

INFORMATIVO 2024  
AGOSTO



SARUBBI CYSNEIROS  
ADVOGADOS ASSOCIADOS

Brasília | Recife

## Trabalhadora demitida por justa causa durante auxílio-doença não consegue reintegração.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negou o recurso de uma ex-funcionária da Petrobras, em Betim (MG), que foi demitida por justa causa durante seu afastamento previdenciário e buscava ser reintegrada ao emprego. De acordo com o tribunal, a garantia provisória de emprego, mesmo quando em licença médica, não impede a rescisão por justa causa.

A funcionária foi desligada após a Petrobras descobrir que ela havia apresentado recibos superfaturados de mensalidades escolares ao solicitar reembolso de benefício educacional. A empresa justificou a demissão com base em uma investigação rigorosa

A ex-funcionária entrou com uma ação trabalhista alegando que, em situações semelhantes, a Petrobras não aplicou a mesma penalidade. Ela solicitou antecipação de tutela para ser reintegrada ao emprego enquanto o processo estava em andamento, o que foi concedido pelo juízo de primeiro grau.

A Petrobras, insatisfeita com a decisão, impetrou mandado de segurança no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que manteve a reintegração. Para o TRT, a penalidade aplicada não era proporcional à falta cometida, e o contrato de trabalho estava suspenso devido à licença médica no momento da dispensa.

No Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento foi diferente. O relator, ministro Amaury Rodrigues, destacou que a licença médica da trabalhadora não impede a rescisão do contrato por justa causa.

O ministro também ressaltou que a alegação de desproporcionalidade entre a falta e a punição requer análise de fatos e provas, o que não pode ser feito em mandado de segurança. Além disso, as provas já registradas não eram suficientes para sustentar essa conclusão.

Rodrigues ainda observou que, mesmo com a suspensão do contrato de trabalho durante o benefício previdenciário, o vínculo empregatício permanece, permitindo a rescisão contratual por justa causa.

Fonte: TST



## Auxiliar de limpeza que tinha de acompanhar abertura de loja receberá acréscimo salarial.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação da varejista Lojas CEM S.A., de Várzea Paulista (SP), ao pagamento de um adicional salarial de 5% a uma auxiliar de limpeza que era forçada a chegar mais cedo para acompanhar a abertura da loja. O colegiado concluiu que a responsabilidade atribuída à funcionária não era compatível com as funções de limpeza para as quais foi contratada.

Na reclamação trabalhista, a auxiliar de limpeza relatou que era obrigada a chegar às 6h40 da manhã, mas só podia registrar o ponto a partir das 7h. Antes de o gerente abrir a loja, ela tinha que observar a movimentação na esquina e acompanhar a entrada dele no estabelecimento, devido ao medo de sequestro ou assalto. Por isso, ela solicitou o pagamento de horas extras e um adicional salarial pelo acúmulo de funções.

O juízo da Vara do Trabalho de Campo Limpo Paulista (SP) deferiu as horas extras, reconhecendo a jornada de trabalho a partir das 6h40, mas não se pronunciou sobre o acúmulo de funções. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) decidiu que a tarefa de acompanhar o gerente não era compatível com as atividades contratuais da empregada, condenando a empresa a pagar um adicional de 5% sobre o salário base da auxiliar de limpeza, com repercussão nas demais verbas salariais.

A Lojas CEM S.A. recorreu ao TST contra a condenação. No entanto, a relatora, desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, afirmou que a abertura da loja era uma atribuição do gerente, que foi indevidamente repassada à auxiliar de limpeza, obrigando-a a chegar antes do horário e assumir riscos de segurança.

Fonte: TST



## Decisão afasta justa causa por atrasos e faltas de gestante em tratamento psiquiátrico.

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, não reconheceu a justa causa aplicada a uma trabalhadora grávida, acusada de desídia devido a atrasos e ausências nos primeiros meses de gestação. A decisão manteve a sentença anterior, que seguiu o protocolo do Conselho Nacional de Justiça para julgamentos sob perspectiva de gênero.

A funcionária foi admitida em 03/04/2023 como auxiliar administrativa em uma clínica de medicina do trabalho em Diadema-SP. No dia 26 do mesmo mês, um exame de ultrassom revelou sua gravidez de 12 semanas. Em maio, ela recebeu três advertências por atrasos na batida do ponto. Em junho, foi suspensa por dois dias sob a justificativa de ato de indisciplina, embora a conduta penalizada não tenha sido especificada no processo. No mesmo mês, ela faltou ao trabalho por quatro dias e foi demitida por justa causa em 28/06/2023.

