

# Clipping



**13/02/2017**

## **HSBC é condenado a indenizar bancário por exigir trabalho durante greve**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve condenação imposta ao HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo por ter impedido um analista de serviços de participar de greve. O trabalhador tentou aumentar o valor da indenização, fixado em R\$ 20 mil, mas os ministros o consideraram razoável e proporcional às condutas praticadas pelo banco.

A quantia foi deferida pelo juízo da 7ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR), ao confirmar denúncia do bancário de que seus superiores o proibiam de realizar greve. A sentença se baseou em depoimento de testemunha, colega de serviço do analista, que relatou condutas do HSBC para impedir a participação: ligações com o intuito de definir outro local para realizar as tarefas, plano de contingência para orientar o trabalho e o comportamento dos empregados nesses períodos e fiscalização da chefia sobre o cumprimento da jornada. Segundo a depoente, a empresa até contratou helicóptero para levar o analista ao prédio da instituição.

O HSBC argumentou que apenas procurava alternativas para quem quisesse trabalhar durante as greves, pois os manifestantes montavam barreiras nos locais de serviço. Contudo, o juiz entendeu que o empregador atentou contra o direito de greve, previsto no artigo 9º da Constituição Federal, ao coagir os empregados a não participar das paralisações. Nos termos da sentença, em vez da coação, o banco poderia questionar judicialmente a legitimidade da greve, se com ela não concordasse. A indenização de R\$ 20 mil foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), mas o analista recorreu ao TST para majorar o valor.

Relatora do recurso de revista, a ministra Maria Cristina Peduzzi concluiu que o TRT, ao não alterar a quantia indenizatória, se pautou pelo princípio da razoabilidade, de acordo com os critérios de justiça e equidade. Por unanimidade, a Oitava Turma não conheceu do recurso.

**14/02/2017**

## **Mantida decisão que validou homologação de rescisão contratual por juiz de paz**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de um montador da microempresa Trimad Indústria e Comércio de Esquadrias e Usinagem Ltda. contra decisão que considerou válida a homologação da rescisão do seu contrato de trabalho pelo juiz de paz da cidade de Pindorama (SP), onde reside, por

não haver ali representação do sindicato profissional nem Delegacia Regional do Trabalho.

O trabalhador postulou a nulidade do pedido de demissão devido ao assédio moral sofrido, e questionou a validade da homologação. Em contestação, a Trimad sustentou que a rescisão ocorreu a pedido dele e, para comprovar, apresentou o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, onde constava o pedido de demissão.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Catanduva considerou nulo o pedido de demissão e o termo de rescisão pela ausência de assistência do sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, como exige o parágrafo 1º do artigo 477 da CLT. Segundo a sentença, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Catanduva, ao qual está vinculado o montador, tem sede nessa cidade, vizinha a Pindorama, sendo ineficaz a homologação por juiz de paz.

Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) reformou a sentença, por entender que se o trabalhador pediu demissão e sua manifestação de vontade foi confirmada perante o juiz de paz de Pindorama, onde reside, ele não estava desassistido quando da rescisão, cumprindo a empresa o determinado no parágrafo 3º do mesmo artigo CLT.

No agravo ao TST, o montador defendeu a ineficácia da homologação por “juiz de casamento”, e sustentou que a sede do fica a apenas 7 km de onde reside. Mas a relatora, ministra Maria de Assis Calsing, assinalou que, como o Regional registrou que não havia representação do sindicato profissional na cidade do trabalhador e julgou válida a homologação da rescisão pelo juiz da paz, a decisão é de cunho interpretativo, e só poderia ser contestada por controvérsia de teses. Ocorre, porém, que o trabalhador não apresentou decisões divergentes nesse sentido, o que inviabiliza o processamento do recurso.

A decisão foi unânime.

**14/02/2017**

## **BRF é condenada por manter chuveiros sem porta em barreira sanitária**

Um operador de produção do frigorífico BRF S.A. vai ser indenizado em R\$ 5 mil por danos morais por ser obrigado a ficar totalmente despido em box sem portas nos chuveiros da empresa. A empresa se insurgiu contra a condenação, mas Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento aos seus embargos, sob o entendimento que a ausência de portas nos chuveiros submetia os empregados à exposição excessiva e injustificada de sua intimidade.

A exposição se dava devido à exigência de que os trabalhadores tomassem banho antes de passar pela chamada barreira sanitária, procedimento de higienização e descontaminação necessário à preservação da higiene e da segurança dos alimentos. O Ministério Público do Trabalho, em inspeção realizada na unidade da BRF em Rio Verde (GO), constatou que, diferentemente de outras unidades, os chuveiros são separados por divisórias sem portas.

Na reclamação trabalhista, o empregado alegou que a situação causava grandes constrangimentos, e que se sentia indignado pela maneira como era tratado ao passar pela barreira.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) afastou a indenização por dano moral, mas a Sexta Turma do TST, ao julgar recurso do trabalhador, restabeleceu a sentença que condenou a empresa a pagar R\$ 5 mil de indenização.

Nos embargos à SDI-1, a BRF sustentou que as empresas do ramo alimentício são obrigadas a cumprir as normas de segurança e higiene sanitárias impostas pelo Ministério da Agricultura. O relator dos embargos, ministro João Oreste Dalazen, no entanto, assinalou que o pedido de indenização se baseou em duas causas: a necessidade de submissão à barreira sanitária e a ausência de portas nos chuveiros.

