

Clipping



12/04/2016

Mantida nulidade de pedido de demissão de empregado semianalfabeto homologada por juiz de paz

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Arki Assessoria e Serviços Ltda. contra decisão que considerou nulo o pedido de demissão assinado por um trabalhador semianalfabeto, apesar de ter sido homologado por juiz de paz. O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, observou que a nulidade foi decretada por diversos fundamentos, e a empresa não conseguiu demonstrar violação ao dispositivo da CLT que autoriza a assistência do juiz de paz quando não há sindicato ou órgão do Ministério do Trabalho e Emprego na localidade.

Na reclamação trabalhista, o auxiliar disse que foi contratado em 2009 pela Arki, sediada em Muçum, para trabalhar para o Município de Garibaldi. Em setembro de 2014, foi surpreendido em casa com a visita do superior, com os documentos da rescisão. Acreditando que estava sendo demitido por iniciativa da empresa, assinou a documentação, mas depois, diante do baixo valor depositado em sua conta, procurou auxílio jurídico e foi informado que tinha pedido demissão. Afirmou que é analfabeto e apenas assina seu nome, mas não sabe ler ou escrever.

A empresa, em sua defesa, sustentou que a rescisão foi assistida e homologada pelo juiz de paz sem que o trabalhador manifestasse qualquer insatisfação, e que o rompimento do vínculo se deu por iniciativa dele, "sem qualquer intervenção ou indução em erro".

O pedido foi julgado improcedente pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves (RS). Segundo a sentença, a procuração e a declaração de hipossuficiência econômica foram devidamente assinadas pelo trabalhador, "o que faz presumir a capacidade não apenas de escrever ou desenhar seu nome, mas também de compreender o conteúdo dos documentos assinados".

O TRT-RS, porém, converteu o pedido de demissão em dispensa imotivada. Um dos fundamentos foi o fato de o pedido de demissão ter sido digitado e apresentado em texto padrão, e assinado pelo trabalhador em sua própria residência, o que afastaria a alegação da empresa de que não houve intervenção ou indução.

O Regional levou em conta, ainda, que a homologação pelo juiz de paz só é cabível quando não houver na localidade nenhum dos órgãos previstos no artigo 477 para essa finalidade. No caso, a sede do sindicato da categoria é em Caxias do Sul, com subsedes em Bento Gonçalves e Farroupilha. "Note-se que a distância entre o local de trabalho na cidade de Garibaldi e Bento Gonçalves é de aproximadamente 13,2km. A sede do sindicato é na cidade de Caxias do Sul, distante 43,9km. Já a sede da empresa, e do juiz de paz que homologou a rescisão, dista 76,9km", assinalou o Regional. "No caso, o juiz de paz era inclusive de outro município, diverso daquele da prestação de serviços e mais distante da sede do sindicato".

TST

Ao recorrer ao TST, a Arki insistiu na validade da homologação e na violação, pelo TRT, do artigo 477, parágrafo 3º da CLT, segundo o qual, na falta do sindicato e do MTE no local, a assistência pode ser prestada pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública e, na falta ou impedimento deste, pelo juiz de paz.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, porém, assinalou que a decisão do TRT teve dois fundamentos – o vício de consentimento e a nulidade da homologação -, e apenas o segundo foi impugnado pela empresa. Ele observou ainda que, segundo o Regional, o documento registra como local da rescisão a cidade de Garibaldi, mas o carimbo do juiz de paz consigna a cidade de Muçum, evidenciando que a autoridade não estava presente no momento da rescisão.

Sem a demonstração de violação literal do dispositivo legal nem de divergência jurisprudencial válida, a Turma, por unanimidade, não conheceu do recurso.

12/04/2016

Falta de vagas no Senac não afasta responsabilidade de empresa cumprir cota de aprendizes

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da União contra decisão que anulou multa aplicada à distribuidora Fiorelo Pegorato Comércio e Representações Ltda., de Joaçaba (SC), por descumprimento da legislação de contratação de aprendizes (artigo 429 da CLT). Com isso, restabeleceu sentença que julgou improcedente o pedido da empresa de anulação da multa.

Entenda o caso

A Fiorelo Pegorato foi atuada por um fiscal do trabalho por manter apenas dois contratos de aprendizagem, quando o número previsto para o estabelecimento, de acordo com o número de trabalhadores, era de sete. O valor da multa foi de R\$ 4 mil.

