

Clipping



08/06/2016

Editais convocam interessados em se manifestar em recursos repetitivos

O Tribunal Superior do Trabalho publicou dois editais de intimação abrindo prazo de 15 dias para os interessados em prestar informações ou requerer admissão no feito na condição de amici curiae sobre duas matérias que são temas de processos que tramitam sob o rito dos recursos repetitivos. O primeiro, da relatoria do ministro Mauricio Godinho Delgado, trata da compatibilidade da multa prevista no artigo 523, parágrafo 1º, do Código de Processo Civil de 2015 (antigo artigo 475-J do CPC de 1973), ao processo do trabalho. O outro cuida da delimitação do conceito de "dono da obra", previsto na Orientação Jurisprudencial (OJ) 191 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, e tem como relator o ministro João Oreste Dalazen.

Multa

O parágrafo único do artigo 523 do novo CPC determina multa de 10% a quem não pagar a dívida definida em condenação judicial no prazo de 15 dias. A questão jurídica discutida no processo é: "A multa prevista no artigo 523, parágrafo 1º, do CPC de 2015 é compatível com o processo do trabalho? A definição quanto à aplicação efetiva dessa multa deve ocorrer na fase de execução trabalhista?"

O processo (RR-1786-24.2015.5.04.0000) é oriundo da Sexta Turma do TST e foi afetado ao Pleno. O edital foi publicado no dia 7/6, e o prazo de 15 de dias se encerra no dia 21/6.

Leia aqui a íntegra do edital.

Dono da obra

A matéria jurídica discutida neste caso é: "O conceito de 'dono da obra', previsto na OJ 191 da SDI-1 do TST, para efeitos de exclusão e responsabilidade solidária ou subsidiária trabalhista, restringe-se a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado?"

O processo (RR-190-53.2015.5.3.0090) foi afetado também pela Sexta Turma à SDI-1 Plena. O edital de intimação foi publicado no dia 8/6, e o prazo de 15 dias se encerra no dia 22/6.

Leia aqui a íntegra do edital.

Recursos repetitivos

A sistemática dos recursos repetitivos foi introduzida no processo do trabalho pela Lei 13.015/2014. Segundo o texto legal, se o TST, ao receber um recurso de revista, considerar que a matéria é repetitiva, todos os recursos que estiverem nos TRTs sobre o mesmo tema ficarão sobrestados aguardando a decisão do primeiro caso – o

chamado recurso paradigma, ou leading case. Decidido o paradigma, todos os demais que estavam sobrestados deverão ser julgados no mesmo sentido.

O procedimento dos incidentes de julgamento de recursos repetitivos foi regulamentado no TST pela Instrução Normativa 38/2015.

08/06/2016

Turma afasta prescrição em ação por perda auditiva descoberta mais de 20 anos após rescisão contratual

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a prescrição declarada em uma ação trabalhista ajuizada 20 anos após a extinção do contrato de trabalho por um empregado da Companhia Estadual de Geração e Transmissão de Energia Elétrica (CEEE-GT), do Rio Grande do Sul, que pede indenização por danos morais decorrente de perda auditiva de origem ocupacional.

Ele alegou que trabalhou na empresa entre 1961 a 1989 como auxiliar de operação, até se aposentar, exposto sistematicamente a ruídos ambientais de altíssimo nível dentro da usina, sem os devidos equipamentos de proteção. As condições de trabalho resultaram na sua debilidade auditiva, diagnosticada em 2011 como "perda auditiva neurossensorial bilateral em grau moderado" por meio de exame audiométrico. Nove dias depois, ajuizou a reclamação trabalhista pedindo indenização por danos morais. Diante da ausência de outra prova, a sentença afastou a prescrição total, considerando a ciência inequívoca da doença em 4/7/2011, data em que o empregado foi submetido ao exame audiométrico, e condenou a empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 15 mil. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) reformou a sentença por entender que o prazo prescricional teria se iniciado no término do contrato de trabalho, e extinguiu o processo. No entendimento regional, é sabido que essa moléstia é progressiva enquanto houver a exposição ao ruído, e, cessada a exposição, para de se desenvolver, "não sendo razoável nem crível que demorasse cerca de 20 anos para ter consciência de que sofria de perda auditiva".