Em relação ao primeiro tópico, Dalazen entende ser indispensável no processo produtivo a determinação para que os empregados deixem as vestimentas pessoais em um determinado ponto dos vestiários, transitem em trajes íntimos na presença de outros colegas do mesmo sexo durante o processo de higienização e descontaminação e, após, coloquem o uniforme de trabalho. “Todo o processo de higienização e descontaminação dos empregados nos vestiários compreende um procedimento rigidamente ordenado e sistematizado e deve submeter-se à rigorosa fiscalização”, afirmou.

Por outro lado, o ministro destacou o direito fundamental à intimidade e à privacidade dos trabalhadores. “As leis e normas de segurança e higiene sanitárias não fazem referência à necessidade de ‘chuveiros devassados’ como requisitos da barreira sanitária”, afirmou. Em sua avaliação, a exposição da nudez dos empregados para o cumprimento das normas técnicas de cunho sanitário revela o desprezo da BRF para com a intimidade da pessoa humana.

Entendendo configurado o dano moral, não propriamente pela barreira sanitária, mas pela ausência de portas nos boxes, o relator manteve a condenação, negando provimento aos embargos. A decisão foi unânime.



**14/02/2017**

## **Futebol Cidadão aplica pena alternativa a torcedor no PE**

O Programa Futebol Cidadão, projeto criado pelo Juizado Especial Cível e Criminal do Torcedor do Estado de Pernambuco (Jetep), atendeu 76 torcedores em 2016. A ação pune quem infringe o Estatuto do Torcedor e faz com que o indivíduo reflita sobre o comportamento dentro e fora de campo. Pernambuco foi o primeiro estado a adotar a iniciativa.

O Futebol Cidadão é uma medida alternativa para que os torcedores não respondam a um processo penal, ou seja, eles cumprem pena socioeducativa pelos delitos cometidos. Os torcedores podem ser julgados por promover tumulto, invadir campo, portar drogas, incitar a violência, desacatar autoridades ou vender ingressos com valor superior ao da bilheteria, como fazem os cambistas. Em casos como esses, os torcedores podem ser punidos com afastamento dos estádios por tempo determinado por um juiz do juizado do torcedor.

Criado em fevereiro de 2009, o programa já atendeu 1.292 torcedores. Quem participa do Futebol Cidadão precisa se apresentar nos dias de jogos do seu time, ou conforme a sentença, comparecer também em dias de partidas de outros times. Os

encontros acontecem na Academia da Polícia Civil (Acadepol), no bairro da Boa Vista no Recife.

O juiz da 27ª Vara Cível Seção A, Ailton Alfredo, idealizador do projeto, defende a relevância do programa, que dissemina a cultura de paz. “É um projeto que trabalha com ações de resgate e inclusão social, e é bem relevante já que o futebol é um esporte muito forte em nossa sociedade.”

Os torcedores devem comparecer uma hora antes do início do jogo na Acadepol e lá eles participam de atividades que ajudam no resgate da cidadania. Eles ainda assistem às palestras que abordam temas como Estatuto do Torcedor, uso abusivo de álcool ou drogas, torcidas organizadas, Lei Seca, Lei Maria da Penha, respeito às diferenças, bem como rodas de conversa sobre cultura de paz e dinâmicas motivacionais para fortalecimento da autoestima.

O programa busca prevenir a violência nos estádios, conta o juiz titular do Jetep da Capital, Júlio César Vasconcelos. “É um projeto pioneiro com a finalidade de cumprir o Estatuto do Torcedor. O programa visa a ressocializar o indivíduo para que ele volte a frequentar o estádio como um torcedor cidadão”, afirmou.



**13/02/2017**

## Cipeiro perde direito à estabilidade após término da obra

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o pedido de reintegração de um obreiro, membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), que pleiteou estabilidade provisória a despeito do término da obra em que trabalhava. O colegiado seguiu, por unanimidade, o voto do desembargador Antônio Cesar Coutinho Dahia. A decisão manteve a sentença do juiz Rodrigo Dias Pereira, proferida na 1ª Vara do Trabalho de Resende.

O trabalhador relatou, na inicial, que foi admitido pela empresa Wtorre Engenharia e Construção S.A em agosto de 2012, para exercer a função de ajudante, e foi dispensado em junho de 2014. Eleito membro da Cipa para os mandatos de 2012/2013 e 2013/2014, ele argumentou que teve usurpado seu direito à estabilidade provisória, que deveria vigorar até dezembro de 2016.

Em sua defesa, a empresa de engenharia ressaltou que a obra foi encerrada em maio de 2014 e o fato foi devidamente informado à Delegacia Regional do Trabalho. Também foi juntado aos autos um comunicado de encerramento da Cipa expedido no mesmo mês.

Para fundamentar o seu voto, o relator utilizou-se da Súmula nº 339, II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST): "A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da Cipa, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.".

Segundo o desembargador, "improcede o pleito de reintegração, tendo em vista que não há de se falar em estabilidade provisória, ante o comprovado término das obras".

13/02/2017

## 8ª Turma: reserva legal de vagas para pessoas com deficiência prevista em lei inclui todas as atividades da empresa

Empresa de operação portuária entrou com recurso contra decisão de primeira instância que havia negado o pedido para a relativização da Lei 8.213/91. No voto, o desembargador-relator Marcos César Amador Alves, da 8ª Turma do TRT da 2ª região, explica não ser possível excluir da base de cálculo para atendimento da legislação nenhum tipo de função.

É que a citada lei trata da cota mínima exigida para contratação de trabalhadores com necessidades especiais ou reabilitados. A empresa foi penalizada por não estar cumprindo a determinação legal e então recorreu alegando que nem todos os seus postos de trabalho poderiam ser ocupados por pessoas nessas condições.

