Clipping

TST
Tribunal Superior do Trabalho

15/02/2017

Turma mantém culpa recíproca de vigilante e empresa de segurança por tiro acidental

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de instrumento de um vigilante da Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda. contra decisão que identificou culpa recíproca na rescisão do contrato de emprego devido ao disparo acidental de arma de fogo dentro do carro-forte. Com a culpa recíproca, ele receberá somente a metade das verbas rescisórias, nos termos do artigo 484 da CLT e da Súmula 14 do TST.

Despedido por justa causa, o vigilante relatou que, após retornar do banheiro, pegou a arma no banco do veículo e, ao tentar colocá-la no coldre, ela escorregou, caiu no chão e disparou, atravessando o painel e o vidro do carro. Segundo ele, a falta de trava de segurança no revólver contribuiu para o acidente. A Brink's, em sua defesa, afirmou que o trabalhador descumpriu regras de manuseio e gerou risco de morte para os colegas, justificando-se a dispensa por mau procedimento e desídia (artigo 482, alíneas "b" e "e", da CLT).

O juízo da 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) reverteu a justa causa, diante das dúvidas sobre a existência da trava no equipamento, que não foi periciado. A falta de provas por parte da empresa sobre a boa qualidade da arma também foi destacada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que, no entanto, concluiu pela culpa recíproca.

No agravo de instrumento pelo qual pretendia trazer a discussão ao TST, o vigilante disse que o TRT-RS se equivocou quando lhe atribuiu a obrigação de provar as alegações sobre a rescisão do contrato. Contudo, a ministra Maria Cristina Peduzzi, relatora, afirmou que a controvérsia não foi resolvida com base na regra de distribuição do ônus da prova (artigo 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC de 1973), mas, sim, por meio das comprovações destacadas no processo.

16/02/2017

Bradesco não indenizará trabalhadora por promessa de emprego frustrada

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Banco Bradesco S.A de condenação ao pagamento de indenização a uma corretora de seguros pela suposta perda da chance de emprego. Convidada por supervisores para trabalhar na Bradesco Vida e Previdência S.A, o contrato, entretanto, não se efetivou.

A corretora afirmou na reclamação trabalhista que, ao receber o convite, pediu demissão de emprego em outra empresa, entregou documentos, mas, seis meses depois, soube que não seria admitida.
O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a sentença que indeferiu a indenização por dano moral, mas a decisão foi revertida na Segunda Turma do TST, para a qual a Bradesco Vida deveria honrar a proposta de contratação. Como não o fez, caracterizou-se a expectativa frustrada e, portanto, o dano moral, arbitrado em R$ 10 mil.
SDI-1
Em embargos à SDI-1, o Bradesco sustentou que a Segunda Turma teria contrariado a Súmula 126, ao reexaminar fatos e provas para julgar configurado o dano moral.
O relator, ministro Márcio Eurico Amaro, observou que a Turma desconsiderou indevidamente elementos de prova constantes do acórdão regional, que, soberano nesse exame, "chegou à conclusão diametralmente oposta". Entre outros elementos, o TRT registrou que o fato de testemunhas terem presenciado o convite não configurava uma efetiva proposta de emprego, e que não ficou demonstrada nenhuma negociação entre a corretora e o Bradesco para a formalização de vínculo.
Por maioria, a SDI-1 proveu os embargos e restabeleceu a decisão do TRT. Ficaram vencidos no mérito os ministros José Roberto Freire Pimenta e Augusto César Leite de Carvalho.

16/02/2017

JT anula acordo prejudicial a empregado que teve advogado pago pelo empregador

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que desconstituiu a sentença homologatória de acordo firmado entre a América Latina S.A. – Distribuidora de Petróleo e um motorista de carreta. Segundo o relator, ministro Alberto Bresciani, o acordo não condizia com a vontade do empregado, pois foi patrocinado por advogado indicado pela empresa.
O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) julgou procedente a ação rescisória ajuizada pelo trabalhador, por entender que houve vício de consentimento. No recurso para o TST, a empresa sustentou que a decisão do TRT se baseou "apenas em indícios", e que houve má valoração das provas do processo.
Conluio
De acordo com o relator, porém, o que se verificou foi um conluio entre a empresa e o advogado que representou o trabalhador, visando à quitação do contrato de trabalho perante o Judiciário. Documentos e testemunhas demonstraram que a empresa tinha por hábito indicar o advogado para que seus empregados postulassem a rescisão do contrato na Justiça do Trabalho. Uma delas disse que foi orientada a não questionar o acordo perante o juiz, pois "poderia levar até dez anos para receber o seu FGTS e as outras parcelas rescisórias".
Segundo o ministro Bresciani, os depoimentos corroboraram os fatos narrados pelo trabalhador, deixando claro que o acordo não condizia com a sua vontade e foi realizado, na verdade, à sua revelia. E, segundo o artigo 485, inciso VIII, do CPC de 1973, o vício de consentimento justifica a sua anulação.
Por maioria, a SDI-2 manteve a decisão regional que determinou o corte rescisório da sentença. Ficou vencido o ministro Vieira de Mello Filho.