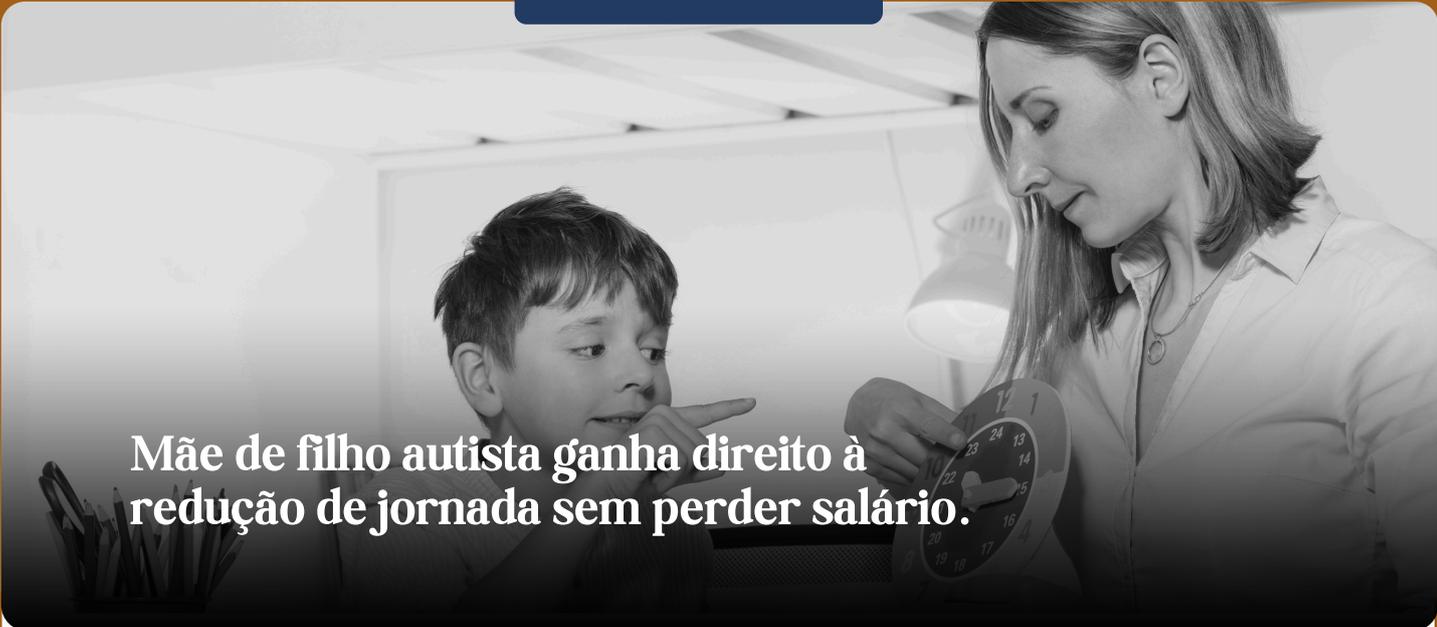
O empregador estava ciente da gravidez, conforme admitido pelo sócio da clínica em audiência. A trabalhadora apresentou atestados médicos que confirmavam sintomas como náuseas, vômitos e ansiedade generalizada durante o período trabalhado. Além disso, os documentos indicavam que ela havia passado por tratamento psiquiátrico e psicoterápico em 2018 e 2020, incluindo internação. Em 17/06/2023, ela foi encaminhada para tratamento de pré-natal de alto risco após uma consulta psiquiátrica devido a sintomas de angústia, instabilidade de humor e irritabilidade, mesmo com o uso de medicação.

A empregada explicou que os atrasos, nunca superiores a 20 minutos, ocorreram devido à distância de sua residência e aos enjoo matinais. A empresa não apresentou provas documentais ou testemunhais para contestar essas alegações.

Os magistrados concluíram que não houve uma gradação adequada das penalidades, especialmente considerando a condição particular da autora - gestante de alto risco e em tratamento psiquiátrico. A desembargadora relatora, Bianca Bastos, confirmou a sentença que analisou a falta grave sob a perspectiva de gênero, destacando a importância de evitar estereótipos nas decisões judiciais e reconhecer as particularidades das condições femininas.