No entanto, o entendimento dos magistrados também na segunda instância foi que o normativo não traz exceções e o percentual deve ter como referência a totalidade dos cargos, e não apenas aqueles considerados como compatíveis com as pessoas com deficiência.

Uma situação, contudo, foi apontada como forma de relativizar a norma. Seria quando a empresa demonstrasse claramente ter se empenhado para contratar pessoas com deficiência, o que no caso em questão não ocorreu.

Dessa forma, os magistrados da 8ª Turma acordaram por não relativizar a cota mínima exigida por lei e ainda manter a punição por descumprimento desse percentual.

14/02/2017

## Doença ocupacional que não acarreta afastamento do trabalho superior a 15 dias não gera direito à estabilidade acidentária no emprego

O reclamante era empregado da Andrade Gutierrez e foi transferido para a Capital do Congo, onde trabalhou como chefe administrativo, de 2008 a 2013. Afirmando que contraiu malária por três vezes sucessivas, quando prestava serviços à empresa no continente africano, procurou a JT, pretendendo o reconhecimento da estabilidade provisória no emprego, com a sua reintegração aos quadros da empresa. Entretanto, não teve o pedido acolhido na sentença de primeiro grau e, ao analisar o recurso do trabalhador, a 1ª Turma do TRT-MG também não lhe deu razão, seguindo o entendimento da relatora, a juíza convocada Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro.

Em perícia feita por médico do trabalho, apurou-se que o reclamante, de fato, apresentou os episódios de malária, mas foi devidamente tratado, por período que

durou menos de uma semana, "com medicamento 100% eficaz, evolução favorável e sem sequelas", não tendo sido constatada a incapacidade para o trabalho, na ocasião da perícia. Em razão de evidências apresentadas pelo trabalhador, o perito concluiu pela existência denexo causal entre as infecções de malária e as atividades que executava para a empregadora.

Ao examinar o caso, a relatora esclareceu que o Decreto 3.048/99 lista a malária como doença infecciosa e parasitária relacionada com o trabalho, nos seguintes termos: "Exposição ocupacional ao Plasmodium malariae; Plasmodium vivax; Plasmodium falciparum ou outros protozoários, principalmente em atividades de mineração, construção de barragens ou rodovias, em extração de petróleo e outras atividades que obrigam a entrada dos trabalhadores em zonas endêmicas" (Z57.8) (Quadro XXV).

Acrescentou a juíza convocada que, de acordo com o artigo 20, § 1º, alínea "d", da Lei 8.213/91, não é tida como doença do trabalho a doença endêmica adquirida pelo trabalhador segurado habitante de região em que ela se desenvolva, a não ser que se comprove que resultou de "exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho". Esse foi exatamente o caso do reclamante, já que o perito confirmou que ele prestava serviços em área endêmica de malária e que contraiu a doença, por três vezes, em decorrência do trabalho que realizava para a ré no continente africano, destacou a relatora.

Entretanto, apesar dessas circunstâncias, a magistrada concluiu que o trabalhador não preencheu os requisitos para a garantia provisória no emprego. É que o artigo 118 da Lei 8213/91 garante a manutenção do contrato de trabalho, por 12 meses, ao segurado que sofreu acidente de trabalho (ou doença a ele equiparada), após a cessação do auxílio-doença acidentário. No mesmo sentido, a Súmula 378, II, do TST, que estabelece como pressupostos para a concessão da estabilidade "o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença-acidentário". E a prova pericial demonstrou que o reclamante não chegou a se afastar das atividades na empresa por mais de 15 dias em virtude dos episódios de malária, não chegando, portanto, a se afastar pelo INSS. Assim, ele não tem direito à estabilidade no emprego, o que levou a juíza convocada a negar os pedidos de reintegração ou de pagamento da indenização substitutiva do período de estabilidade. Esse entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

**14/02/2017**

## **Diagnóstico do médico da empresa de inaptidão para o trabalho após alta previdenciária não é suficiente para afastar laudo do INSS em sentido contrário**

Quando o trabalhador adoece e se afasta do posto de trabalho, recebendo benefício previdenciário, o contrato de trabalho fica suspenso. Em regra, após a alta médica e cessação do benefício, o contrato é restabelecido e a empresa volta a arcar com o pagamento dos salários. Mas há situações em que, após a alta previdenciária, o médico da empresa considera o trabalhador ainda inapto para reassumir suas funções, situação essa que vem sendo denominada pela jurisprudência de "limbo jurídico trabalhista previdenciário". Ou seja, embora considerado apto pelo INSS, deixando de receber o benefício previdenciário, o trabalhador continua sendo inapto aos olhos do empregador, deixando também de receber salário.

O juiz Leonardo Toledo de Resende, em sua atuação na Vara do Trabalho de Varginha analisou um caso em que a trabalhadora vivenciou essa situação. Contratada como auxiliar de produção, em setembro de 2006, a empregada ficou afastada do trabalho, recebendo auxílio doença previdenciário até maio de 2010, quando foi considerada apta pela autarquia previdenciária. Contudo, o serviço médico da empresa a avaliou como inapta para retornar ao trabalho. Conforme relatou a trabalhadora, desde então, ela ficou em situação bastante difícil, sem receber salários ou benefício previdenciário, imprescindíveis ao seu sustento e tratamento médico. Assim, a trabalhadora pediu na Justiça o pagamento de salários e demais verbas trabalhistas desde a alta previdenciária, em junho/10, até julho/15. Na versão da empregadora, uma empresa de informática, telecomunicações e eletrônica, a empresa não poderia ser penalizada pela situação instaurada entre a empregada e a autarquia previdenciária.

