

Clipping



21/02/2017

Compete à Justiça Federal julgar ação sobre licença-prêmio a juiz do Trabalho

A Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, na sessão desta terça-feira (21), que não compete ao Tribunal julgar uma Ação Originária (AO 2126) que discute a possibilidade de um juiz receber licença-prêmio por tempo de serviço, à razão de três meses a cada quinquênio, com base em simetria com as carreiras da magistratura e do Ministério Público (MP). Por maioria de votos, o colegiado não conheceu da ação e determinou a remessa dos autos à Justiça Federal no Paraná, que será responsável por analisar o pleito.

No caso dos autos, um juiz do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) ajuizou a ação contra a União perante a Justiça Federal e fundamentou seu pedido de licença-prêmio com base na simetria entre a sua carreira e o Ministério Público da União, nos termos do artigo 129, parágrafo 4º, da Constituição Federal. Sustentou que o artigo 220 (inciso III) do Estatuto do Ministério Público da União (Lei Complementar 75/1993) garante a licença-prêmio para os membros. No entanto, por entender que havia interesse de toda a magistratura na causa, o juízo federal declinou da competência para julgar o processo e determinou a remessa dos autos ao STF.

Competência

O relator do caso, ministro Gilmar Mendes, votou pelo conhecimento da ação, reconhecendo a competência do Supremo para julgar o caso. De acordo com o ministro, a tese em discussão, sobre percepção de vantagem com base em simetria com o Ministério Público, interessa exclusivamente aos magistrados. Nenhuma outra categoria de agente público, exceto a dos magistrados, pode ajuizar demanda pretendendo a simetria com o MP, disse.

No mérito, o relator votou pelo indeferimento do pedido. De acordo com o ministro Gilmar Mendes, não cabe ao STF aumentar vencimentos sob fundamento da isonomia. Ele explicou que a lista constante do artigo 69 da Lei Orgânica da Magistratura (Loman), que revela as licenças que podem ser conferidas aos magistrados, é taxativa e não inclui a licença-prêmio, pleiteada na ação originária. Contudo, como a Turma não conheceu da ação, a matéria de fundo não será analisada pelo STF.

Quanto ao conhecimento da ação, o relator foi acompanhado pelo ministro Dias Toffoli, para quem o caso concreto trata de vantagem por equiparação com o Ministério Público. “Não vejo como dissociar este caso de interesse de todos os magistrados no país”, salientou.

Divergência

A divergência, que acabou prevalecendo no julgamento, foi iniciada pelo ministro Edson Fachin. Ele disse que em casos semelhantes tem votado pelo não

conhecimento das ações, uma vez que, no seu entender, a matéria em questão não é exclusiva da magistratura, já que a percepção de licença-prêmio interessa a outras categorias de servidores, o que afasta a competência do STF.

No mesmo sentido votaram os ministros Ricardo Lewandowski e Celso de Mello. Ao declinar da competência do STF para analisar o caso, o ministro Lewandowski salientou que a matéria em debate na AO 2126 diz respeito ao funcionalismo em geral, uma vez que interessa, também, a outras categorias. Já o decano do Tribunal frisou que não se instaura a competência do Supremo, com base no artigo 102 (inciso I, alínea 'n') da Constituição Federal, sempre que a demanda não se referir a interesse privativo da magistratura. “Em ocorrendo estado de comunhão jurídica entre a magistratura e outras categorias funcionais, é inviável a invocação da alínea ‘n’”, concluiu o ministro.

22/02/2017

Suspensa decisão que desmembrou honorários advocatícios para pagamento em RPV

O ministro Edson Fachin, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu decisão da Justiça de Rondônia que admitiu o desmembramento de honorários advocatícios contratuais do montante principal da condenação para fins de recebimento em separado por meio de RPV (Requisição de Precatório de Pequeno Valor). A liminar foi concedida pelo relator na Reclamação (RCL) 26243, ajuizada pelo Estado de Rondônia.

O relator considerou plausível o argumento segundo o qual a decisão do Juizado Especial da Fazenda Pública de Pimenta Bueno (RO) afrontou a Súmula Vinculante (SV) 47, do Supremo, a qual estabelece que os honorários advocatícios incluídos na condenação ou destacados do montante principal devido ao credor consubstanciam verba de natureza alimentar cuja satisfação ocorrerá com a expedição de precatório ou requisição de pequeno valor, observada ordem especial restrita aos créditos dessa natureza.

Para o ministro Fachin, da análise do enunciado da SV 47 se extrai a impossibilidade da execução em separado do crédito principal em relação aos honorários contratuais de advogado. “Por outro lado, constata-se o perigo de dano irreparável a partir da efetivação do ato reclamado, porquanto representaria verba pública de difícil recuperabilidade”, sustentou.

No entanto, o relator negou pedido do governo de Rondônia de suspender todas as ações ou execuções que versem sobre a mesma controvérsia no Juizado Especial da Fazenda Pública de Pimenta Bueno, pois não há previsão legal para tal pleito.



22/02/2017

TST declara culpa recíproca de sindicatos patronal e de empregados por deflagração de nova greve

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que houve culpa recíproca do Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo (Selur) e do Sindicato dos Trabalhadores

nas Empresas de Asseio e Conservação de Cubatão, Praia Grande, São Vicente, Santos, Guarujá e Bertioga (Sindilimpeza) pela segunda greve deflagrada pela categoria em 2014. Para a SDC, as empresas representadas pelo Selur agiram mal ao não cumprir de imediato a sentença que determinou reajuste salarial, e o Sindilimpeza ao deflagrar nova greve quando já tinha a seu favor sentença que solucionara conflito de greve anterior.

A primeira greve foi declarada não abusiva pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que fixou reajuste salarial de 12,5%. As empresas, porém, reajustaram em apenas 10%, alegando que o índice era objeto de recurso (embargos declaratórios), e descontaram os dias de paralisação, afirmando que a folha de pagamento foi preparada antes da publicação do acórdão.

Os trabalhadores então promoveram uma segunda paralisação, que também foi julgada não abusiva. Segundo o TRT, as empresas desrespeitaram sua decisão, e os descontos foram uma forma de punição aos grevistas e ao sindicato, em violação ao artigo 7º da Lei de Greve (Lei 7.783/89). Além da não abusividade, o Regional determinou o pagamento dos dias parados e concedeu estabilidade de 90 dias aos trabalhadores.

TST

Em recurso à SDC, o sindicato patronal sustentou que se tratava da mesma greve, e pediu a declaração de sua abusividade e o desconto dos dias parados. Segundo o Selur, a segunda paralisação se deu apenas 23 dias depois do término da primeira, e, entre a publicação do acórdão e a nova paralisação, as empresas já regularizavam o pagamento dos dias parados e das diferenças salariais.

Com base no parecer do Ministério Público do Trabalho, a relatora, ministra Maria de Assis Calsing, entendeu que a continuidade da paralisação não se justificava, uma vez que, apesar da resistência a cumprir de imediato a decisão, as empresas acabaram observando o acórdão do TRT. Ainda assim, a ministra entendeu que as duas partes tiveram culpa na paralisação – as empresas por basearem o descumprimento na oposição de embargos declaratórios, que não têm efeito suspensivo, e a categoria profissional por deflagrar abruptamente uma nova greve quando já havia decisão judicial passível de ação de cumprimento.