15/02/2017

Empate suspende julgamento do STF sobre responsabilidade da administração pública em contratos de terceirização

Um empate na votação suspendeu a análise, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), do Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida, que discute a responsabilidade subsidiária da administração pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada. O voto de desempate caberá ao ministro a ser nomeado para a vaga de Teori Zavascki, falecido em janeiro.

O recurso foi interposto pela União contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que manteve a responsabilidade subsidiária da entidade pública pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas a uma recepcionista terceirizada, por força de culpa caracterizada pela omissão em fiscalizar adequadamente o contrato de prestação de serviços.

Na sessão desta quarta-feira (15), a presidente do STF, ministra Cármen Lúcia, votou com a divergência, pelo provimento parcial do recurso, por entender que não ficou comprovada a responsabilidade da administração pelo descumprimento da legislação trabalhista. Com isso, a corrente divergente obteve o mesmo número de votos que o entendimento da relatora, ministra Rosa Weber, no sentido da manutenção da condenação imposta à União pelo TST.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

15/02/2017

Juízes podem enviar ordem judicial ao Bacenjud com certificado digital

Magistrados e servidores que usam certificado digital já podem acessar o sistema Bacenjud sem a necessidade de utilizar a senha e o usuário para mandar ordem judiciais ao sistema financeiro. Esta é uma das decisões adotadas hoje pelo Comitê Gestor do Bacenjud, em reunião realizada na sede do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em Brasília.

Segundo o Banco Central, 98,5% dos pedidos de bloqueios de valores ou de informações feitos pela Justiça brasileira são feitos por meio do Bacenjud. Desde maio do ano passado, o sistema passou a incluir não apenas os 170 bancos conveniados ao SFN, mas também 1.200 cooperativas de crédito brasileiras

Criado em 2001, o Bacenjud é um sistema que interliga o Judiciário ao Banco Central e às instituições bancárias. O sistema torna mais fácil, rápido e eficiente o trâmite de ordens judiciais dirigidas ao Sistema Financeiro Nacional (SFN), como, por exemplo, o bloqueio de valores nas contas bancárias. Com o Bacenjud, o pedido chega eletronicamente aos bancos e o bloqueio é feito rapidamente. Antes do sistema, o pedido era encaminhado por ofício e a efetivação do bloqueio era demorada.

Segundo o conselheiro Carlos Eduardo Dias, representante do CNJ no Comitê, o uso da certificação digital já vinha sendo testada em alguns tribunais. “Como os testes

foram aprovados, já é possível estender essa possibilidade para todos os usuários. Com isso, qualquer juiz ou servidor poderá ter acesso ao sistema pelo certificado digital, o que dispensa o uso de login e senha", explicou o conselheiro. O uso de login e senha, no entanto, não será eliminado.
Com o uso do certificado digital, o usuário não precisa lembrar do login e senha na hora de acessar o sistema ou recadastrar a senha, como requer o sistema. "Essa é uma senha que precisa ser trocada periodicamente, então isso gera um trabalho grande para o responsável pela atribuição das senhas", afirma o conselheiro.