Rejeitando esse argumento, o magistrado explicou que deve prevalecer, em casos como esse, o entendimento médico pericial da Previdência Social sobre a aptidão ou não da trabalhadora, tendo em vista os princípios da veracidade e legitimidade dos atos administrativos. Ele acrescentou que nenhuma das partes trouxe elementos suficientes para afastar a conclusão oficial da autarquia previdenciária, não bastando o entendimento contrário do médico da empresa. Assim, até que se reverta o entendimento da Previdência Social, a empregada encontrava-se apta para o trabalho, sendo cabível, inclusive, recurso administrativo desse entendimento pela empregadora. Mas não há qualquer notícia disso no processo. O juiz ainda registrou que a trabalhadora tentou, sem sucesso, reverter o entendimento previdenciário, mediante ação judicial, na qual o pedido foi julgado improcedente, decisão que se tornou definitiva em julho de 2015.

Com base nos princípios da função social da empresa e da assunção dos riscos da atividade econômica, o juiz condenou a empresa a pagar à trabalhadora, as seguintes verbas, a serem apuradas no período de agosto/14 a junho/15: salários, 13º salários, férias com 1/3, além de depósitos de FGTS, observando-se a evolução salarial da trabalhadora. A empregadora recorreu da decisão, que ficou confirmada pelo TRT da 3ª Região. Há Recurso de Revista ainda pendente de julgamento.

**13/02/2017**

## **Juiz da JT de Minas reconhece vínculo entre Uber e motorista que atendia pelo aplicativo**

Em decisão proferida nesta segunda-feira, 13 de fevereiro de 2017, o juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e o motorista Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, credenciado pela empresa para fazer transporte de passageiros, com a utilização do aplicativo Uber. Na sentença, o magistrado concluiu que a empresa se apresenta no mundo do marketing como uma plataforma de tecnologia, mas, considerados os fatos objetivos de sua relação com os motoristas e clientes, caracteriza-se, na verdade, como uma empresa de transportes. E, analisando um a um os requisitos legais da relação de emprego, o julgador considerou presentes todos eles. Além da obrigação de assinar a Carteira de Trabalho do motorista, o Uber foi condenado a pagar ele horas extras, adicional noturno, multa prevista na CLT, verbas rescisórias pelo rompimento do contrato sem justa causa e restituição dos valores gastos com combustível e também com a água e balas oferecidas aos passageiros.

Entenda o caso - Na ação, o motorista requereu a declaração de vínculo de emprego por todo o período em que transportou passageiros na cidade de Belo Horizonte-MG com a utilização do aplicativo Uber, além de verbas trabalhistas, rescisórias e restituição das despesas com combustível e amenidades oferecidas aos clientes. Ele disse que recebia salário-produção, isto é, comissões que variavam entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00 por mês. Em defesa, o Uber contestou a existência dos requisitos para a formação do vínculo. Afirma que é empresa que explora plataforma tecnológica que permite aos usuários do aplicativo solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado. Nesse caso, pela tese do Uber, foi o motorista quem a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes. Sendo assim, o motorista não recebeu nenhuma remuneração, mas, ao contrário, foi ele quem remunerou o Uber pela utilização do aplicativo. Alegou ainda a inexistência de habitualidade e não eventualidade na prestação de serviços, já que não havia prefixação de dias e horários obrigatórios para que o motorista ficasse à disposição nas ruas.

Ao analisar o mérito da questão, o juiz chama a atenção para a chamada "uberização" das relações de trabalho. De acordo com o magistrado, esse fenômeno preconiza um novo modelo de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, que interferem e desnaturam a tradicional relação capital-trabalho. Para ele, a "uberização", embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica: "Não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais", pondera. Entretanto, acrescenta, "não se pode perder de vista o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador". O contrário, segundo o juiz, resultaria em "retrocesso civilizatório".

Para decidir o caso, o magistrado aplicou o princípio da primazia da realidade sobre a forma, ou seja, não importa o nome que as partes emprestam à relação, nem mesmo documentos e contratos assinados nesse sentido, mas o que ela representa, de fato, aos olhos do Direito. E, nessa análise dos fatos, ele concluiu que a relação entre o motorista e o Uber tinha, na prática, todas as características de uma relação de emprego. E passou a analisar, um por um, os elementos que caracterizam o vínculo empregatício: pessoalidade, habitualidade, remuneração e subordinação.

Requisitos cumpridos - Quanto à prestação de serviços com pessoalidade, ele considerou caracterizada, já que, conforme confirmado por uma testemunha, o Uber exige prévio cadastro pessoal de cada um dos seus motoristas e o envio de diversos documentos pessoais, como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões "nada consta". Observando que a empresa escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros, o juiz considerou irrelevante o fato de o motorista poder indicar outros condutores, também cadastrados, para dirigir o seu veículo: "Trata-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços", ponderou, concluindo que o Uber mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido.

No quesito remuneração, o juiz Márcio Toledo rejeitou a afirmação da ré de que era o motorista quem a remunerava pela utilização da plataforma digital: "Primeiro

porque a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré. Segundo porque a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas."

Uma testemunha relatou que, ocasionalmente, o Uber pagava os motoristas para ficarem à disposição para chamadas em algum ponto da cidade, onde desejavam fazer expansão de mercado. Outro depoente relatou que a empresa garantia valores mínimos de receita por hora, para determinados horários. Por seu turno, o site da plataforma demonstra que ela remunera seus motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário. Para completar, os demonstrativos de pagamento juntados ao processo revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. "Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador", registrou o magistrado.