Assim, o colegiado afastou a justa causa, reconheceu a estabilidade provisória devido à gravidez e concedeu a indenização correspondente ao período de estabilidade.

Fonte: TRT 02



## Mãe de filho autista ganha direito à redução de jornada sem perder salário.

O juiz Juliano Braga, da 2ª Vara do Trabalho de Anápolis, Goiás, concedeu tutela provisória de urgência para garantir que uma mãe de filho autista tenha uma redução de 50% em sua jornada de trabalho. A mãe, que trabalha como bancária em uma instituição pública, solicitou essa mudança devido às necessidades de seu filho menor de idade, que possui autismo e epilepsia de difícil controle. Um laudo médico recomendou que a criança precise de 26 horas semanais de diversos tratamentos para evitar a piora de seu quadro.

Ao analisar o caso, o magistrado referiu-se à jurisprudência e às leis que protegem pessoas com deficiência, especialmente crianças, garantindo-lhes proteção integral. Ele destacou a importância da família como a principal rede de apoio para a pessoa com deficiência, enfatizando a necessidade de garantir que a criança com deficiência possa usufruir plenamente de seus direitos, devido à sua dupla vulnerabilidade.

O juiz citou o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) e aplicou de forma analógica o artigo 98, parágrafo 3º, da Lei 8.112/90, que prevê horários especiais para servidores com deficiência ou que tenham familiares deficientes. Além disso, mencionou a Lei 14.457/22, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e prevê a flexibilização da jornada de trabalho para empregados que tenham filhos, enteados ou pessoas sob sua guarda com deficiência, a fim de conciliar a parentalidade com o trabalho.

Juliano Braga argumentou que "a família é o suporte principal da pessoa com deficiência, especialmente do menor deficiente, para que possa exercer seu direito de desenvolver-se e ter uma vida digna". Com base nisso, reconheceu a necessidade de redução da jornada de trabalho da bancária, sem necessidade de compensação e sem prejuízo salarial, para que ela possa acompanhar seu filho no tratamento terapêutico prescrito.

O juiz identificou elementos suficientes nos autos que justificam a redução da jornada de trabalho da empregada, independentemente de compensação, para que ela possa acompanhar o tratamento do filho. Além disso, reconheceu o perigo de dano caso a medida não fosse tomada, pois a falta de terapia poderia agravar o quadro clínico da criança. Dessa forma, deferiu a tutela provisória de urgência conforme solicitado pela mãe.

Fonte: TRT 18



## Período de licença-maternidade deve ser computado para fins de pagamento do adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade é devido durante o período de licença-maternidade. Essa decisão foi confirmada pelos julgadores da Sétima Turma do TRT-MG, ratificando a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas.

Após ser condenado ao pagamento do adicional de insalubridade a uma agente comunitária de saúde, o município de Poços de Caldas recorreu, solicitando que o período de licença-maternidade fosse excluído do cálculo do adicional. O município argumentou que o adicional de insalubridade é devido apenas enquanto houver contato com agentes insalubres.

Ao avaliar o recurso, o juiz convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar, relator do caso, rejeitou a argumentação do município. Ele afirmou que "ao contrário do que defende a recorrente, não há o que ser retificado na decisão recorrida, uma vez que o adicional de insalubridade é devido no período de auxílio-maternidade".