Embora reconhecendo que a segunda paralisação teve motivação distinta da realizada antes do julgamento da causa, a ministra proveu parcialmente o recurso do sindicato patronal, determinando os descontos dos dias de paralisação e indeferindo a estabilidade provisória. “Ambos os lados agiram em desconformidade com o direito”, afirmou a relatora, destacando que as atividades envolvidas são indispensáveis à população, “o que torna imprudente a solução do conflito na forma em que conduzida pelas partes”.

A decisão foi por maioria, vencidos os ministros Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda.

23/02/2017

Demora em denunciar atraso de salário e FGTS não afasta direito de agente a rescisão indireta

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a rescisão indireta do contrato de uma agente de controle de vetores da Saneamento Ambiental Urbano Ltda. (SAU), em razão de atrasos no pagamento de salários e depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Os ministros afastaram o entendimento de

que houve perdão tácito da empregada sobre as irregularidades cometidas pela empresa.

O resultado do julgamento superou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR). Apesar de a SAU, prestadora de serviço de saneamento em Curitiba (PR), ter atrasado os salários repetidamente ao longo dos cinco anos do vínculo de emprego e não ter depositado o FGTS durante vários meses, o TRT considerou que a agente demorou a pedir a rescisão por falta grave do empregador e, conseqüentemente, teria perdoado de forma tácita as condutas ilegais. Para o Regional, a questão do Fundo de Garantia, por si só, não é motivo para o fim do contrato.

A agente recorreu ao TST e o relator, ministro Barros Levenhagen, lhe deu razão. Ele esclareceu que o FGTS é um direito social do trabalhador previsto na Constituição Federal (artigo 7º, inciso III), e que compete ao empregador fazer o depósito de 8% da remuneração em conta específica até o dia sete de cada mês. A ausência do recolhimento, segundo o ministro, configura falta grave e justifica a rescisão indireta por descumprimento do contrato (artigo 483, alínea “d”, da CLT).

Levenhagen afirmou que o TST mitiga a exigência da pronta reação diante da conduta irregular da empresa, porque o trabalhador, em geral, tem no vínculo de emprego sua única fonte de subsistência, “o bastante para que o Judiciário examine com prudência, caso a caso, se ocorreu ou não a ausência de imediatidade e se houve o perdão tácito”. Para afastar o argumento, o ministro ressaltou que as falhas no depósito do FGTS ocorreram até o fim do contrato.

O processo agora retornará ao TRT-PR para que se pronuncie sobre as verbas rescisórias devidas à agente, como se houvesse dispensa sem justa causa. A decisão foi unânime.

23/02/2017

Citação do BB entregue em Brasília é inválida em processo ajuizado no RJ

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou citação do Banco do Brasil S.A. referente a reclamação trabalhista ajuizada no Rio de Janeiro (RJ), mas entregue na sede da empresa em Brasília (DF). Julgado à revelia por não comparecer à audiência, o banco interpôs todos os recursos possíveis até chegar ao TST.

O caso teve início com a decisão da 46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (RJ), que considerou o Banco do Brasil devidamente intimado pela notificação postal e, diante da ausência, declarou a revelia e aplicou os efeitos da confissão ficta. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a sentença e rejeitou diversos embargos declaratórios do banco, entendendo válida a citação na sua sede nacional.

No recurso ao TST, o banco alegou que não recebeu a notificação e que a revelia foi decretada “ao arrepio do devido processo legal”, pois a citação não observou os termos da lei que determinam que seja feita pelo endereço constante da petição inicial – e, no caso, a gerente que ajuizou a ação indicou o endereço no Rio de Janeiro. Argumentou que, apesar de o Regional afirmar que a citação foi encaminhada ao endereço cadastrado no sistema do TRT-RJ como sendo o do banco, esse endereço é diferente do indicado em seus próprios atos normativos.

Para o relator do recurso, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, o banco não pode ser prejudicado em função de um equívoco do próprio Tribunal local. Ele explicou que o sistema da impessoalidade da citação que vigora no processo trabalhista considera

que ela se processa pela notificação postal, expedida para o endereço do empregador fornecido pelo trabalhador na petição inicial. Esse procedimento, segundo o ministro, visa a garantir efetividade ao princípio da celeridade, afastando, assim, a necessidade de que a citação se faça pessoalmente.

Para Corrêa da Veiga, admitir a possibilidade do banco ser intimado na sua sede em Brasília permitiria também que a empresa pudesse ser notificada em qualquer uma de suas filiais, no país ou no exterior, “criando evidentes entraves de ordens externa e administrativa interna para o exercício do seu direito de defesa”. Por isso, o artigo 651 da CLT veda que a reclamação trabalhista seja ajuizada em local distinto do da prestação de serviços, visando também ao tratamento processual isonômico. O ministro destacou a necessidade de se assegurar a plenitude de defesa à empresa, “o que seria difícil de se atingir se a notificação ficasse ao arbítrio do autor da ação e do próprio órgão jurisdicional, como no caso”.

Por unanimidade, a Turma proveu o recurso de revista, por violação dos artigos 841 da CLT, e 247 e 282, inciso VII, do CPC de 1973, e declarou a nulidade da citação e de todos os atos processuais desde então realizados, determinando o retorno do processo à Vara de origem para que realize a citação do banco no endereço constante da petição inicial.

22/02/2017

TST susta bloqueio na conta-salário de vendedora que recebeu dinheiro a mais em execução

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho sustou ordem do juízo da 34ª Vara do Trabalho de Salvador (BA) que determinou o bloqueio de R\$ 3.907 na conta-salário de uma promotora de vendas para restituir valor recebido a mais na execução de sentença que reconheceu seu vínculo de emprego com a Boehringer Ingelheim do Brasil Química e Farmacêutica Ltda.

No mandado de segurança, a promotora sustentou ser ilegal a cobrança na reclamação trabalhista ajuizada por ela, entendendo que caberia à Boehringer buscar o ressarcimento mediante ação de repetição de indébito. Indicou também a inexistência do título executivo da cobrança e a impossibilidade de penhora do salário, nos termos do artigo 833, inciso IV, do Código de Processo Civil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) extinguiu o mandado sem resolução de mérito, afirmando que o ato teria de ser questionado por meio de outros recursos. Segundo o TRT, a ordem do juiz teve caráter preventivo, e não houve prova do efetivo bloqueio dos valores tampouco a empregada especificou os dados da conta que deveria ser preservada.

Apesar da impossibilidade de mandado de segurança quando ainda cabem outros recursos (artigo 5º da Lei 12.016/2009 e Orientação Jurisprudencial 92 da SDI-2), a relatora do processo no TST, ministra Delaíde Miranda Arantes, disse ser possível a apresentação prévia desse instrumento constitucional no caso de bloqueio e penhora de salários depositados em conta bancária. Para ela, a demora na resolução do conflito pela via ordinária implicaria dano irreparável ou de difícil reparação à empregada. Em vista da impenhorabilidade do salário, a ministra julgou ilegal e arbitrária a ordem de bloqueio.