Em ação anulatória ajuizada na Justiça do Trabalho, a empresa questionou o cálculo da cota de aprendizes e alegou que solicitou sete vagas ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) em cursos de aprendizagem, mas a entidade ofereceu apenas duas, na área de vendas. Também afirmou que o município não possuía entidades de formação previstas em lei (artigo 430 da CLT), como escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos de assistência e educação profissional registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

O juízo da Vara do Trabalho de Joaçaba (SC) manteve a validade do auto de infração. Para o primeiro grau, o estabelecimento limitou-se a procurar vagas apenas no Senac, deixando de buscar alternativas em outras unidades do Sistema Nacional de Aprendizagem (Sistema "S") para preencher as cinco vagas restantes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), porém, reformou a sentença, por considerar que as empresas não podem ser penalizadas pela omissão do Sistema S em cumprir a finalidade para qual foi criado. Para o TRT, cabe à fiscalização do trabalho identificar e comunicar as empresas fiscalizadas sobre a existência de instituições técnico-profissionais legais, para que elas possam, dentro de um prazo concedido, solucionar a defasagem de vagas no Sistema "S" para o cumprimento da lei.

TST

No recurso de revista ao TST, a União defendeu a legalidade da atuação e alegou que o Regional, ao atribuir à fiscalização trabalhista obrigação não prevista em lei, viola o próprio artigo 430 da CLT.

O relator do recurso, ministro Walmir Oliveira da Costa, explicou que o artigo 429 da CLT estabelece a obrigação de contratação de aprendizes. "Ocorre que a obrigação de buscar suprir a insuficiência de cursos ou vagas nos Serviços Nacionais de Aprendizagem decorre da incidência do artigo 430 da CLT, que trata de obrigação a ser cumprida pela empresa, e não de encargo atribuído ao órgão administrativo de fiscalização", afirmou.

O relator explicou que compete ao agente público apenas inspecionar a insuficiência de cursos e vagas de aprendizagem, conforme o artigo 13, parágrafo único, do Decreto 5.598/05 que regulamenta a contratação de aprendizes. Assim, o "rito" a que se refere a decisão do TRT, atribuindo à Inspeção do Trabalho identificar e comunicar oficialmente à empresa fiscalizada a existência de outras entidades para suprir as vagas de aprendizagem não tem previsão legal.

A decisão foi unânime.

11/04/2016

Souza Cruz reverte decisão sobre piso salarial com base na teoria do conglobamento

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho cancelou decisão que optou por norma mais favorável ao trabalhador, prevista em convenção coletiva, em detrimento de acordo coletivo que fixou piso salarial menor, em ação ajuizada por um motorista da Souza Cruz S.A. A empresa conseguiu convencer o colegiado do TST de que devia ser aplicada, ao caso, a teoria do conglobamento.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, explicou que essa teoria, segundo a qual cada instrumento autônomo deve ser considerado em seu conjunto, é a mais adequada para solucionar um conflito aparente entre normas coletivas. De acordo com o ministro, ao mesmo tempo em que preserva o direito do trabalhador, ela privilegia todo o sistema normativo, "dando-lhe efetividade e contribuindo para maior segurança jurídica".

Com esse entendimento, a Terceira Turma determinou o retorno do processo ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) para que examine o pedido de diferenças salariais sob o enfoque do artigo 620 da CLT.

O processo

O juízo de primeira instância verificou que havia previsões distintas de salário normativo na convenção coletiva e no acordo coletivo. A convenção 2007/2009, por exemplo, previa o salário de R\$ 544, enquanto o acordo ajustava o salário de R\$ 441.

O trabalhador que acionou a Justiça do Trabalho contra a Souza Cruz recebia o salário fixado no acordo coletivo e pleiteou as diferenças em relação ao valor definido na convenção. Ao julgar o caso, o TRT-RS entendeu que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

Em sua defesa, a empresa argumentou que havia acordo coletivo vigente com o sindicato da categoria profissional do empregado, e que não poderiam ser aplicadas as normas mais benéficas de um e de outro regramento. A seu favor, citou precedente no qual a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST concluiu que o artigo 620 da CLT, que dá prevalência às convenções coletivas, não afasta a adoção da teoria do conglobamento.

A decisão foi unânime.