15/02/2017

9ª TURMA considera dano moral o não pagamento de salário

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) manteve a condenação por dano moral à Massa Falida Procordis S/A - hospital em Niterói -, acionada na Justiça do Trabalho por uma ex-recepcionista que alegava ter prestado serviço durante três meses sem nunca ter recebido salário. A empregadora, que havia recorrido apenas da condenação por dano moral, terá de pagar R$ 3 mil de indenização à profissional.
A maioria do colegiado seguiu o voto da relatora do acórdão, desembargadora Cláudia de Souza Gomes Freire, que considerou que a falta de pagamento de salário configura dano presumido, do qual não necessita comprovação. A decisão ratificou a sentença da juíza do Trabalho Ana Regina Figueroa Ferreira de Barros, em exercício na 4ª Vara do Trabalho de Niterói.
Contratada como recepcionista no período de 8 de junho a 22 de setembro de 2015, a profissional alegou que não teve sua carteira de trabalho anotada, não recebeu os salários e nem teve as verbas rescisórias quitadas. Na Justiça do Trabalho, requereu o reconhecimento do vínculo empregatício, as verbas rescisórias e dano moral pelo inadimplemento.
Já a Massa Falida Procordis argumentou que, pela sua condição, não possui disponibilidade sobre seus bens e que, em razão disso, não pode ser penalizada por não ter satisfeito a tempo suas obrigações, mesmo as trabalhistas. Sobre a indenização por dano moral, alegou que na Justiça Trabalhista ele não é presumido, devendo ser efetivamente comprovado.
Em seu voto, a desembargadora Cláudia de Souza Gomes Freire observou que de fato o simples descumprimento de obrigações trabalhistas não enseja indenização por danos morais, uma vez que ele pode ser reparado por meio das sanções legais cabíveis. No entanto, no caso em questão, a situação teve contornos distintos. "A conduta do empregador atingiu a esfera da moral individual do trabalhador, violando sua dignidade, em razão do abalo psíquico e das implicações que o senso comum permite concluir", assinalou a magistrada em seu voto.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª REGIÃO - MINAS GERAIS

15/02/2017

Primeiras decisões envolvendo Uber na JT de Minas têm entendimentos divergentes quanto a vínculo com motoristas

Já somam mais de uma dezena as ações envolvendo a empresa Uber em tramitação na Justiça do Trabalho mineira. Em muitas delas, os motoristas credenciados para atender clientes que buscam transporte privado pelo aplicativo pleiteiam o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa gestora da plataforma digital, Uber do Brasil Tecnologia Ltda, e suas matrizes internacionais (Uber Internacional B.V. e Uber Internacional Holding B.V.). Argumentam que, embora credenciados apenas como parceiros, trabalhavam com todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego e pedem um largo elenco de verbas trabalhistas e rescisórias, alegando dispensa injusta. Já o Uber apresenta-se como uma plataforma digital de serviços e nega qualquer possibilidade de vínculo empregatício, até porque, é o motorista quem o contrata e o remunera para angariar clientes através do aplicativo. Afirma que eles têm ampla liberdade para fixar os próprios horários e trabalhar com autonomia.

Como se trata de processos recentes, a maioria deles em fase de instrução processual, ainda não há muitas decisões em primeira instância e o tema ainda não chegou ao TRT-MG, segunda instância trabalhista no estado. Mas as primeiras decisões já começam a ser proferidas e, ao final, irão delinear o quadro dos entendimentos prevalecentes na Casa sobre o tema. Por ora, o que se tem são duas sentenças publicadas recentemente - e cada uma com um entendimento próprio e em sentidos contrários:

Na decisão publicada na última segunda-feira, 13 de fevereiro, o juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista reclamante e a Uber do Brasil Ltda. Clique aqui para ler a notícia.

Mas, antes disso, em sentença proferida em 30 de janeiro de 2017, o juiz Filipe de Souza Sickert negou o vínculo pretendido pelo reclamante Artur Soares Neto, ao julgar a ação do motorista contra as empresas Uber do Brasil, Uber Internacional e Uber Holding, na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Acompanhe o caso - No processo julgado na 37ª VT da Capital, o motorista alegou que, após passar por processo seletivo, iniciou as atividades como motorista da Uber do Brasil, sendo dispensado cinco meses depois, sem receber nenhuma verba trabalhista. Disse que chegou a realizar jornadas de trabalho de dez a onze horas por dia, em horários variados, de acordo com a demanda por clientes, especialmente no horário noturno. Afirma que recebia semanalmente o valor médio de R$504,42. Ressaltou que, ao longo do período em que atuou como motorista da Uber do Brasil, percebeu que "não detém toda a autonomia para o exercício da atividade" e que "o sistema implantado não permitirá jamais uma remuneração justa pelo extenuante trabalho" . Argumenta que a Uber, por meio do seu aplicativo, controla o serviço de transporte efetuado entre os motoristas e os passageiros, fixa a tarifa pelo serviço, recebe o valor pago pelo cliente e realiza semanalmente o repasse das quantias recebidas dos clientes para o motorista contratado, retendo 25% ou 30% desse valor.