Por maioria, a SDI-2 sustou o ato e determinou a liberação dos valores eventualmente já penhorados. O ministro Alberto Bresciani ficou vencido com fundamentos semelhantes aos do TRT-BA.

22/02/2017

STF discutirá responsabilização objetiva de empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho

O Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a existência de repercussão geral na matéria tratada no Recurso Extraordinário (RE) 828040, interposto pela Protege S/A – Proteção e Transporte de Valores contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho que a condenou ao pagamento de indenização a um vigilante de carro forte devido a transtornos psicológicos decorrentes de um assalto.

A tese adotada pelo TST foi a da responsabilidade objetiva, que prescinde da comprovação de dolo ou culpa, por se tratar de atividade de risco (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil). Para a empresa, porém, a condenação contrariou o dispositivo constitucional que trata da matéria (artigo 7º, inciso XXVIII, que prevê a obrigação de indenizar em caso de dolo ou culpa), uma vez que o assalto foi praticado em via pública, por terceiro.

O Plenário Virtual, por maioria, entendeu que a matéria tem natureza constitucional e tem repercussão econômica e social, tendo em vista sua relevância para o desenvolvimento das relações empregatícias. Ficaram vencidos a ministra Rosa Weber e o ministro Edson Fachin.

O RE 828040 é o processo paradigma do tema 932 da tabela de repercussão geral do STF. Até o julgamento do mérito, os demais recursos extraordinários que discutem o mesmo tema ficam sobrestados no TST

22/02/2017

Bombeiro de corpo voluntário de Joinville receberá adicional de periculosidade

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Sociedade Corpo de Bombeiros Voluntários de Joinville (SC), entidade civil sem fins lucrativos, a pagar a um bombeiro o mesmo adicional de periculosidade de 30% que é concedido aos bombeiros civis, com fundamento na Lei 11.901/2009. Trata-se da única entidade destinada à prevenção e combate a incêndio no município.

A verba havia sido indeferida ao trabalhador pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), por entender, entre outros pontos, que os bombeiros voluntários não são bombeiros militares, por não serem concursados, nem bombeiros civis. Segundo o Regional, o trabalhador já recebia o adicional de periculosidade sob o título de adicional de risco, previsto em norma coletiva.

Em recurso para o TST, ele sustentou que os colaboradores com vínculo empregatício da associação merecem o mesmo tratamento concedido aos bombeiros civis. Ao examinar o apelo, a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, lhe deu razão, afirmando que o fato de a entidade ser uma associação sem fins lucrativos de utilidade pública não impede o implemento das normas trabalhistas, especialmente as que dizem respeito à segurança, saúde e medicina do trabalho.

No seu entendimento, não se pode excluir o direito do trabalhador em face da natureza jurídica da empresa, que atua fornecendo serviço de prevenção e auxílio no combate a incêndio. Assim, deferiu ao bombeiro o adicional de periculosidade de 30% sobre o salário-base, reflexo no pagamento de férias, acrescidas do terço constitucional, décimos terceiros salários, aviso-prévio e depósitos de FGTS com a indenização de 40%.

A decisão foi unânime.

21/02/2017

Anúncio discriminatório será investigado pelo MPT

Diante da publicação do anúncio discriminatório pela empresa Rose Beltrão, o Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurou procedimento investigatório para apurar devidamente o caso. A instauração foi feita na manhã desta terça-feira (21), pela procuradora titular da Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), Melícia Carvalho.

Após instaurado, o procedimento deverá ser distribuído a um dos membros do MPT, para que analise o caso e tome as providências legais cabíveis.

A imagem, divulgada nas redes sociais da empresa, trazia entre os critérios as seguintes informações: “Mulher entre 30 e 40 anos de idade; formada em marketing, vendas ou administração; bom nível socioeconômico que permita frequentar bares, restaurantes, eventos voltados à classe alta ou média alta”.

De acordo com o MPT, nenhuma empresa pode se utilizar de critérios discriminatórios, tais como sexo, idade, condição social, dentre outros, para contratar seus funcionários, porque tal conduta discrimina, ofende os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia e contraria diversos dispositivos legais.

22/02/2017

Pernambuco faz primeira reunião do MPT na Escola nesta quinta (23)

O Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco faz reunião com representantes de 22 municípios nesta quinta (23), a partir das 9h, para tratar do projeto MPT na Escola. O objetivo é apresentar aos gestores públicos o programa, que consiste em um conjunto de ações voltadas à promoção de debates de temas relativos ao direito da criança e do adolescente no ambiente escolar.

Os municípios terão dois meses para informar ao MPT se vão participar da capacitação do projeto, marcada para o dia 24 de abril, no Recife. Foram notificados os representantes das cidades de Abreu e Lima, Água Preta, Araçoiaba, Barreiros, Cabo de Santo Agostinho, Camaragibe, Chá Grande, Goiana, Gravatá, Igarassu, Ipojuca, Itamaracá, Itapissuma, Moreno, Olinda, Palmares, Paulista, Recife, São Lourenço da Mata, Timbaúba, Vitória de Santo Antão e Xexéu.

O MPT também chamou para a reunião as Gerências Regionais de Educação Vale do Capibaribe; Matas Centro e Sul; Metropolitanas Norte e Sul; Recife Norte e Sul.

Demais municípios

A reunião com representantes dos municípios do Agreste será realizada no dia 13 de março, em Caruaru. O treinamento para os que desejarem participar do projeto MPT na Escola está marcado para o dia 25 de abril, também na cidade. No segundo semestre, o MPT irá realizar capacitação com representantes dos demais municípios do Grande Recife e do interior do estado.

21/02/2017

MPT move ação contra Folha de Pernambuco e tem liminar parcialmente favorável

Em decisão liminar, no último dia 9 de fevereiro, a justiça do Trabalho determinou que a Editora Folha de Pernambuco se abstenha de fraudar a contratação de empregados, evitando mantê-los como autônomos ou prestadores de serviço, reconhecendo, de fato, a relação de emprego. A decisão atende a pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco, o último dia 1º de fevereiro, em ação civil pública de autoria da procuradora Maria Roberta Melo Komuro da Rocha.

A juíza do caso Lidia Almeida Pinheiro Teles também concedeu liminar obrigando a empresa submeter ao Sindicato Profissional ou à autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de um ano de serviço, para fins de homologação. Também vinculou na liminar a realização de pagamento das verbas referentes às rescisões de contrato de trabalho dos seus empregados na forma e prazos determinados pela lei.

De acordo com a procuradora, o MPT buscou ainda na mesma ação pôr fim à utilização de meios fraudulentos pela empresa ré e a outra empresa demandada (Antares), além dos seus respectivos sócios, com o intuito de tornar inócuas as execuções trabalhistas em curso perante a justiça trabalhista em face da Folha de Pernambuco. Tanto que a procuradora pede que “seja reconhecido o grupo econômico formado pelas empresas demandadas e seus sócios e seja estendido a ele as responsabilidades decorrentes dos processos judiciais já em andamento na justiça do Trabalho”.

No entanto, os pedidos feitos na ação com relação a isso, não foram julgados procedentes para ter a tutela antecipada, devendo serem decididos apenas ao fim da instrução processual.

