sobreaviso a um chefe de almoxarifado que ficava à disposição da empresa por meio de telefone celular.

A Turma assinalou que o fato de o trabalhador usar o celular não implica, necessariamente, estar à disposição da empresa, como dispõe a jurisprudência do TST (Súmula 428) que estabelece que uso do celular, "por si só", não caracteriza o regime de sobreaviso, porém, no caso, restou provado que o empregado permanecia à disposição da empresa, que o acionava a qualquer momento, limitando sua liberdade de locomoção.

No seu voto, o relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, chamou atenção para dois detalhes: a admissão da empresa de que o chefe do almoxarifado ficava com o celular ligado todas as noites sendo acionado várias vezes na semana; e a ausência do livro de registros. "Além de

ficar de prontidão, ele tinha de comparecer com frequência à empresa, e não podia se afastar de casa a ponto de inviabilizar o comparecimento", observou. "É mais do que a escala de plantão, porque nem havia revezamento: era sempre ele".

Diante dessas considerações, restou mantida a decisão da Justiça do Trabalho Gaúcha para determinar que as horas de sobreaviso sejam remuneradas com valor de 1/3 da hora normal. No caso de o trabalhador ser efetivamente acionado, a remuneração é de hora extra.

CONTRATADA COMO ESTAGIÁRIA COMPROVA VÍNCULO DE EMPREGO

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou o vínculo empregatício entre uma estagiária e duas empresas do ramo farmacêutico. De acordo com os ministros, as recorrentes não comprovaram as alegações feitas no agravo de instrumento de que a decisão regional teria violado dispositivos legais ou divergido de outros julgados, conforme determina o artigo 896, alíneas 'a' e 'c', da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A ação é oriunda de campo Grande (MS) e a autora afirmou na inicial que foi contratada "na condição disfarçada" de estagiária e prestou serviços como vendedora de produtos energéticos para a Germed Farmaceutica Ltda e EMS S/A. Explicou que estava sujeita às normas empresariais com total subordinação e dependência jurídica.

Desde 1ª instância as empresas foram condenadas segundo o entendimento que as reclamadas falharam ao não acompanhar o estágio elaborando o devido planejamento e execução do programa pedagógico de profissionalização, uma vez que "o estágio escolar tem por escopo a complementação do ensino aprendizagem e é preciso correlação entre a teoria estudantil e a prática.

Nas demais instâncias, a decisão foi mantida e o processo deve retomar agora para execução.

LÍCITO CONTRATO QUE AUMENTOU SALÁRIO PARA COMPENSAR PERDA DE BENEFÍCIO

Ex-bancária, transferida para outra empresa do mesmo grupo econômico, pediu na Justiça do Trabalho a manutenção dos direitos relativos à categoria dos bancários, que foram suprimidos após a transferência já que a nova unidade não é instituição financeira. Para isso, alegou alteração contratual ilícita. A Justiça porém, verificou que a alteração foi consensual e sem prejuízo para a empregada, que recebeu aumento de salário de 30% para compensar a perda dos benefícios dos bancários.

No caso, a trabalhadora optou espontaneamente em não aderir ao plano de demissão voluntária (PDV) criado pelo Banco, preferindo manter o seu emprego na outra empresa, que não é instituição financeira

Porém, a decisão do TRT da 2ª Região foi mantida, pois segundo o entendimento dos Ministros para compensar a mudança no contrato de trabalho, "ficou acertado que a autora receberia aumento salarial de 30% a título de mérito e a manutenção dos benefícios individuais contratados".

2 – NOTÍCIAS – TRIBUNAIS REGIONAIS:

TRT – 2ª REGIÃO

IMPRESSÕES DE E-MAILS CORPORATIVOS SÃO PROVAS LÍCITAS

Em acórdão recente, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entendeu que as impressões de e-mails corporativos, por um dos interlocutores, para confecção de provas documentais são lícitas.

No caso em questão, as empregadoras sustentavam que os e-mails corporativos juntados aos autos pela trabalhadora deviam ser retirados do processo, pois traduziriam provas obtidas por meios ilícitos, em afronta à inviolabilidade do sigilo das comunicações constante no artigo 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal.