E mais: o depoimento do ex-gerente geral da ré aponta como era feito o cálculo das tarifas a serem cobradas, o que, para o juiz, demonstra que a Uber estipulava, por via transversa, os salários dos motoristas. Informou a testemunha "que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos."

O terceiro requisito, o da não-eventualidade, também foi considerado cumprido, já que os motoristas cadastrados no aplicativo atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte, trabalhando praticamente todos os dias, muito embora nos horários à sua escolha. O juiz identificou uma "exigência velada" de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica. Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, declarou que se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o mesmo seria considerado inativo. Outra testemunha declarou que eram enviados e-mails ameaçando o motorista de exclusão da plataforma, caso não voltassem a realizar corridas. Nesse ponto, o magistrado acrescentou que a não eventualidade não é afastada pelo fato de o motorista ter flexibilidade na fixação do seu horário de trabalho.

Submissão às diretrizes da empresa - Por fim, o juiz confirma a existência no caso do elemento mais importante para a caracterização do vínculo de emprego: a subordinação. A chamada "subordinação estrutural" à empresa, no seu modo de ver, é clara, uma vez que o motorista, estava inserido na dinâmica da organização e prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros.

Mas, nesse caso, o magistrado entendeu que até mesmo a subordinação clássica às ordens diretas do empregador está presente: "O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas", pontuou.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, testemunhas revelaram que o Uber realiza verdadeiro treinamento de pessoal sobre como tratar o cliente, como abrir a porta, orientam para sempre ter água e bala dentro do carro, manter o carro sempre limpo e com ar condicionado sempre ligado e até a exigência de uso de terno e gravata para motoristas do Uber Black, o que o juiz considerou como o exercício do poder diretivo do empregador.

Ao observar que o controle do cumprimento dessas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações e reclamações feitas pelos consumidores do serviço, o juiz alertou: "Somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho". Trata-se, segundo ele, de um controle difuso, realizado pela multidão de usuários, e que se traduz em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

Diante de tudo isso, o juiz considerou insustentável a alegação de que o Uber se constitui apenas como empresa que fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes. "Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes", fundamenta, concluindo que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte. Como reforço a essa conclusão, ele aponta o fato de que já há julgados responsabilizando a empresa por vícios na prestação de serviços decorrentes de erros do motorista na condução do veículo (ex. Proc. 0801635-32.2016.8.10.0013 do 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís/MA).

O magistrado explicou que, no caso, a força de trabalho do motorista pertencia à organização produtiva Uber, que exigia de 20 a 5% sobre o faturamento bruto alcançado, enquanto, para o motorista, sobravam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. "Tal circunstância evidencia que o autor não alienava apenas o resultado, mas o próprio trabalho, ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego", concluiu, enfatizando que, para obter maior ganho financeiro, a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista "elaborando um método fragmentado de exploração de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados". Nesse sentido, o próprio gerente-geral da Uber informou que "a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas".

Condenação - Portanto, considerando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, o magistrado julgou procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, determinando a anotação do contrato na CTPS do motorista, no prazo de 05 dias a partir da intimação, sob pena de multa diária de R\$1.000,00. A remuneração deve ser fixada em 80% sobre o faturamento das viagens, com admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016. Foi também reconhecida a dispensa sem justa causa, sendo devidas verbas rescisórias, como aviso prévio indenizado; 11/12 de férias proporcionais com 1/3; 13ª salário proporcional de 2015 e 2016; FGTS com 40% de todo o contrato e multa do art. 477, §8º da CLT.

O julgador considerou clara a possibilidade de controle sobre a jornada do motorista, já que a ré tem à sua disposição instrumentos tecnológicos que permitem o

monitoramento remoto do empregado: "O que se evidencia dos autos é que o 'smartphone' do obreiro não era apenas ferramenta de trabalho, mas também relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas", declarou, concluindo que o motorista tem direito a jornada de trabalho legal. Como a ré não levou ao processo os registros de jornada e nem fez prova em contrário, o juiz aplicou o entendimento da Súmula 338, do TST, presumindo verdadeira a jornada descrita pelo motorista na petição inicial. Mas, como o reclamante era comissionista puro, a condenação foi apenas de pagamento do adicional sobre duas horas extras por dia de trabalho, com devidos reflexos.

A empresa foi condenada ainda a pagar o adicional noturno, no percentual de 20%, com relação ao trabalho executado entre as 22h e as 05h, e a remunerar, em dobro, os feriados trabalhados. E ainda, como o Direito do Trabalho veda a transferência do ônus da atividade econômica ao empregado, o juiz condenou a Uber a ressarcir as despesas do empregado com gasolina (fixadas em R\$2.000,00 por mês) e mais R\$100,00 mensais, a título de gastos com água e bala oferecidas aos usuários durante as corridas.

Por fim, o juiz determinou a expedição de ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho, ao INSS e à Receita Federal, uma vez constatada a prática de fraude à legislação trabalhista e previdenciária. E ainda: diante da constatação de que a empresa atua no ramo de transporte individual de passageiros, determinou também expedição de ofício à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais, para que esses órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

O valor da condenação foi fixado, por estimativa, em R\$30.000,00, mas o valor final a ser recebido pelo motorista deverá ser apurado em cálculo de liquidação da sentença. Da decisão ainda cabe recurso ao TRT-MG. (Texto: Margarida Lages)



**13/02/2017**

## **Hotel Torre Palace é condenado a pagar multa de R\$ 120 mil por descumprir acordo com MPT**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) decidiu aumentar de R\$ 40 mil para R\$ 120 mil a multa a ser paga pelo Hotel Torre Palace em razão do descumprimento de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado com o Ministério Público do Trabalho. No acordo, o hotel havia se comprometido a realizar o pagamento integral de todas as verbas rescisórias de seus empregados dentro dos prazos legais.