O MPT demanda como réus na ação a Editora Folha de Pernambuco LTDA, Antares Comunicação e Representações LTDA-ME, Claudia Regina de Carvalho Portela, Domingos da Costa Azevedo Neto, Eduardo de Queiroz Monteiro, José Américo Lopes Gois, José Eduardo Gonçalves de Moraes, Paulo Cesar Cavalcanti Pugliesi, Joanna de Carvalho Costa Oliveira e Leonardo de Queiroz Monteiro.



22/02/2017

Concorrência desleal gera justa causa

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o recurso da ex-empregada de uma firma de engenharia que solicitava reintegração após ser dispensada por concorrência desleal com a empregadora. Ela abriu negócio na construção civil, mesmo ramo da empresa que a contratou, a S.M 21 Engenharia e Construções Ltda., violando uma cláusula contratual de exclusividade. A decisão seguiu, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador José Antonio Piton.

Na Justiça do Trabalho, a trabalhadora questionou a demissão por justa causa sofrida em 14 de julho de 2015. Admitiu, no entanto, ter feito cadastro de

microempreendedor individual dois meses antes. Defendeu-se, dizendo não ter angariado clientes da empregadora, e que pretendia apenas se resguardar de uma futura dispensa, já que havia rumores de dificuldades financeiras na empresa.

A firma de engenharia alegou que a trabalhadora, além de constituir negócio no mesmo ramo, teria se utilizado da infraestrutura do ambiente laboral (computador, impressora e internet) para promover o próprio marketing e angariar clientes. Destacou que a profissional foi advertida verbalmente, mas que, mesmo assim, seguiu com a prática.

O colegiado concluiu que as provas documentais, inclusive as obtidas no Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores (Sicaf), comprovaram que a empregada constituiu negócio ligado à atividade-fim da firma na qual trabalhava. Os depoimentos colhidos nos autos também reforçaram essa tese, como o de uma testemunha que presenciou a distribuição de cartões de visita da empresa concorrente durante o expediente.

No entendimento da 2ª Turma, a violação da cláusula contratual que, entre outros pontos, obriga o empregado a cumprir jornada de trabalho em regime de exclusividade com o contratante, já autoriza a resolução do contrato. "Um único ato isolado, se revestido de suficiente gravidade aos olhos do empregador, pode ensejar a ruptura contratual por justa causa", observou o desembargador José Antonio Piton em seu voto. A decisão acompanhou a sentença proferida pela juíza Adriana Malheiro Rocha de Lima, em exercício na 1ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

20/02/2017

Gerente não é reintegrado ao alegar discriminação por câncer

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o pedido de reintegração de um ex-gerente da Aliança S/A, que atuava no mercado de navegação e indústria naval. Portador de neoplasia maligna (câncer), ele alegou que a dispensa foi motivada por discriminação devido à doença. A companhia foi condenada a manter o plano de saúde do empregado, mas a demissão foi considerada legal. O colegiado seguiu, por unanimidade, o voto da relatora do acórdão, desembargadora Dalva Amélia de Oliveira.

Admitido pela primeira vez na empresa em 1979, o profissional contava 36 anos de casa e sofreu, ao longo do tempo, renovações sucessivas no contrato, sendo que a última ocorreu de 1º de dezembro de 2006 a 2 de setembro de 2015, com remuneração de R\$ 18.389,39. Portador de câncer na bexiga, ele alegou que a demissão ocorreu devido a seu estado de saúde, o que configuraria ato discriminatório e pleiteou a imediata reintegração até a confirmação do término da doença.

A empresa se defendeu, alegando que a demissão não foi um ato de preconceito, mas sim um inevitável processo de reestruturação no quadro de pessoal em meio à crise enfrentada pela indústria. A reestruturação começou em julho de 2015 e, em dezembro, já havia um registro de 351 demissões. A empregadora argumentou que o critério para os cortes foi o custo de cada empregado na folha de pagamento, e que o trabalhador em questão percebia uma quantia considerável.

O colegiado seguiu o entendimento do juiz Fabiano Fernandes Luzes, da 3ª Vara do Trabalho de Niterói, que julgou improcedente o pedido de retorno aos quadros da empresa, concluindo que a enfermidade do gerente não era um fato novo, mas mazela suportada desde 2011. Para o juiz, se "fosse intenção da reclamada exercer

atividade discriminatória o teria feito quando da ciência, não permitindo assim que o reclamante permanecesse tanto tempo". O plano de saúde do ex-gerente foi mantido nos moldes da Lei 9.656/98, que dispõe sobre a continuidade do convênio médico em caso de demissão.



21/02/2017

2ª Turma: trabalho eventual de membro da família de caseiro não gera vínculo de emprego

Um trabalhador cuja esposa era contratada em casa de veraneio como caseira pediu reconhecimento de vínculo de emprego e as consequentes indenizações, sob alegação de que prestava serviços diversos no imóvel. Negado o pedido em primeira instância, houve recurso.

A 2ª Turma do TRT da 2ª Região julgou o recurso do autor. O acórdão, de relatoria da desembargadora Rosa Maria Villa, destacou que o autor da ação, em seu depoimento pessoal, declarou que não havia sido ajustado pagamento de salário em seu benefício, embora ele residisse com a esposa contratada no imóvel e a ajudasse com algumas tarefas.

Segundo o acórdão, é peculiar ao cargo que os familiares do caseiro residam com ele no imóvel disponibilizado pelo empregador. Se eventualmente o auxiliarem, fazem isso “em favor do contratado e não do contratante”. Ademais, apenas a presença concomitante dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT revela o vínculo empregatício – o que não se verificou no caso. Por isso, por unanimidade, os magistrados da 2ª Turma negaram provimento ao recurso.



23/02/2017

Turma declara nulidade de controle de ponto por exceção e condena empresa a pagar, como extras, minutos excedentes à jornada contratual

Você já ouviu falar em controle de ponto por exceção? Trata-se de uma modalidade de marcação de ponto, geralmente prevista em norma coletiva, em que o empregado registra apenas os fatos excepcionais, como atrasos, licenças, horas extras, saídas antecipadas, férias, etc. Nesses casos, a jornada contratual é apenas pré-assinalada nos cartões de ponto e os horários diariamente trabalhados não são registrados. Portanto, desde que nada que fuja do normal seja anotado no ponto, a presunção é de que o empregado apenas cumpriu a jornada contratual. Mas, será que essa modalidade de marcação de jornada é permitida no Direito do Trabalho?

Para a 4ª Turma do TRT-MG, a resposta para essa pergunta é negativa. E isso, mesmo que exista norma coletiva autorizando a empresa a utilizar o sistema de

ponto por exceção. Com esse entendimento, expresso no voto da relatora, desembargadora Denise Alves Horta, a Turma julgou favoravelmente o recurso de um reclamante para modificar a sentença e condenar a empregadora a pagar a ele 30 minutos extras diários, com devidos reflexos, por tempo à disposição.