Por tudo isso, pediu o reconhecimento de vínculo de emprego, com a devida anotação da carteira de trabalho, além do pagamento de várias verbas trabalhistas e rescisórias, como aviso prévio, horas extras, adicional noturno, remuneração dos domingos e feriados trabalhados, férias, 13º, FGTS, auxílio-alimentação e indenização por danos morais, por ausência de ponto de apoio com sanitários e local para refeições.

As empresas contestaram a existência dos requisitos legais para a caracterização do vínculo. Afirmaram que não prestam serviços de transporte e nem operam como agente para o transporte de passageiros. Pela tese da defesa, o motorista não lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas. Ressaltaram que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade. Reafirmaram que elas é que prestam serviço aos motoristas, por meio de uma plataforma digital que permite e facilita que eles angariem passageiros. Tanto que o motorista tinha liberdade para escolher os dias e horários nos quais pretendia se conectar ao aplicativo para atender aos usuários Uber, e que a única exigência para a manutenção da parceria com elas seria a constante promoção de experiências positivas para os usuários. Contestando a existência de processo seletivo, as rés alegaram que, após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como motorista parceiro, tendo aceitado livremente as condições que lhe foram oferecidas para a utilização da plataforma Uber. Informaram que ele não recebeu nenhuma remuneração, mas, ao contrário, foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo.

Subordinação ausente - O juiz analisou o caso à luz dos artigos 2º e 3º da CLT, que traçam os pressupostos para a caracterização da relação de emprego: a pessoalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços. "Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego", pontuou.

E, de acordo com as conclusões do magistrado, o conjunto probatório revelou que, de fato, não havia subordinação do motorista em relação às rés, o que, por si, já inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício. Ele explicou que a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. "Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada a subordinação a que se refere o art. 3º, caput, da CLT", arrematou o julgador.

Em depoimento pessoal, o próprio motorista revelou a ausência de subordinação jurídica, já que as rés não lhe davam ordens, nem dirigiam as determinações diretamente a ele. Logo no início do depoimento, ele revelou que, em vídeo exibido pela Uber do Brasil, ficou claro que havia modos de comportamento recomendáveis para com o cliente, mas não se tratavam de regras obrigatórias. A recomendação era no sentido de que essas instruções sobre como estar bem trajado, descer do carro, abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo e oferecer água e doces, o ajudariam a obter avaliação positiva por parte do cliente.

Além disso, no depoimento pessoal, o motorista também informou que ninguém da Uber disse que ele sofreria punição caso não atendesse às recomendações. E salientou que tinha ampla liberdade com relação a horários de utilização do aplicativo, afirmando que poderia utilizá-lo em qualquer horário e quantas vezes quisesse por semana. "Tanto não havia regras quanto aos horários de utilização do