Conforme informações dos autos, o juízo da 13ª Vara do Trabalho de Brasília analisou o pedido de deferimento de multa pelo descumprimento do TAC e arbitrou o valor de R\$ 40 mil. Inconformado com a decisão, o Ministério Público do Trabalho recorreu ao TRT10 argumentando que alguns empregados do hotel receberam verbas rescisórias com atraso de meses, o que configuraria descumprimento do acordo firmado.

Para o relator do processo na Segunda Turma, desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan, ficou constatado o descumprimento dos termos ajustados pelo Torre

Palace com o MPT. Com isso, o magistrado decidiu “determinar a execução da integralidade das multas pleiteadas” pelo Ministério Público, que totalizam R\$ 120 mil.



**13/02/2017**

## **TRT anula demissão de portador de HIV**

O Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) determinou que a empresa Vivivan Transportes – Eireli readmita um trabalhador portador do vírus HIV. No processo, a defesa informa que o ex-empregado começou a trabalhar em janeiro de 2015 e que a carteira de trabalho só foi assinada em março. Para assinar a carteira, a empresa exigiu a realização de exames admissionais, incluindo o teste de HIV. Passados oito dias da apresentação dos exames, a empresa o dispensou, sem justificativa.

A defesa alega no processo que o trabalhador portador do vírus HIV tem as mesmas obrigações e os mesmos direitos em relação aos demais e, caso ocorra uma redução da capacidade laborativa do empregado portador do vírus, o empregador poderá transferi-lo para outra função, sem redução de salário. Em função da demissão também pediu a condenação da empresa por dano moral

A empresa alegou que não houve demissão discriminatória e afirma que existiram outras demissões no período da dispensa do trabalhador, o que confirma a tese de redução de custos. Informou, ainda, que demissões ocorreram com os menos experientes, não havendo nenhuma indicação de dispensa discriminatória. Pediu a cassação do mandado de reintegração e a reversão da condenação em relação aos danos morais.

### **Dano moral**

“Não há que se falar em estabilidade ou garantia de emprego aos portadores de doenças graves. Todavia, o direito potestativo do empregador de dispensar imotivadamente seus empregados não é absoluto e encontra limites na ordem jurídica trabalhista, a qual possui um conjunto principiológico que tem por finalidade garantir a proteção ao trabalhador, prezando pela continuidade da relação de trabalho e zelando pela manutenção de um patamar civilizatório mínimo, vedando práticas discriminatórias”, diz um trecho da decisão do desembargador Paulo Américo Maia Filho relator do processo.

No acórdão, citou o artigo 3º, parágrafo IV da Constituição Federal: “Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, acrescentando que este é um dos objetivos fundamentais da República.

O desembargador cita que “nos termos do art. 1º, da Lei 9.029/95, é vedada a adoção de qualquer prática discriminatória na admissão ou manutenção da relação de emprego, e conforme Súmula 443 do TST, se presume discriminatória a dispensa sem justa causa dos portadores de doenças graves que suscitam estigma ou preconceito, como no caso do vírus HIV”. Em relação ao dano moral, a decisão estabeleceu a condenação no valor de R\$ 10 mil.



07/02/2017

## Negado vínculo empregatício a doméstico que trabalhou para idosa que faleceu e não deixou herdeiros

A 11ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso do trabalhador doméstico que insistiu no reconhecimento do vínculo trabalhista. O Juízo da 1ª Vara do Trabalho de São José dos Campos havia indeferido o pedido e extinguiu o processo sem julgamento do mérito (artigo 852 B, II, da CLT), uma vez que ficou frustrada a notificação da audiência à reclamada, uma senhora viúva, de 84 anos de idade, portadora do Mal de Alzheimer e sem herdeiros. A empregadora era representada por uma curadora que se encontrava em viagem ao exterior.

Com a informação do falecimento da reclamada, o trabalhador foi notificado para apresentar o nome e endereço do inventariante do espólio da reclamada, limitando-se aquele, entretanto, a informar que não foi aberto inventário, desconhecendo qualquer parente da patroa morta e requerendo ao Juízo a nomeação de curador especial à lide.

O reclamante não se conformou com a decisão e recorreu, alegando que "o indeferimento da petição inicial somente é cabível após intimação para suprir as irregularidades".

Para o relator do acórdão, o juiz convocado Hélio Grasselli, "não há como acolher a insurgência". O acórdão ressaltou a manifestação da representante do Ministério Público do Trabalho, Adriana Bizarro, que serviu como "razão de decidir".

Segundo o texto, "ao contrário do que sustenta o recorrente, tão logo o Juízo de Origem tomou conhecimento do falecimento da recorrida e da ausência de representante judicial que pudesse responder à demanda, determinou a intimação do recorrente para que, no prazo de 10 dias, apresentasse a qualificação completa e o endereço atual do inventariante do espólio da reclamada, sob pena de indeferimento da inicial". O trabalhador, porém, "limitou-se em requerer a nomeação de curador especial ao espólio da reclamada, sob o argumento de que não sabia da existência de qualquer herdeiro ou inventário".

O acórdão salientou ainda que, no caso, "é preciso ressaltar que a curadoria da reclamada interdita em vida extinguiu-se com a sua morte e se de fato a herança da falecida é jacente, a nomeação de curador especial para a administração e conservação dos bens, bem como a representação da herança em juízo durante sua arrecadação não é ato de competência do Juízo Trabalhista, mas sim do Cível, informação essa que também cumpre ao recorrente e não ao Judiciário apurar".

E concluiu lembrando que "não prospera o argumento de que o Juízo deveria abrir nova oportunidade para repetir o prazo concedido para que o recorrente indicasse o nome do representante legal do espólio, por inexistente qualquer previsão legal nesse sentido".

**07/02/2017**

## **Processo que trata de aposentadoria complementar privada é remetido para a justiça federal comum**

A 7ª Câmara do TRT-15 negou conhecer o recurso da reclamante, ex-funcionária de uma empresa do ramo ferroviário, e declarou a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para processar e julgar o pedido da trabalhadora sobre complementação de aposentadoria decorrente de contrato de previdência complementar privada.

De acordo com o relator do acórdão, juiz convocado Marcelo Magalhães Rufino, cabe à Justiça Federal, segundo decisão de 20/2/2013 do Supremo Tribunal Federal (STF), o julgamento de processos de complementação de aposentadoria decorrentes de contrato de previdência complementar privada.

O acórdão ressaltou, porém, que "com fundamento no princípio da segurança jurídica, houve modulação dos efeitos da decisão, para estabelecer que todos os processos que já tiveram sentença de mérito até a data acima mencionada permanecerão sob a competência da Justiça do Trabalho". Já "os processos que ainda não têm decisão de mérito deverão ser remetidos à Justiça Comum, competente para dirimir a questão", complementou o colegiado.

No caso dos autos, a decisão de mérito é datada de 5/8/2015, "portanto, posterior à data acima mencionada (20/02/2013)" e por isso, "à luz da decisão do STF, esta Justiça Especializada é incompetente para processar e julgar a ação proposta", afirmou o acórdão.

O colegiado ressaltou também que "no caso a complementação de aposentadoria fora criada pela antiga Estrada de Ferro administrada pelo Estado, ao depois passada para a Fepasa e em seguida transferida para a Rede Ferroviária Federal" e quando desta última transferência, "o Estado assumiu a condição de pagador das complementações".

A Câmara lembrou que "tal complementação de aposentadoria, assumida pelo Estado de São Paulo, apesar de naquele longínquo início ter se dado por força de norma regulamentar trabalhista, fora transferido para o Estado por força de lei" e a partir daí, "a relação jurídica passou a ser administrativa".

O colegiado concluiu, assim, que pela "majoritária jurisprudência, que tem como objetivo a pacificação da matéria, a manutenção de unidade do Judiciário, e maior certeza jurídica com diminuição do tempo de trâmite processual (com eliminação da discussão acerca de qual a justiça competente, inclusive) a Justiça Federal é quem deve dirimir tais questões". Com esse entendimento, o acórdão declarou a incompetência absoluta da JT para processar e julgar a presente demanda, anulou a decisão proferida pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Araraquara e determinou a remessa dos autos à Justiça Federal Comum, nos termos do art. 113, § 2º, do CPC, ficando prejudicada a análise do apelo da reclamante".

**03/02/2017**

## **Empresa é condenada a indenizar trabalhador que era menor de 18 anos quando sofreu acidente**

A juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima do Juizado Especial da Infância e Adolescência (Jeia) de Bauru condenou uma microempresa a pagar a um funcionário que se acidentou em serviço, entre outros, uma indenização de R\$ 30 mil a título de danos morais, além de uma pensão fixada em 32% do salário mínimo

nacional, até o autor completar 75 anos de idade (ou até falecer), e mais todas as despesas com hospital, no valor de R\$ 15.361,49.

Segundo constou dos autos, o reclamante, ainda com menos de 18 anos, foi contratado pela reclamada em 19/1/2015, na função de ajudante geral, mediante contrato de experiência, com salário de R\$ 1.280,40. No dia 18/4/2015, mesmo com a baixa em sua carteira de trabalho, continuou a trabalhar para a empresa, e só depois foi registrado novamente em 15/7/2015.

No dia 10/10/2015, dia em que sofreu o acidente, o reclamante acompanhou o serralheiro até o Shopping de Botucatu, onde teriam como trabalho arrumar a letra da caixa de um painel. Quando subiu na escada para ajudar o colega, esta não aguentou e quebrou, tendo o reclamante caído do alto, fraturando seu braço e punho esquerdo. Passava da meia-noite, e o funcionário teve ainda de esperar duas horas para o resgate chegar e ser atendido e encaminhado ao hospital de Botucatu. Também teve que fazer cirurgia em Bauru para colocação de uma placa de aço, uma vez que o osso estava muito quebrado.

Segundo a empresa, "o infortúnio ocorreu por culpa exclusiva do empregado, uma vez que, imprudentemente, subiu na escada para levar uma ferramenta enquanto seu colega de trabalho já estava em cima da mesma, tendo ocasionado a quebra".

Para o Juízo, porém, "é incontroverso o nexos de causalidade entre o acidente do trabalho e os danos sofridos pelo autor, restando apenas perquirir acerca da culpa ou dolo da empregadora". Nesse sentido, ao sustentar que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do reclamante, cabia à empregadora o ônus de comprovar sua alegação. A sentença destacou que as provas apresentadas pela defesa "não são suficientes para corroborar a tese patronal, porquanto não comprovam inequivocamente que a empregadora oferecia um ambiente de trabalho adequado aos riscos inerentes à atividade exercida". Além de não comprovar a entrega de equipamentos de segurança ao reclamante e de ser proibido o trabalho em alturas a menores, a primeira testemunha ouvida a convite do reclamante afirmou que a empresa "não fornecia nenhum equipamento de proteção".

O Juízo concluiu que a reclamada teve responsabilidade subjetiva no acidente, "pois se omitiu na vigilância e na segurança das atividades do reclamante".