O reclamante disse que ficava à disposição da empresa 15 minutos antes e 15 minutos depois da jornada contratual, insistindo em recebê-los como extras. Os cartões de ponto, entretanto, não registravam os horários trabalhados. Traziam apenas a pré-assinalação da jornada contratual, já que o monitoramento ocorria pelo chamado "controle das exceções". E, para tanto, a empresa contava com autorização em norma coletiva, dispondo que: "os empregados, livremente, mediante sua identificação e senha pessoais e intransferíveis, devem assinalar as ausências, as horas extras e os atrasos superiores a 30 (trinta) minutos em cada jornada".

Mas, em sua análise, a relatora concluiu pela nulidade da norma coletiva, por entender que ela flexibiliza a regra do artigo 74, §2º, da CLT, que impõe a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho para as empresas que, assim como a ré, possuam mais de dez empregados. É que, segundo a julgadora, tratando-se de regra legal de ordem pública, que visa à preservação das condições essenciais à dignidade, saúde e segurança do trabalhador, a matéria não aceita negociação, mesmo que por meio de instrumento coletivo.

Nesse contexto, foi considerado inválido o sistema de controle da jornada de trabalho por exceção instituído pela empregadora, assim como os cartões de ponto do reclamante, o que levou à adoção da jornada informada pelo trabalhador, já que não excluída por qualquer outro elemento de prova em sentido contrário (Súmula 338, I, TST). Em consequência, considerado verdadeiro o fato de o reclamante ficar à disposição da empregadora 15 minutos antes e 15 minutos após a jornada, a relatora decidiu modificar a sentença de primeiro grau para condenar a ré a pagar ao reclamante 30 minutos extras diários, com os reflexos legais, no que foi acompanhada pela Turma julgadora.

Por fim, citando a Súmula 366 do TST, a desembargadora lembrou que o reconhecimento do direito aos minutos extras não leva em conta o fato de o empregado estar ou não executando tarefas: "Nos minutos excedentes à jornada contratual, o empregado está disponível à empresa, podendo atender a qualquer chamado e sujeitando-se, inclusive, ao poder hierárquico do empregador", arrematou.

23/02/2017

Chegada antecipada ao trabalho em condução da empresa só configura tempo à disposição se não houver outro meio de transporte

Quando o empregado utiliza condução fornecida pela empresa no trajeto de ida e volta ao trabalho, pode acontecer de chegar algum tempo antes do horário de início da jornada ou de ter que aguardar alguns minutos para o embarque, ao final do serviço. Nessas situações, surge uma pergunta: esses períodos de espera devem ser considerados como tempo à disposição do empregador, e, portanto, remunerados como de trabalho efetivo?

A tese jurídica prevalecente (TJP) nº 13, recentemente editada pelo TRT-MG, procurou pacificar a questão, dispondo que esses períodos só constituirão tempo à disposição quando não for possível ao empregado se utilizar de outro meio de transporte compatível com o horário de trabalho. O fundamento é que o trabalhador

se beneficia da condução disponibilizada pela empresa e, caso não quisesse aguardar, poderia se valer do transporte coletivo.

E foi justamente esse o fundamento invocado pela juíza Maritza Eliane Isidoro, na titularidade da 1ª Vara do Trabalho de Contagem, ao negar o pedido de horas extras por tempo à disposição do empregador, feito pelo empregado de uma indústria de componentes e módulos plásticos. Ele disse que usava transporte da empresa e chegava ao local de serviço cerca de 30 a 40 minutos antes do horário contratual e que, por isso, deveria receber tais minutos como sobrejornada.

Mas, em sua análise, a magistrada ressaltou que o reclamante, nem mesmo, chegou a mencionar a inexistência de transporte público regular até o local de trabalho. Além disso, nada houve que indicasse a incompatibilidade entre os horários do transporte público e a jornada contratual. Dessa forma, adotando o entendimento pacificado na TJP nº 13 do TRT-MG, a juíza concluiu que o fornecimento da condução pelo empregador, no caso, apenas trouxe maior comodidade para o empregado, já que ele poderia ter optado pelo uso do transporte público coletivo, caso não desejasse chegar com antecedência na empresa. Nesse quadro, concluiu a magistrada, os minutos antecedentes à jornada contratual não representam sobrejornada, já que não configuram tempo à disposição do empregador.

A juíza ponderou que, apesar de o reclamante ter afirmado que marcava o ponto quando chegava na empresa, mas que estes eram posteriormente adulterados pela ré para excluir os minutos antecedentes, ao prestar depoimento pessoal, o próprio trabalhador admitiu que registrava os horários reais de início e término das jornadas. E mais: uma testemunha confirmou que os empregados costumavam bater o cartão assim que chegavam à empresa.

Por tudo isso, a julgadora negou as horas extras pedidas na ação. Não houve recurso ao TRT-MG.

22/02/2017

Juiz concede indenização a eletricista que teve braços e perna amputados após acidente do trabalho

Um eletricista terceirizado, contratado pela Eletro Santa Clara Ltda para prestar serviços para a CEMIG, sofreu queimaduras em acidente de trabalho quando fazia intervenção em rede elétrica. Como resultado, teve amputados dois terços dos braços e um terço da coxa esquerda. O trabalhador ficou total e permanentemente inválido, encontrando-se aposentado por invalidez. O caso foi examinado pelo juiz Sérgio Alexandre Resende Nunes, titular da Vara do Trabalho de Patrocínio. Para o magistrado, ficou evidente a responsabilidade objetiva das empresas, situação que dispensa a comprovação de culpa. Isto porque o empregado trabalhava em sistema elétrico de potência, considerado de risco acentuado. A condenação envolveu pensão mensal vitalícia, em razão do dano material, e pagamento de indenização por danos estéticos e morais no valor de R\$ 880 mil.

O acidente aconteceu no dia 11/4/2013 quando o eletricista trabalhava na manutenção de uma rede. Por uma falha de comunicação, o trabalhador entendeu que a rede estava desligada e começou a fazer o serviço. Foi quando sofreu uma forte descarga elétrica. A tese da defesa foi a de culpa exclusiva da vítima, já que todos os empregados sabiam que deveriam aguardar em solo pela confirmação de desenergização da linha, o que não foi observado.

Mas o juiz sentenciante não acatou esses argumentos e deu razão ao eletricista. Uma perícia constatou que as condições de trabalho eram precárias e improvisadas e que

os empregados não eram treinados adequadamente. A empresa, inclusive, já foi autuada por fiscais do trabalho. O laudo identificou o descumprimento de dispositivos da NR-10 do MTE e, segundo destacou o magistrado, o empregado não dispunha sequer de rádio comunicador. A comunicação entre as equipes era feita de forma indireta, por meio de mensageiros. Além disso, havia apenas um medidor de tensão para todas as equipes. O empregado não fez o aterramento porque não tinha os instrumentos necessários para tanto. Nesse sentido também foram os depoimentos das testemunhas.

De todos os elementos levados ao processo, o julgador apurou que, em princípio, o encarregado iria a cada poste autorizar o serviço. Só que isso, na prática, poderia demorar. Por isso, os eletricitas enviavam seus ajudantes, para ganhar tempo. "A comunicação entre os membros da equipe era feita por meio do conhecido "telefone sem fio", brincadeira de criança bastante conhecida pelas distorções da mensagem, à medida que passa de um elo para outro da cadeia", concluiu o juiz.