aplicativo, que o reclamante afirmou haver saído de férias, durante determinado período, sem sequer haver a necessidade de prestar informação às reclamadas a respeito", frisou o juiz.
Segundo apurou o magistrado, os itinerários das corridas também não eram determinados pelo Uber, seguindo-se, a princípio, o itinerário solicitado pelo cliente ou, alternativamente, os sugeridos no Waze ou no GPS, aplicativos vinculados ao Uber. Uma testemunha declarou que o motorista parceiro pode, inclusive, se recursar a atender chamadas feitas por usuários do aplicativo. Isso, no entender do julgador, corrobora a tese da ausência de subordinação jurídica. No mesmo sentido é o depoimento de outra testemunha, que relata a ausência de exclusividade, a inexistência do controle de intinerário pela Uber (que utiliza o sistema GPS apenas para calcular o deslocamento e o valor da corrida) e a total ausência de controle de jornada de trabalho.
Diretrizes ou sugestões? - Para o juiz, os documentos juntados ao processo não revelam ordens ou determinações quanto ao modo pelo qual o motorista deveria desempenhar o seu trabalho, mas meras recomendações e, por vezes, incentivos ao motorista, para que ele continuasse a dirigir, a fim de aumentar a sua renda, além de feedbacks (retornos), quanto à taxa de aceitação do motorista pelos clientes. Também há sugestões de quando ficar online ou offline, de como buscar os passageiros, de como manter os veículos arrumados e limpos e de como melhorar as avaliações. "A eventual classificação dos motoristas em bronze, prata e ouro para fins de acesso a determinadas vantagens decorrentes, por exemplo, de convênios mantidos pela Uber com postos de gasolina, não configura a existência de plano de carreira ou de subordinação jurídica, mas sim a concessão de incentivos para que o motorista permaneça ativo na plataforma",esclarece.
O magistrado considera o fato de que as sugestões e incentivos até poderiam camuflar verdadeiras ordens e determinações. Mas, no seu entendimento, esse não é o caso, já que o próprio motorista revelou que, na concepção dele, tratavam-se, de fato, de incentivos. E informou que já ficou desligado da plataforma por alguns dias e não recebeu nenhuma punição, mas apenas notificação para retornar à atividade, para melhorar a renda.
Riscos e obrigações recíprocas -"Não é demais mencionar que, via de regra, as relações contratuais estabelecem obrigações para ambas as partes. A mera existência de obrigações a serem seguidas pelo autor, como adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro, não caracteriza a subordinação jurídica, a qual demanda a existência de ingerências significativas no modo da prestação dos serviços, o que, no caso, não havia", ponderou, acrescentando que também não configura subordinação jurídica a exigência de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como ativo na plataforma. Ele observou que não há qualquer interferência do Uber na avaliação feita pelos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes.
Outro ponto que, no entender do juiz, reforça a ausência de subordinação jurídica, é que os custos e riscos da atividade eram suportados pelo motorista. O próprio reclamante declarou que fez um investimento no carro de cerca de 25 mil reais para se cadastrar na Uber, além de ter arcado com os custos do exame no Detran e com o seguro para o passageiro. Era ele também quem bancava o combustível e a manutenção do veículo.
O juiz observou que as rés não impediam que o motorista utilizasse outros aplicativos ou que fizesse corridas sem vinculação com o aplicativo da Uber, o que

foi confirmado pelo próprio reclamante. Ele explica que a existência de tabela de preços, por si só, não implica a existência de subordinação jurídica do reclamante para com as rés. Há muitos tipos de contratos comerciais em que o preço do produto ou serviço é pré-estipulado.
Por fim, salienta o magistrado que não houve processo seletivo para contratação do motorista, mas sim procedimento no qual ele forneceu documentos, apresentou CNH com habilitação para o exercício de atividade remunerada de motorista e assistiu a alguns vídeos instrutivos. O que houve, na realidade, é que o próprio motorista, conforme declarou, estava desempregado e viu nessa atividade uma oportunidade de renda de até 250,00 por dia. Daí fez o cadastro, providenciou os documentos e começou a rodar.
O juiz Filipe Sickert também não identificou no caso a chamada subordinação estrutural, que se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, ainda que não receba ordens diretas. "De fato, segundo se infere do contrato social da ré, o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia. Além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros". Assim, concluindo que as rés não atuam como empresas de transporte de passageiros, mas no fornecimento de serviços de tecnologia, o magistrado não vislumbrou a possibilidade de o motorista estar inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.
Por todos esses fundamentos, o juiz rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e as empresas ligadas ao Uber. Em consequência, negou todos os pedidos feitos pelo motorista na ação. O motorista foi condenado ao pagamento de custas processuais, no montante de 2% sobre o valor da causa, mas ficou isento desse pagamento, por ser beneficiário da justiça gratuita. (Texto: Margarida Lages)

TRT 4 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO Rio Grande do Sul

15/02/2017

Grêmio e Internacional devem quitar direitos trabalhistas de atendente de bar nos seus estádios caso empregadora direta não o faça

Os clubes gaúchos de futebol Grêmio e Internacional foram considerados responsáveis subsidiários por créditos trabalhistas de um empregado que atuava como vendedor de bebidas e alimentos nos bares dos estádios em dias de jogos. Ele era contratado da Trevisan Filhos Ltda., prestadora do serviço, mas solicitou a inclusão dos clubes como responsáveis pela quitação de seus direitos caso a empresa não o faça. A decisão é da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) e confirma sentença da juíza Lígia Maria Fialho Belmonte, da 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).
O atendente de balcão foi contratado pela Trevisan Filhos Ltda. em 2000, mas passou a atuar como vendedor no estádio Beira Rio (Internacional) em 2004 e no

estádio Olímpico (Grêmio) em 2008. Foi despedido sem justa causa em 2012 e, posteriormente, ajuizou ação na Justiça do Trabalho pleiteando o pagamento de diversas verbas trabalhistas. Segundo alegou, atuava como vendedor nos dias de jogos da equipe profissional de cada clube, o que consistia, em média, em um dia por semana em cada estádio.