Quanto aos danos materiais, a sentença condenou a empresa, na modalidade danos emergentes, pois o reclamante comprovou detalhadamente os gastos com despesas médicas (R\$ 453,84 + R\$ 14.136,95 + R\$ 85,00 + R\$130,00 + R\$ 49,26 = R\$ 14.855,05, além das despesas constantes de um segundo demonstrativo (a partir de 25/11/2015: R\$ 100,00 (consulta) e a partir de 30/11/2015: R\$ 85,00 + 8 sessões de fisioterapia de R\$ 21,52 cada (RS 172,16) + R\$ 100,00 + R\$ 49,28 = R\$ 506,44). A soma foi de R\$ 15.361,49, que estão sendo descontadas no holerite do pai da vítima. Também deferiu o pedido de fixação de pensão mensal, no valor de 32% do salário mínimo nacional, nos termos do artigo 533, § 4º do Novo CPC, e determinou que fosse paga até o autor completar 75 anos de idade, ou vier a falecer.

Com relação aos danos morais, a decisão ressaltou que, uma vez comprovado o dano, seu nexos de causalidade bem como a culpa da requerida, o reclamante faz jus à indenização, nos termos dos artigos 7º, XXVIII, da CF/88; 186 e 927, "caput", do Código Civil. Quanto ao valor, fixado em R\$ 30 mil, foram considerados o porte econômico do causador do dano, e as moléstias sofridas pelo autor, bem como o montante normalmente arbitrado para hipóteses similares, com a agravante de que o acidente ocorreu com menor de 18 anos, trabalhando em altura, em horário noturno, o que é vedado por lei.



13/02/2017

## TRT/PI aceita o primeiro incidente de resolução de demandas repetitivas

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região – Piauí aceitou o primeiro caso de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), uma inovação prevista no Novo Código de Processo Civil, que determina aos tribunais o dever de "uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente".

Para que seja estabelecido o IRDR, é preciso atender aos pressupostos do art. 976 do Novo CPC, que determina que o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas só tem viabilidade quando preenchidos os seguintes requisitos:

efetiva repetição de processos;

existência de controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;

risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica;

inexistência de recurso já afetado para definição de tese sobre a questão em um dos tribunais superiores;

pendência de recurso, de remessa necessária ou de processo de competência originária em relação à causa principal que originar o incidente.

Com base nesses requisitos, a Codevasf (Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba) ajuizou o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas argumentando a existência de dissenso jurisprudencial entre as Turmas do TRT/PI, envolvendo a temática promoções por merecimento (segundo padrão salarial), se há ou não a necessidade de disponibilidade de recursos financeiros.

Para o relator do processo, desembargador Fausto Lustosa Neto, a empresa atendeu todos os requisitos exigidos pelo Novo CPC, indicando uma relação de processos que demonstra a repetição de demandas, inclusive processos com pendência de recurso ordinário, e demonstrou decisões controversas argumentando que sua natureza é unicamente jurídica e que a jurisprudência, em determinados feitos, segue viés interpretativo em prol da empresa e, noutros casos, julga em favor da parte trabalhadora, rejeitando a argumentação patronal, o que possivelmente atenta contra a isonomia e segurança jurídica.

Em seu voto, o desembargador admitiu o incidente e determinou a suspensão dos processos que tramitam no TRT/PI abordando a temática promoções por merecimento no âmbito da Codevasf (segundo padrão salarial); a divulgação ampla acerca do incidente (art. 979 do CPC), inclusive por meio de registro eletrônico no Conselho Nacional de Justiça; a expedição de comunicação a todos os órgãos jurisdicionais da Justiça do Trabalho do Piauí; e a notificação das partes e demais interessados (pessoas, órgãos e entidades), a fim de que, no prazo de 15 dias, requeiram a juntada de documentos e especifiquem as diligências necessárias para a elucidação da questão de direito.

Solicitou, ainda, a manifestação do Ministério Público do Trabalho, no mesmo prazo de 15 dias. O voto do relator foi acompanhado por unanimidade pelos demais desembargadores.

Depois dessa tramitação, a decisão do TRT/PI será aplicada em todos os processos abordando a temática promoções por merecimento no âmbito da CODEVASF, segundo padrão salarial



13/02/2017

## Demitido de cargo comissionado após 10 anos não perde gratificação, diz TST

Ocupantes de cargos comissionados que recebem gratificação há dez anos ou mais não podem ter o adicional suprimido caso sejam destituídos do posto, pois isso fere o princípio da estabilidade financeira. Assim entendeu, por unanimidade, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

A corte reconheceu o direito de uma servidora pública municipal de incorporar ao seu salário a média das gratificações recebidas na década que antecedeu sua destituição. Ao caso, a 5ª Turma aplicou a Súmula 372 do TST.

O dispositivo proíbe, com base no princípio da estabilidade financeira, a supressão da gratificação recebida por dez ou mais anos se o empregador, sem justo motivo, reverter o empregado ao cargo efetivo. A autora da ação exerceu diversos cargos comissionados durante 27 anos, entre eles assessora de gabinete, secretária municipal de arrecadação e tributação e chefe de planejamento.

A decisão reformou o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), que tinha indeferido o pedido de incorporação argumentando que a autora da ação não teria ocupado nenhuma das funções por dez anos ininterruptos. O relator do processo no TST, ministro Barros Levenhagen, afirmou que TRT-15 contrariou o item I da Súmula 372.

“A jurisprudência firmou-se no sentido de que a percepção de gratificações distintas por mais de dez anos assegura ao empregado a integração do valor referente à média das gratificações auferidas no último decênio”, concluiu o ministro. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.