O próprio encarregado da equipe reconheceu que o método utilizado pela empresa é "desastrado", tanto que procurava corrigir. Por não confiar no mensageiro, afirmou que cuidava de ir pessoalmente até o poste, para noticiar a liberação da rede. Por sua vez, uma testemunha contou que o encarregado costumava autorizar o serviço dando um grito de longe ou balançando o capacete. No dia do acidente, ouviu um ajudante gritar para outro "acho que está liberado". Outra testemunha afirmou ter ouvido o ajudante responder que "achava que estava liberado" e depois que "achava que não". Ainda segundo o relato, o trabalhador começou a subir no poste e ficou parado na altura do neutro, razão pela qual a testemunha chegou a brincar para ele "descer daí". Ela afirmou que o encarregado não foi ao local para autorizar o serviço e, quando notou, o acidente já havia ocorrido.

"O contexto, no caso dos autos, é de completo descaso com as normas regulamentadores do MTE, de falta de planejamento da atividade de risco e de ausência de atitude séria de prevenção dos riscos", ressaltou o julgador. No seu modo de entender, o acidente era algo previsível, que se encontrava no horizonte próximo, aguardando apenas um erro de comunicação para acontecer. "O acidente ocorreu porque, devido ao método falho e ilegal de comunicação, o reclamante foi induzido pela empresa a pensar que a linha estava liberada, quando na verdade não estava", pontuou.

Os depoimentos colhidos explicitaram várias questões, como a do aterramento que deveria haver em cada poste, mas nunca foi feito. Também ficou demonstrado que não havia equipamentos de proteção para todos e nem treinamento. Nesse ponto, o perito esclareceu que o teste de tensão e o aterramento poderiam ter evitado o acidente, como também o uso de luvas de proteção contra média e alta tensão.

Diante do apurado, o juiz rejeitou a tese de culpa exclusiva e declarou a responsabilidade objetiva das empresas envolvidas, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Ele considerou que o eletricista estava submetido a risco excepcional. Ainda que assim não fosse, ponderou que houve culpa manifesta e grave das reclamadas, em razão do descumprimento das diversas normas da NR-10 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por tudo isso, condenou as rés ao pagamento de indenização por dano material, a título de lucro cessante, pela redução da capacidade de trabalho. Determinou o pagamento em forma de pensionamento mensal (artigo 950, "caput", do Código Civil), observado o salário com a isonomia com os empregados da Cemig, conforme reconhecido na sentença. A possibilidade de compensação do auxílio-doença acidentário e, posteriormente, a aposentadoria por invalidez foi rejeitada na decisão.

Pelo dano moral e estético, o juiz deferiu a indenização de R\$880 mil reais. Para tanto, levou em conta o grau de reprovação da conduta do empregador, a situação econômica das partes, a extensão do dano, bem como o caráter pedagógico e preventivo da indenização. Por fim, o magistrado julgou procedente a indenização das despesas com tratamento.

Em grau de recurso, o TRT-MG negou provimento ao recurso das empresas e deferiu a tutela antecipada requerida pelo trabalhador. A Turma julgadora determinou que a empregadora deposite em juízo um valor destinado à aquisição das próteses, tudo conforme explicitado na decisão.

22/02/2017

Juiz reconhece responsabilidade subsidiária do município de Juiz de Fora por verbas rescisórias devidas a médico de Hospital Universitário

A grave crise financeira que atinge a Administração Pública brasileira, seja na esfera Federal, Estadual ou Municipal, tem pautado um sem número de notícias, que assolam a mídia nacional, sobre o descumprimento dos direitos dos trabalhadores que, de forma direta ou indireta, prestam serviços aos entes públicos. A conversa é sempre a mesma: Estados e Municípios não têm dinheiro para pagar os servidores, ou então não repassaram às empresas prestadoras de serviços os valores necessários para que elas quitem os direitos dos seus empregados. Mas daí vem a questão: e o trabalhador, como fica nessa história? A ver navios, suportando o calote sobre os valores que são fruto do seu trabalho e indispensáveis à sua sobrevivência?

O juiz Leverson Bastos Dutra, na titularidade da 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, se deparou com mais um desses casos. E a resposta do magistrado à questão supra foi bem clara e objetiva: "Dificuldades financeiras não justificam o descumprimento das obrigações do contrato de trabalho e nem excluem os direitos do empregado, pois o risco do empreendimento é do empregador (art. 2º da CLT)".

Na ação, o reclamante havia sido admitido, em fevereiro de 2016, como médico clínico pela Fundação de Apoio ao Hospital Universitário da Universidade Federal de Juiz de Fora. E, em agosto do mesmo ano, foi dispensado sem justa causa e sem receber as verbas rescisórias que lhe eram devidas: férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional e diferenças de FGTS com multa de 40%. Isso foi constatado pelo juiz, já que a empregadora não apresentou os comprovantes de pagamento dessas parcelas. E, tendo em vista que o município de Juiz de Fora se beneficiava do trabalho desenvolvido pelo reclamante no Hospital Universitário, dada a natureza pública dos serviços, o município foi condenado subsidiariamente pelo pagamento das parcelas rescisórias devidas ao trabalhador, com a responsabilidade principal da empregadora. Ou seja, o município deve pagar os créditos devidos ao médico, caso a sua empregadora, a Fundação, não cumpra essa obrigação.

Em defesa, a Fundação atribuiu a sua inadimplência ao fato de ser instituição privada sem fins lucrativos e depender do repasse de verbas por parte do Estado de Minas Gerais para conseguir manter seus convênios e contratos administrativos e cumprir suas obrigações. Afirmou que houve atraso no repasse dessas verbas, o que lhe gerou uma crise financeira que a impediu de pagar alguns direitos de seus empregados.

Mas, na sentença, o juiz foi categórico ao ressaltar que dificuldades financeiras do empregador não servem de justificativa para o descumprimento dos direitos trabalhistas. É que o artigo 2º da CLT estabelece que cabe ao empregador arcar com

os riscos do empreendimento. Nesse quadro, a Fundação foi condenada a pagar ao reclamante as parcelas rescisórias e as diferenças dos depósitos do FGTS, com a responsabilidade subsidiária do Município de Juiz de Fora.

Como não havia controvérsia válida sobre os direitos reconhecidos na ação, o magistrado entendeu aplicável a multa do artigo 467 da CLT, no valor de 50% das parcelas deferidas ao médico. E, como não foi feito o acerto rescisório, aplicou também a multa do artigo 477 da CLT.

Quanto à responsabilidade subsidiária imposta ao município, o julgador ressaltou que esta se baseia nos artigos 455 da CLT e 927 do CCB e abrange as multas aplicadas. É que, para o magistrado, como o Município era beneficiário dos serviços desenvolvidos pelo reclamante no Hospital Universitário, deveria ter fiscalizado o cumprimento dos direitos trabalhistas dele, mas não o fez, o que basta para configurar a culpa do ente público e autorizar a sua condenação subsidiária pelo pagamento das parcelas deferidas ao trabalhador, nos termos do item IV da Súmula 331 do TST. "A empregadora deixou de pagar as verbas rescisórias, o que passou em branco aos olhos do município, sem que movesse uma palha para coibir a irregularidade", finalizou o juiz. O município interpôs recurso ordinário, em trâmite no TRT-MG.

22/02/2017

Técnica de enfermagem que atuava em setor onde eram usados equipamentos móveis de Raio-X não consegue adicional de periculosidade

Nas atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raio-X para diagnóstico médico não é devido o adicional de periculosidade. É o que esclarece a Portaria 595 do MTE, dando fim à intensa controvérsia que havia em relação à interpretação do risco potencial das radiações ionizantes. Foi o que destacou o juiz convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, em sua atuação na 5ª Turma do TRT mineiro, ao julgar o recurso de um hospital contra decisão de 1º grau que deferiu o pagamento do adicional de periculosidade a uma técnica de enfermagem.

No caso, segundo a prova pericial, no setor da trabalhadora habitualmente ocorriam exames de raio-x realizados com aparelho móvel e executados pelos técnicos de raio-x, cabendo à técnica de enfermagem auxiliar no posicionamento do paciente. Assim, ela estaria exposta a risco radioativo gerado pelas operações com os raio-x durante os exames realizados dentro do local de trabalho. E, em se tratando de risco radioativo, não haveria que se falar em EPI. Dessa forma, o laudo pericial foi conclusivo pela caracterização da periculosidade, por fontes radioativas, durante todo o pacto laboral.

Acolhendo a conclusão do laudo pericial, a decisão de 1º grau deferiu o adicional de periculosidade à trabalhadora. No entanto, o entendimento da 5ª Turma do TRT-MG foi diferente. Acompanhando voto do relator, a Turma entendeu não ser devido o adicional em questão. Conforme explicou o julgador, os exames de Raio-X eram realizados com aparelho móvel e, neste sentido, a Portaria 518, de 04/04/2003, citada pelo Perito para embasar seu entendimento, não subsiste para fins de caracterização da periculosidade. Isso porque a Portaria 595/2015, que teve por objetivo incluir nota explicativa no final do Quadro Anexo da Portaria 518, de 04 de abril de 2003, que dispõe sobre as atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas, dispõe: "1. Não são consideradas perigosas,

para efeito deste anexo, as atividades desenvolvidas em áreas que utilizam equipamentos móveis de Raios X para diagnóstico médico. 2. Áreas tais como emergências, centro de tratamento intensivo, sala de recuperação e leitos de internação não são classificadas como salas de irradiação em razão do uso do equipamento móvel de Raios X".

Logo, com base nessa portaria - que veio, justamente, para esclarecer eventuais dúvidas em relação à configuração da atividade de risco para operadores de aparelho de raio-x - o relator entendeu ser indevida a condenação ao pagamento do adicional de periculosidade, nos termos do artigo 193, §1º, da CLT.

Acompanhando o relator, a Turma deu provimento ao recurso para absolver a empregadora do pagamento do adicional de periculosidade à técnica de enfermagem.



21/02/2017

3ª Turma do TRT-RS considera inválido banco de horas do Hospital Conceição, e técnica em radiologia deve receber horas extras

O banco de horas utilizado pelo Hospital Conceição, em Porto Alegre, para compensação de horas extras prestadas pelos trabalhadores, foi considerado inválido pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) em processo ajuizado por uma técnica em radiologia. Na ação, ela pleiteou recebimento de horas extras, sob a alegação de que o hospital não cumpria as regras determinadas pela norma coletiva da categoria no que diz respeito ao banco. A decisão confirma sentença da juíza Fabíola Schvitz Dornelles Machado, da 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. As partes ainda podem recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao ajuizar a ação trabalhista, a empregada informou que trabalhava quatro horas por dia, num total de 24 horas semanais e 120 mensais, mas que era comum a extensão da jornada e que as horas extras prestadas deveriam ser compensadas pelo mecanismo de banco de horas. Entretanto, segundo ela, as compensações não eram combinadas de forma bilateral com a chefia, e não havia aviso prévio quanto aos dias de folga concedidos. Além disso, conforme as alegações, o hospital não fornecia saldo mensal de horas prestadas e compensadas, o que dificultava o controle das horas a serem utilizadas.

No julgamento de primeiro grau, a juíza da 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre concordou com as alegações. Conforme destacou a magistrada na sentença, o hospital não comprovou no processo que havia autorização por escrito da empregada para a adoção do banco de horas como mecanismo de compensação. Também não conseguiu, segundo avaliação da juíza, comprovar que avisava a empregada, com no mínimo 72 horas de antecedência, quanto ao gozo de folgas, além de não demonstrar que fornecia saldo mensal de débitos e créditos para controle da trabalhadora. Todas essas regras estão previstas pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria e, como foram descumpridas, a magistrada considerou inválido o banco de horas e determinou o pagamento de horas extras como solicitado.

Descontente com a decisão, o Hospital Conceição recorreu ao TRT-RS, mas os desembargadores mantiveram a sentença pelos seus próprios fundamentos. O entendimento da relatora, desembargadora Maria Madalena Telesca, foi seguido por unanimidade pelos demais integrantes da Turma Julgadora.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

21/02/2017

Decisão do TRT-PR impede dispensas coletivas de bancários sem participação de sindicato

Uma decisão dos desembargadores da 2ª Turma do TRT do Paraná em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Paraná (MPT-PR) determinou que os bancos HSBC Bank Brasil e Bradesco se abstenham de dispensar coletivamente seus empregados sem que haja prévia negociação com o sindicato profissional.

O alcance dos termos do acórdão é nacional e a decisão estabelece multa no valor R\$ 20 mil para cada funcionário despedido em desacordo com o que foi determinado, incluindo desligamentos envolvendo prestadores de serviço terceirizados e trabalhadores que atuam pessoalmente sob o rótulo de pessoa jurídica.

No decorrer da ação, o MPT-PR demonstrou que um movimento de dispensa em massa foi iniciado em novembro de 2014, com a notícia de encerramento das atividades do HSBC no Brasil.

O Ministério Público do Trabalho relatou ainda que, desde a confirmação da venda da instituição para o Banco Bradesco, foram promovidas diversas tentativas de negociar a manutenção dos postos de trabalho, sem sucesso, ficando evidente o risco de novas despedidas coletivas.

Com base no entendimento firmado pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os desembargadores acolheram o pedido do MPT-PR e modificaram a sentença proferida em março de 2016, considerando imprescindível a prévia negociação coletiva com entidade sindical dos empregados para a legitimidade dos desligamentos em massa.

Para os magistrados, quando se trata de dispensas coletivas é "necessário que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo do empregador com o seu dever de promover a função social da propriedade e o bem-estar social".

"Apesar de o instituto da despedida coletiva carecer de dispositivos legais regulamentadores em nosso ordenamento jurídico, a questão se resolve pela incidência dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, insculpidos nos incisos III e IV do artigo 1º da CF. Impõe-se também a observância do princípio da continuidade da relação de emprego", segundo o acórdão da 2ª Turma.

A decisão, que é de alcance nacional, determinou ainda ao HSBC Bank Brasil o pagamento de multa por danos morais coletivos no valor de R\$ 100 mil, em favor de entidade cuja atuação se destine à tutela de interesses dos trabalhadores.



22/02/2017

Trabalhadora com doença cardíaca será indenizada por ter o plano de saúde cancelado

Um laboratório de medicina foi condenado a pagar R\$ 10 mil de indenização por danos morais a uma empregada com doença cardíaca que foi dispensada imotivadamente e teve seu plano de saúde cancelado devido a demissão. A decisão foi do juiz titular da 16ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), Luiz Fausto Marinho de Medeiros. Para ele, ficou constatado no processo que a empresa descumpriu a Resolução Normativa nº 279, de 2011, da Agência Nacional de Saúde.

De acordo com a norma, o empregador deve comunicar formalmente ao empregado demitido ou exonerado – sem justa causa ou aposentado – que ele poderá optar, no prazo máximo de 30 dias, pela manutenção da condição de beneficiário do plano de saúde, assumindo seu pagamento integral. Segundo o magistrado responsável pela sentença, não ficou comprovado que houve a formalização dessa comunicação empresarial para que a trabalhadora pudesse fazer uma opção.

Na ação trabalhista, a empregada disse ter sido contratada em setembro de 2010 e dispensada em janeiro de 2013 – com imediato cancelamento de seu plano de saúde, no momento em que tratava sua doença cardíaca. Em sua defesa, o empregador afirmou que a empregada não manifestou a vontade de continuar com o benefício na ocasião do desligamento.

“Entendo que a reclamada, ao não observar a obrigação de oferecer formalmente a manutenção do benefício à reclamante, sobretudo considerando a ciência da sua enfermidade, incorreu em ato ilícito, violando aspectos imateriais pela angústia e insegurança advindos de tal inadimplemento, o que deve ser reparado por conforma-se, no particular, o dano moral”, explicou o juiz.

Para o magistrado, em que pese a alegação de que a trabalhadora não requereu a manutenção do plano de saúde no momento da rescisão contratual, não há comprovação de que foi formalizada a respectiva comunicação empresarial para a opção da ex-empregada. “Ao não fazê-la, a reclamada agiu em desconformidade às orientações regulamentares e legais”, concluiu.



22/02/2017

Turma não reconhece vínculo de trabalhador que fazia "bico"

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) não reconheceu o vínculo de um trabalhador que realizava pequenos serviços para várias pessoas, atividade conhecida popularmente como "bico".

O trabalhador alegou que foi contratado pela outra parte do processo para prestar diversos serviços, tais como entregas, organização de estoque, limpeza e depósito em agências bancárias.

A parte que foi questionada na ação defendeu a tese de inexistência do vínculo empregatício, pois o autor do processo, além de estar vinculado a diversos tomadores de serviço, não prestava seus serviços de forma contínua.

Na oitiva de testemunhas, as mesmas afirmaram terem visto o trabalhador prestando serviços também para outras pessoas. Além disso, ele nem sempre estaria no local prestando serviços, pois hora sumia, hora aparecia.

Como ele trabalhava para diversos tomadores ao mesmo tempo, o desembargador Eridson Medeiros, relator do processo na Segunda Turma, destacou a "eventualidade" para negar o vínculo de emprego. Teria ficado demonstrado a "ausência de um dos indispensáveis elementos caracterizadores da relação empregatícia (qual seja, a não eventualidade)".

Ao julgar improcedente a ação trabalhista, a Segunda Turma reformou a decisão da 11ª do Vara do Trabalho de Natal (RN), que havia reconhecido o vínculo de emprego.



22/02/2017

TRT-8 admite primeiro Incidente de Resolução de Demanda Repetitiva

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região admitiu seu primeiro Incidente de Resolução de Demanda Repetitiva (IRDR). O incidente tem como objeto a competência da JT para apreciar demanda ajuizada contra ente público, que envolva obrigação de fazer quanto aos descontos postulados por entidades sindicais, a título de contribuição sindical.

Após a admissibilidade, a relatora, desembargadora Rosita Nassar, por despacho, suspendeu os processos relacionados ao tema objeto do IRDR, no âmbito da jurisdição da Justiça do Trabalho da 8ª Região. Além disso, solicitou informações aos órgãos competentes sobre os processos relacionados ao tema, bem como determinou o encaminhamento da decisão para conhecimento das seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil do Pará e do Amapá.

A publicação da decisão do colegiado sobre a suspensão dos prazos ocorreu na sexta-feira (17/2), no Diário de Justiça Eletrônico (DEJT). A partir de agora, todas as providências serão encaminhadas pela relatoria, aos cuidados da desembargadora Rosita Nassar, de acordo com os artigos 982 e 983 do CPC. Concluídas as diligências, a magistrada deve pedir dia e hora para o julgamento do incidente, conforme prevê o artigo 983, parágrafo 2º, do CPC. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-8.

22/02/2017

Encerramento de filial não impede ação do MPT contra empresa

O fato de uma empresa encerrar as atividades de uma filial onde foram constatadas irregularidades trabalhistas não impede ação do Ministério Público do Trabalho na qual pede o cancelamento do registro da empresa.

Assim, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que a 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS) prossiga no julgamento de ação civil pública no qual o MPT pede o cancelamento do registro de funcionamento de uma empresa de trabalho temporário.

A turma afastou o entendimento das instâncias anteriores de que não havia interesse processual diante da informação de que a empresa teria encerrado suas atividades na região.

Na ação, em que lista diversas reclamações trabalhistas já julgadas contra a empresa naquele estado, o MPT alegou que a empresa desvirtuava a correta utilização da força de trabalho temporária, conforme previsto na Lei 6.019/1974.

Entre outros pontos, assinalou que a empresa não possui quadro permanente de empregados. “Apenas mantém escritório de representação, em que realiza cadastramento de trabalhadores para arregimentação para outras empresas, desenvolvendo ilícita intermediação de mão de obra.”

A ação civil pública foi extinta, sem julgamento do mérito, pela 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS), porque a empresa, por deliberação da diretoria, fechou a filial de Campo Grande em agosto de 2009. Ao manter a sentença, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) entendeu que, como o objeto da ação visa exatamente impedir a empresa de atuar no Estado, “o interesse de agir inexistente”.

No recurso ao TST, o MPT sustentou que a empresa apenas encerrou atividades em virtude do esgotamento de serviço no Estado, “nada impedindo que retorne tão logo o mercado se encontre aquecido”. Por isso, seria necessária a determinação judicial a fim de coibir o reinício da atividade.

O ministro Cláudio Brandão, relator do recurso, explicou que a ação do MPT se fundamenta nas supostas irregularidades em discussão nas diversas reclamações trabalhistas relacionadas. Segundo ele, a constatação prévia de conduta antijurídica e atentatória aos direitos fundamentais de pessoas ou da coletividade aponta para a possibilidade de acontecer ato contrário ao direito a ser tutelado.

Para Brandão, o fechamento da filial na capital do MS não garante, em princípio, o encerramento definitivo da atividade da empresa no estado. Também não parece, em princípio, caracterizar fato capaz de justificar a extinção do processo.

Para ele, é necessária a apreciação dos elementos de fato e de direito suscitados pelo Ministério Público, a fim de se verificar, ou não, a procedência dos pedidos — que não se restringem à empresa, alcançando também demais empresas de eventual grupo econômico, seus sucessores ou beneficiados de suposta alteração de natureza jurídica. A decisão foi unânime. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.