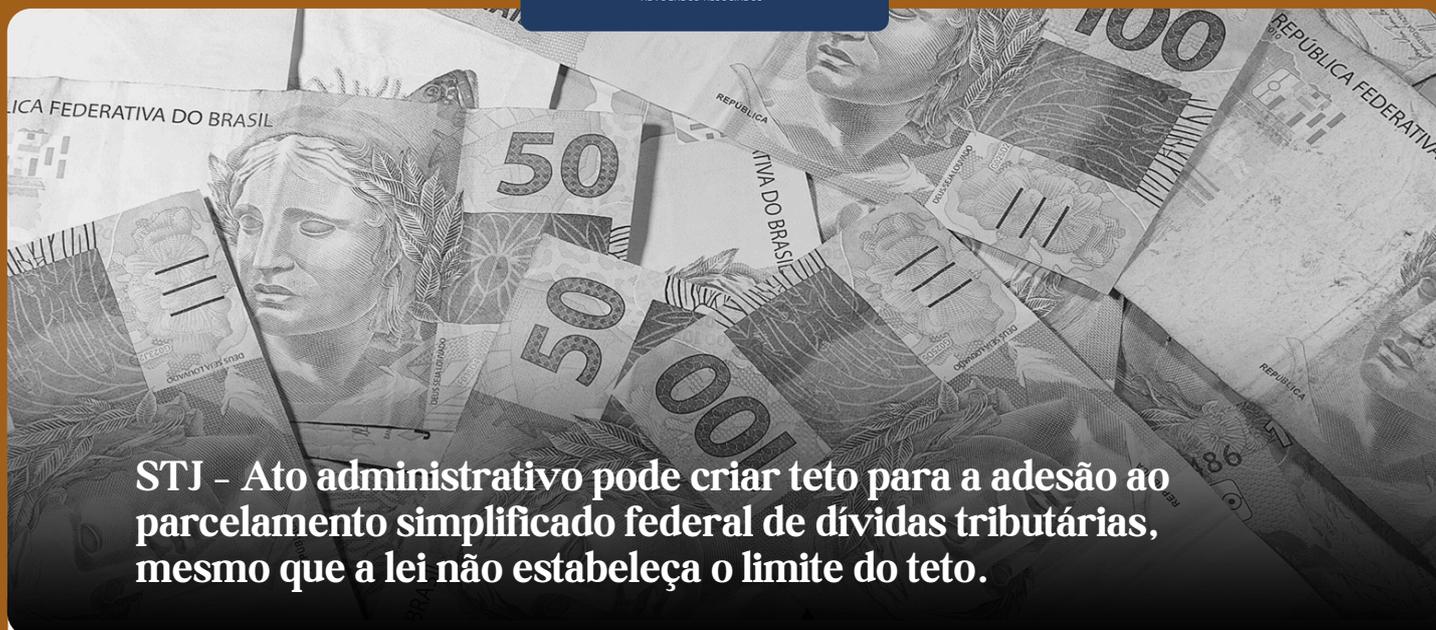
O relator explicou que, de acordo com o artigo 72 da Lei n.º 8.213/1991, o salário-maternidade equivale à remuneração integral devida no mês do afastamento da empregada, prevendo que "o salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral".

Além disso, o artigo 392 da CLT assegura à empregada gestante o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O artigo 393 dispõe que, durante a licença, a empregada tem direito ao salário integral, calculado pela média dos últimos seis meses de trabalho, além dos direitos e vantagens adquiridos, podendo retornar à função anteriormente ocupada.

A decisão também se baseou na Súmula n.º 139 do TST, que estabelece que "enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais".

Com base nesses fundamentos e na jurisprudência do TRT de Minas, o relator concluiu que não havia motivo para excluir o adicional de insalubridade durante a licença-maternidade. Os demais julgadores concordaram com esse entendimento e, por unanimidade, negaram provimento ao recurso do município. A decisão é definitiva e o processo está agora em fase de execução.

Fonte: TRT 03



## STJ - Ato administrativo pode criar teto para a adesão ao parcelamento simplificado federal de dívidas tributárias, mesmo que a lei não estabeleça o limite do teto.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), definiu em análise de recurso especial repetitivo, no Tema 997 que “o estabelecimento de teto para adesão ao parcelamento simplificado, por constituir medida de gestão e eficiência na arrecadação e recuperação do crédito público, pode ser feito por ato infralegal, nos termos do artigo 96, do Código Tributário Nacional. Excetua-se a hipótese em que a lei em sentido estrito define diretamente o valor máximo e a autoridade administrativa, na regulamentação da norma, fixar quantia inferior à estabelecida na lei, em prejuízo do contribuinte”.

A questão é alvo de muitos questionamentos no âmbito judicial por limitar o uso do direito de parcelamento simplificado previsto na Lei 10.522/2002 quando um ato sem força de lei, um ato infralegal, produzido pela própria administração pública tributária, neste caso uma Portaria do Ministério da Fazenda, determina o valor máximo que poderia ser parcelado no teto de cinquenta mil reais.

O parcelamento simplificado apenas em função do valor, cujo limite máximo seria de R\$ 50 mil para a sua concessão, esse teto foi previsto pela Portaria MF 248, de 3 de agosto de 2000, pois não consta na Lei 10.522/2002 tal limite. Como o Tema 997, do recurso especial repetitivo, obriga todo o Poder Judiciário a seguir a mesma determinação do STJ, a questão não poderá ser discutida com posição diferente nos demais Tribunais.