No julgamento de primeiro grau, a juíza reconheceu o vínculo de emprego do trabalhador com a empresa prestadora de serviços, e declarou Grêmio e Internacional como responsáveis subsidiários pelas verbas trabalhistas. Isso significa que, caso a empregadora direta do trabalhador não quite as obrigações devidas, os clubes deverão arcar com os pagamentos. A julgadora, entretanto, declarou a prescrição dos créditos trabalhistas anteriores a setembro de 2008, de forma que a empresa contratante do reclamante, ou os clubes, deverão pagar as verbas determinadas apenas a partir dessa data.

Conforme a fundamentação da magistrada, apesar de não serem empregadores diretos do atendente de balcão, os clubes beneficiaram-se do trabalho prestado como tomadores do serviço, incluindo-se na hipótese referida na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata dos casos de terceirização de serviços. Descontentes com o entendimento, os clubes apresentaram recurso ao TRT-RS.

Atividade-fim

De acordo com o relator do caso na 2ª Turma, juiz convocado Carlos Henrique Selbach, apesar dos contratos firmados entre os clubes e a empregadora do reclamante terem natureza civil (prestação de serviços) e não trabalhista, ficou comprovado que o atendente atuava dentro dos estádios em dias de jogos, em atividade típica de clubes de futebol. "O tomador dos serviços, abrindo mão da prestação de serviços que constitui objeto de sua atividade empresarial (atendimento ao público frequentador de seus estádios), deve arcar com a remuneração dos trabalhadores que atuam em seu benefício, na hipótese de sonegação de direitos trabalhistas pela empregadora", argumentou o relator.

O magistrado também utilizou como fundamentação a Súmula 331 do TST. Dentre outras determinações, o verbete de jurisprudência define que "o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial".

14/02/2017

Central sindical pode ingressar como assistente em ação civil pública contra rede de fast food

A Segunda Seção Especializada autorizou que a Central Única dos Trabalhadores (CUT) ingresse como assistente de diversas entidades sindicais numa ação civil pública contra uma rede de fast food para pedir, entre outras coisas, a preservação da saúde, da segurança no ambiente de trabalho e a justa remuneração dos jovens contratados para trabalharem nas franquias da empresa. A decisão do Colegiado é definitiva e foi tomada em sede de mandado de segurança, nos termos do voto do relator, desembargador Mário Macedo Fernandes Caron.

Em seu pedido ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10), a central sindical argumentou seu pedido na Lei nº 11.648/2008, alegando que as centrais sindicais têm o direito e o dever de atuar conjuntamente com os demais entes associativos na discussão de assuntos de interesse geral dos trabalhadores, valendo-se de instrumentos judiciais e extrajudiciais. Sustentou ainda que não existir necessidade de comprovação de relação jurídica com as entidades assistidas.
Segundo o desembargador Mário Caron, a CUT é uma organização sindical de massas em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujos objetivos fundamentais são, dentre outros, o compromisso com a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora, a luta por melhores condições de vida e trabalho.
"Sensibiliza-me a alegação de interesse jurídico no êxito das alegações postas pelas entidades sindicais autoras da ação civil pública em que se discute irregularidades como acúmulo de função e excesso na rotatividade de cargos ocupados pelos empregados nas lanchonetes da franquia, expostos a acidentes de trabalho e ambiente insalubre, dada a potencial repercussão de âmbito nacional a abranger a representação sindical da impetrante", observou o desembargador relator.
De acordo com a decisão dele, a assistência concedida à CUT na ação civil pública alcançará a finalidade prevista no artigo 119 do Novo Código de Processo Civil, que permite que um terceiro, juridicamente interessado em que a sentença seja favorável a uma das partes, possa intervir no processo, para ajudar. O magistrado também pontuou que o artigo 120 do Novo CPC estabelece que o pedido de assistência seja deferido caso não haja impugnação pelas partes dos processo.
"Inexiste nos autos notícia de que os autores se opuseram ao pedido de assistência. Apenas o réu pugnou pelo indeferimento expondo as seguintes razões: ilegitimidade da CUT, por representar trabalhadores apenas de maneira residual, nos termos do art. 611, § 2º, da CLT. Não vejo consistência nas alegações da parte ré, ao passo que a anuência da parte que se pretende assistir indica o deferimento do pedido na forma do art. 120 do CPC", concluiu o relator.

Justiça do Trabalho — Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região — Mato Grosso

13/02/2017

Empregado obrigado a manter o celular da empresa ligado aos sábados, domingos e feriados, tem direito a horas de sobreaviso

Embora contasse com uma jornada de oito horas, com duas horas de intervalo para almoço, o técnico de uma empresa de telecomunicações era obrigado a se manter em regime de sobreaviso, pelo menos duas vezes por mês, devendo manter o celular da empresa ligado 24 horas por dia aos sábados, domingos e feriados. A espera por uma ligação da empresa nesses dias o impedia de se deslocar para fora da cidade ou mesmo lugares onde não houvesse sinal de celular.
Depois de ser demitido, ele ajuizou um processo na Justiça do Trabalho para receber o pagamento de horas extra e sobreaviso, bem como de dois descansos semanais remunerados por mês e os reflexos nas verbas trabalhistas. O pedido foi deferido

pela Vara do Trabalho de Nova Mutum e, depois, confirmado pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT).
A empresa alegou, em sua defesa, que o próprio trabalhador passava seu telefone celular aos clientes, de forma que a carga de trabalho e a obstrução do direito de ir e vir era gerado por ele mesmo. Esse argumento foi derrubado pelo depoimento de uma testemunha, que afirmou que os celulares eram passados aos clientes por ordem do supervisor. Além disso, desde a defesa, a empresa confessou que o empregado fazia parte da escala de plantão e revezamento, que ela instituiu.
O sobreaviso consiste na possibilidade de o empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando ordens da empresa, caso em que é devido o pagamento de apenas 1/3 da hora normal.
Conforme o relator do processo no Tribunal, desembargador Tarcísio Valente, o fornecimento de telefone celular não configura, por si só, o regime de sobreaviso, sendo necessário que se comprove a limitação da liberdade do empregado, já que este pode ser chamado a qualquer momento para o trabalho.
Após analisar as provas documentais e as alegações das testemunhas, a 1ª Turma do TRT decidiu manter a decisão da Vara de Nova Mutum que condenou a empresa ao pagamento de horas de sobreaviso e de dois descansos semanais remunerados por mês, que deverão ser pagos em dobro, como manda a súmula 146 do TST.

08/02/2017

Dentista consegue reconhecimento de vínculo de emprego com clínica odontológica

A Colíder Clínica Odontológica foi condenada a reconhecer vínculo de emprego de um dentista que trabalhou na empresa por cerca de três anos. Depois de discutir na Justiça os elementos para configurar que aquele profissional era de fato empregado, a Vara do Trabalho de Colíder condenou a empresa a assinar a carteira de trabalho e o pagamento das verbas trabalhistas.
O dentista ajuizou a ação alegando que trabalhou na empresa entre 2013 e 2016 sem contrato de trabalho, mesmo preenchendo todos os pontos exigidos para configurar a relação de emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.
Tais requisitos foram observados pelos relatos das testemunhas, que descreveram a rotina e a relação que o dentista mantinha com a clínica. Os testemunhos esclareceram que ele tinha hora para entrar e sair, mesmo que não houvessem pacientes, já que precisava ficar a postos caso aparecesse alguma emergência.
Ele não escolhia seus próprios clientes e para realizar cursos no horário comercial precisava comunicar a clínica, que realizava um rodízio entre os profissionais. O espaço físico pertencia a clínica, assim como o pagamento de faxineiros, secretária e mesmo a cadeira de dentista. A empresa oferecia ainda os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) como luva, jaleco, máscara, gorro e óculos.
Além disso, o pagamento era realizado por meio da empresa que recebia o dinheiro do paciente, tirava sua parte e repassava os valores para o profissional. Ele recebia mesmo que ainda houvessem parcelas a serem pagas ou mesmo em casos de inadimplemento o que demonstra, conforme ressaltou o juiz da Vara de Colíder, Mauro Vaz Curvo, que a empresa assumia os riscos do empreendimento.
Apesar disso, a empresa alegou inexistência de relação empregatícia e afirmou que o dentista exerceu a função na qualidade de autônomo. No entanto, o magistrado entendeu que a relação reunia todos os requisitos para ser reconhecido o vínculo de emprego.