O inciso X do artigo 5º da Carta Magna afirma que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Já o inciso XII determina: “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”; e por fim, o inciso LVI diz: “são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”.

No entanto, a juíza entendeu que “da mesma forma que se afigura lícita a gravação de conversa telefônica por um dos interlocutores desde que o outro tenha conhecimento prévio, as impressões de e-mails corporativos para confecção de provas documentais por um dos interlocutores também são lícitas”.

Portanto, por unanimidade de votos, a Turma negou provimento ao recurso das empregadoras e considerou que as cópias dos e-mails corporativos juntadas não foram obtidas por meios ilícitos, não afrontam à inviolabilidade do sigilo das comunicações, nem representam violação à intimidade dos demais envolvidos.

(Proc. 00015418420105020051- RO)

TRT – 3ª REGIÃO

EMPRESA PODE RECORRER DA DECISÃO DO INSS QUANDO O EMPREGADO ESTÁ INAPTO AO TRABALHO

Em julgamento recente a Justiça do Trabalho Mineira decidiu Reclamação Trabalhista questionando a decisão do empregador de impedir o retorno ao trabalho depois que o empregado tem alta previdenciária.

Segundo a notícia, tem aumentado o número de ações intentadas por trabalhadores que são impedidos a retornar ao trabalho, após a alta perante a Previdência Social que entende que o trabalhador que gozou benefício previdenciário já está apto para trabalhar, enquanto o médico da empresa considera que não.

Segundo o julgamento proferido pela Juíza titular da Vara do Trabalho de São João Del Rei o empregador tem a obrigação de pagar os salários a partir do momento em que o trabalhador se apresenta para o trabalho. Mesmo que o exame médico readmissional o considere inapto. Para a julgadora, ainda que seja temerário manter nos quadros funcionais um empregado considerado inapto para o trabalho, a empresa poderia ter recorrido da decisão do INSS ou, na pior das hipóteses, até mesmo dispensar o empregado.

E, nesse sentido, entendeu por bem a Juíza condenar o reclamado a pagar ao reclamante os salários desde o término do recebimento de benefício previdenciário, parcelas vencidas e vincendas, enquanto permanecer íntegro o contrato. Tal entendimento foi confirmado pelo TRT de Minas.

TRT – 24ª REGIÃO

GESTANTE TEM DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA MESMO QUANDO HOVER CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Mesmo quando houver admissão mediante contrato por tempo determinado, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória. Foi assim que votou, de forma unânime, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região ao reformar decisão do Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande.

A empregada foi dispensada no dia 18 de dezembro de 2010, quando estava com dois meses de gestação. A trabalhadora alegou que o contrato de trabalho era por tempo indeterminado e que, ainda que não fosse, a estabilidade provisória da gestante visa à proteção da criança e a garantia de sua alimentação.

O relator do processo, desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, destacou que, a despeito da validade do contrato de experiência firmado pelas partes, o C. TST, em decisão recentíssima, alterou a redação do inciso III da Súmula 244, que passou a ter a seguinte redação: "A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea B do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado".

Por fim, o TRT entendeu que o fato de a trabalhadora ter interposto a reclamação trabalhista depois de transcorridos três meses da data da dispensa não limita sua pretensão

A indenização referente ao período estabilitário contemplará o pagamento dos valores correspondentes aos salários do período, além do aviso prévio, das férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, do 13º salário e FGTS com multa de 40%.

3 – NOTÍCIAS – LEGISLAÇÃO

VIGILANTES TERÃO DIREITO A ADICIONAL

Publicado no Diário Oficial alteração ao artigo 193 da CLT que incluiu como atividade periculosa a atividade de vigilância.

Com isso, as empresas de segurança e vigilância terão que pagar adicional de periculosidade de 30% sobre o salário de seus funcionários, podendo, porém, compensar outros benefícios já concedidos a esse mesmo título.

O presente alerta legal foi escrito e divulgado com finalidade meramente didática e informativa, e, portanto, não configura uma orientação jurídica ou consultoria em nenhuma hipótese. Para obter uma orientação específica sobre o tema aqui tratado, consulte um advogado.

www.cnflaw.com