Fonte: site de notícias do Superior Tribunal de Justiça.



## **TJMG - Inadimplente de condomínio tem direito ao acesso ao clube condominial, mesmo com inadimplência.**

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais manteve a sentença que assegurou ao condômino inadimplente o acesso ao clube condominial. O empreendimento é formado por lotes e tem um espaço onde foi criado um clube para o lazer dos moradores, mas a regra condominial veda o uso da área comum por inadimplentes de quotas da taxa de condomínio.

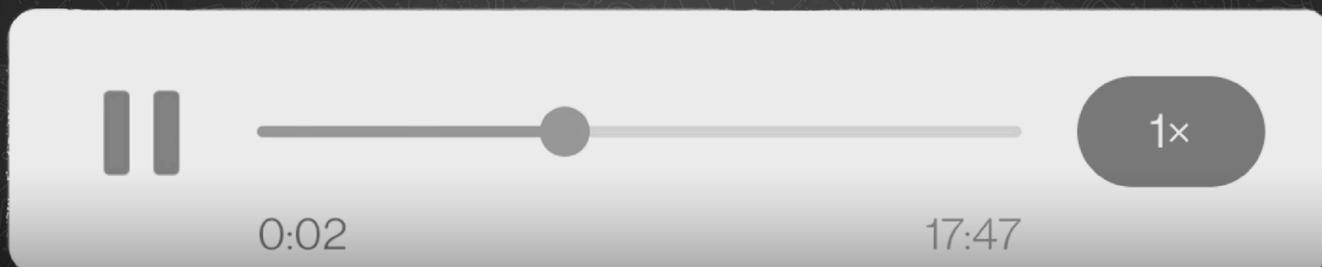
Os familiares do devedor foram impedidos de ingressar no clube durante o carnaval de 2020, por conta da inadimplência. O fato do impedimento levou o proprietário de lote no condomínio, mesmo devedor, a ingressar na Justiça para que o uso seja permitido.

A Justiça de Primeira Instância permitiu o acesso ao clube, mesmo em caso de inadimplência. O condomínio apresentou recurso ao Tribunal.

Em julgamento de Segunda Instância, o TJMG manteve a sentença e afirmou que o condomínio tem meios de impor sanções pecuniárias ao inadimplente, conforme as leis, sem restringir o acesso às áreas comuns, como o clube.

O Tribunal também seguiu a posição do Superior Tribunal de Justiça que não permite a restrição de acesso às áreas comuns do condomínio (seja as de uso essencial, de uso recreativo, de uso social ou para o simples lazer) como meio de cobrança de taxas para os inadimplentes, por expor a condição de devedor perante o meio social, o que fere a dignidade humana, um princípio de índole constitucional.

Fonte: Site de notícias Boletim Jurídico sobre o Tribunal de Justiça de Minas Gerais.



## **TJRS - Áudio gravado por vizinho, em comunicação no Whatsapp, com conteúdo ofensivo ao síndico de condomínio, gera dever de indenizar.**

O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) condenou um morador de condomínio situado em Porto Alegre/RS, ao pagamento de indenização por dano moral no valor de cinco mil reais, por ofensa ao síndico.

O morador, em comunicação com outros vinte vizinhos do condomínio, gravou áudio, no aplicativo do WhatsApp, afirmando que o síndico estaria se apropriando (ou roubando) recursos coletados pelas taxas condominiais.

O fato é uma calúnia (uma mentira acusada de desviar recursos) que não pode ser encarada com um mero aborrecimento, pois é uma conduta criminosa que afrontou à honra do síndico, com dúvidas sobre a honestidade de sua gestão condominial.

O grupo em que participavam os moradores e o próprio síndico, num total de vinte pessoas, onde todos tiveram a oportunidade de ouvir a calúnia do vizinho contra o síndico.

Para o Tribunal: “A manifestação do demandado (condômino) longe ficou de representar mero desabafo ou forma de manifestação de insatisfação com a falta de esclarecimentos pelo síndico sobre questões condominiais em comum, enquanto atribuiu ilícito penal a terceiro perante diversas pessoas, em mensagem de áudio, a qual inclusive pode ser reproduzida em outros círculos sociais, atingindo os direitos de personalidade do demandante (síndico)”.

Fonte: Site de notícias Boletim Jurídico sobre o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul.