

## Boletim Jurídico - Trabalhista

Vol. 01 – janeiro de 2007.

### Aborto involuntário obsta o direito de estabilidade no emprego.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de recurso, decidiu que a gestante que perde o bebê na hora do parto não tem direito à estabilidade de cinco meses posteriores ao nascimento.

A decisão baseou-se na regra do artigo 395 da CLT, que garante à gestante que sofreu aborto não criminoso repouso remunerado de duas semanas.

O argumento utilizado foi que a vedação legal à rescisão do contrato de trabalho de empregada gestante refere-se aos cinco meses após o parto, desde que haja nascimento com vida.

Desta forma, a ocorrência de aborto involuntário constitui causa extintiva do direito à estabilidade provisória, tendo em vista que o objeto tutelado pela norma deixa de existir, restando apenas a garantia de permanência no emprego por duas semanas após a interrupção da gravidez.

### Aposentadoria: multa de 40% incide sobre todo o período trabalhado

A Seção Especializada em Dissídios Individuais –1 (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho adotou o entendimento no sentido de que o empregado que permanece trabalhando após sua aposentadoria tem direito ao pagamento da multa de 40% sobre o total dos depósitos na conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), após sua dispensa imotivada (sem justa causa).

Isso porque, com o cancelamento da OJ 177 da SDI-1, tem-se que a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho, razão pela qual o empregado conserva o direito de receber a multa de 40% sobre todos os depósitos do FGTS, abrangendo os efetivados antes e depois da aposentadoria.

### Vendedor externo: devido o pagamento de horas extras

A princípio, aqueles que exercem atividades externas, incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, não têm direito a horas extras e adicional respectivo.

Desta forma, os vendedores, motoristas em geral, como os de caminhões, ônibus, etc, não fazem jus ao pagamento de horas extras, tendo em vista que não há como a empresa efetuar o controle do horário desses trabalhadores.

No entanto, caso seja demonstrado efetivo controle de horário exercido pela empresa sobre a jornada diária de trabalho do empregado, este fará jus ao pagamento dos valores respectivos.

### **Dano Moral na investigação de suspeita de crime ocorrido no ambiente de trabalho**

O empregador não pode investigar suspeita de crime cometido no ambiente de trabalho, pois tal ato está além do limite do poder diretivo do empregador. Caso assim proceda, principalmente no que se refere ao procedimento utilizado, poderá ser condenado ao pagamento de dano moral, em eventual Reclamação Trabalhista que venha a ser ajuizada.

Este foi o entendimento dos juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sendo que o argumento utilizado foi no sentido de que a investigação de crime é de competência privativa do Estado, através do departamento policial competente, e não do empregador.

### **É válido acordo sobre horas extras em turno ininterrupto de revezamento**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu recurso de revista a uma empresa de ônibus, a fim de reconhecer validade à cláusula de acordo coletivo que estabeleceu jornada de trabalho de oito horas em regime de turno ininterrupto de revezamento.

De acordo com decisão do Plenário do TST, é viável a negociação coletiva que resulta na fixação do regime de turno ininterrupto de revezamento de oito horas sem o pagamento, como extra, do período excedente à sexta hora.

De fato, a Constituição Federal estabelece a jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento, salvo se houver negociação coletiva.

### **Adicional de periculosidade pode ser objeto de acordo coletivo**

O Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de acordo coletivo que tinha por objeto o pagamento proporcional do adicional de periculosidade.

O argumento utilizado pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho para reconhecê-lo foi de que o Sindicato da categoria possui legitimidade para celebração do acordo com a empresa e se assim o fez, procedeu em nome dos trabalhadores, devendo ser respeitado o pacto firmado, o que somente não seria admitido na hipótese de existência de vício de consentimento.

De fato, a Constituição Federal faz menção acerca do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, devendo ser ressaltado que representam a manifestação de vontade das partes.

### **Extinção do contrato de trabalho cancela plano de saúde**

Decidiu o Tribunal Superior do Trabalho que a extinção do contrato de trabalho em decorrência de aposentadoria por invalidez permanente provoca o conseqüente cancelamento do plano de saúde concedido pela empresa a ex-empregado e familiares.

Nossa equipe de advogados está à disposição para maiores esclarecimentos

Maria Carolina Martins Nakagawa,  
coordenadora do setor Trabalhista e-  
mail: [carolina@oliveiradasilva.com.br](mailto:carolina@oliveiradasilva.com.br)