Havia pessoalidade, pois ficou comprovado que ele trabalhou por três anos. Já que a atividade de dentista era indispensável para o funcionamento da clínica ficou comprovada ainda a habitualidade do serviço e a onerosidade, visto que os salários eram pagos pela empresa.
Já a subordinação foi constatada no depoimento de um dos sócios, que provou para o magistrado que o dentista integrou a dinâmica produtiva da clínica odontológica, que sempre foi a destinatária principal e final dos serviços prestados. "Caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural", explicou.
O juiz destacou ainda que é inconcebível que uma clínica dentária cuja objeto social é a prestação de serviços odontológicos não possua em seus quadros nenhum dentista empregado. "Toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade fim da empresa tomadora dos serviços, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá subordinação estrutural ou integrativa já que faz parte do processo produtivo e da dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços", concluiu.

15/02/2017

Diarista que trabalhou por 15 anos em condomínio tem vínculo de emprego negado

Por unanimidade, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul afastou o vínculo de emprego de uma diarista que durante 15 anos fez faxina em um condomínio de quitinetes, na Capital. A Segunda Vara do Trabalho de Campo Grande havia reconhecido o vínculo e condenado o patrão a assinar a carteira de trabalho e pagar todos os direitos trabalhistas.
A diarista alegou ter trabalhado como zeladora de um prédio de apartamentos para locação, sem registro na CTPS, e que recebia R$ 150 por mês e trabalhava três dias por semana. Já o empregador afirmou que a reclamante não trabalhava como zeladora, sendo responsável apenas pela limpeza da área comum do imóvel uma vez por semana, mediante pagamento de R$ 35,00 por dia, os quais eram pagos mensalmente, a pedido da trabalhadora. O reclamado informou, ainda, que a reclamante tinha liberdade para escolher o dia e os horários de trabalho e que tinha outras atividades laborais, além de fazer faxina para alguns condôminos.
De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o empregador é aquele que, "assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Já o empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
O relator do recurso, Desembargador Nicanor de Araújo Lima, explicou no voto que esses requisitos previstos na CLT devem estar presentes para configurar a relação de emprego, sendo eles a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica.
"A autora tinha total autonomia na condução do seu trabalho, ou seja, poderia realizar suas atividades em prol do réu em dia e hora que melhor lhe conviesse. A

propósito, não é crível que após longa data prestando serviço ao réu (março de 1997, conforme informado na inicial) somente agora a autora procure esta Justiça Especializada a fim de ver reconhecido o vínculo de emprego", afirmou o magistrado.
O relator também esclareceu que a reclamante não contestou o fato de jamais ter tirado férias ou recebido o 13º salário, o que ratifica o fato de ser apenas diarista. "Ante o exposto, ausentes os requisitos fáticos e formais hábeis para a configuração do liame empregatício, dou provimento ao recurso para afastar o vínculo de emprego reconhecido na origem", concluiu o des. Nicanor.

13/02/2017

Biosev é condenada a pagar tempo de deslocamento até local de trabalho

A Biosev foi condenada pela Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul a pagar como horas extras o tempo de deslocamento de um motorista de caminhão canavieiro da cidade de Rio Brilhante até a sede da usina, localizada na zona rural. O trabalhador pegava uma condução fornecida pela empresa e levava cerca de 1h50min para fazer o percurso de ida e volta, conhecido como horas in itinere.
O segundo parágrafo do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que "o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução". Dessa forma, estão presentes na relação de emprego entre o caminhoneiro e a usina todos os requisitos para o pagamento das horas in itinere.
Porém, a empresa alegou que foi firmado um Acordo Coletivo de Trabalho, em 2013, quando passou a pagar 20 minutos diários pelo tempo de deslocamento, defendendo a prevalência da norma coletiva. O relator do recurso explicou no voto que, em razão de reiteradas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula 5 do TRT/MS, que acolhia como válida cláusula coletiva suprimindo horas de percurso, foi cancelada.
"Portanto, revela-se inválida cláusula coletiva que simplesmente suprime o direito às horas in itinere, pois, reitere-se, não se pode suprimir mediante oferta de contrapartidas contraprestação específica legalmente prevista, sob pena de incorrer-se em ilicitude. Ademais, os benefícios oferecidos em contrapartida não compensam pecuniariamente o trabalhador, havendo nítido desequilíbrio na negociação ("benefícios" x 1h50 de percurso diárias)", afirmou o Desembargador André Luis Moraes de Oliveira. A decisão foi aprovada pela maioria dos integrantes da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.