TST

Afirmando que, de acordo com a jurisprudência do TST, o marco inicial da prescrição é a data da ciência da extensão e dos resultados da lesão, a ministra Kátia Magalhães Arruda, relatora do recurso do trabalhador, assinalou que, diferentemente de outras moléstias, a perda auditiva de origem ocupacional não progride quando cessada a exposição ao ruído. Assim, "foge à razoabilidade fixar como regra geral a observância do marco prescricional coincidente com o término do contrato de trabalho".

Segundo ela, não se pode presumir que em todo e qualquer caso o empregado tenha tomado ciência da perda da audição ainda na vigência do contrato, sobretudo quando a perda é leve ou moderada, "nas quais há zona cinzenta" e, mesmo quando ele "tem sensações físicas que dificultem a realização de suas tarefas laborais ou cotidianas, isso serve apenas como indício de que está acometido de doença". A ministra observou ainda que, "precisamente porque o diagnóstico exige o exame audiométrico, mesmo quando se convence intimamente de que está doente, o trabalhador não tem conhecimento da exata dimensão do problema, a profundidade ou extensão da lesão e seus efeitos na sua capacidade laboral ou na sua vida social".

Boa-fé

No entendimento da relatora, quando não há indício de fraude na ação ajuizada muito tempo após a extinção do contrato de trabalho, deve-se presumir a boa-fé do

empregado, conforme orienta os princípios gerais do Direito. "O caso não é de contagem de prazo de prescrição civil, mas de prescrição trabalhista, não havendo prescrição a ser declarada", concluiu.

Com a decisão, unânime, o processo retornará ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para prosseguir no julgamento do recurso ordinário.

089/06/2016

Empregados homens serão reembolsados por empresa que descumpriu cláusula sobre instalação de creches

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Gestão Hospitalar S.A. (Gestho) contra decisão que estendeu aos empregados do sexo masculino a restituição de gastos com creches devido ao descumprimento de norma coletiva que previa a implantação de local para a guarda e assistência de crianças em idade de amamentação. A Turma não entrou no mérito da contestação, ao considerar que o recurso não atendeu as exigências processuais por não indicar os fundamentos da decisão questionada.

Em 2014, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Belo Horizonte (Sindeess), atuando como substituto processual dos empregados da Gestho, ajuizou ação requerendo que a empregadora cumprisse a cláusula da convenção coletiva, vigente desde 2010, que obriga às empresas com mais de 30 mulheres maiores de 16 anos a implantar creches. O Sindeess também pediu que a empresa fosse condenada a reembolsar os empregados dos custos anteriores e futuros com creche, até que a medida fosse cumprida.

O juízo da 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) determinou o cumprimento da norma e condenou a empresa a restituir os valores por cada filho em idade de amamentação, até dois anos de idade, a partir da vigência da CCT de 2010. O reembolso foi estendido aos empregados representados na ação, pois, segundo a sentença, a discriminação entre homens e mulheres é rechaçada pela Constituição Federal (artigo 5, caput e inciso I).

A Gestho recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), quemanteve a decisão. "Negar o direito relativo à creche ao empregado do sexo masculino seria, esta sim, uma ação contrária à lei e ao dispositivo normativo", afirmou o TRT. "O direito convencional não é limitado aos filhos das 'empregadas que estão amamentando', mas, simplesmente, a qualquer empregado cujo filho esteja em idade de amamentação".

TST

No recurso de revista ao TST, a empresa alegou que a condenação não poderia ser ampliada aos empregados homens, pois o benefício da creche é norma de proteção do trabalho da mulher.

A ministra Kátia Arruda, relatora, no entanto, negou seguimento ao recurso, por considerar que a peça recursal deixou de indicar trechos dos fundamentos da decisão a ser controvertida. "Constata-se que o fragmento transcrito não identifica os diversos fundamentos de fato e de direito assentados no acórdão recorrido para resolver a controvérsia", destacou. "Não atendida, portanto, a exigência prevista no artigo 896, parágrafo 1º - A, inciso I, da CLT, motivo pelo qual o recurso de revista não deve ser conhecido", concluiu.

A decisão foi unânime.

08/06/2016

Reconhecido vínculo de diretor sindical contratado pelo próprio sindicato após ser demitido da Ferguminas

A comprovação dos requisitos da relação de emprego levou a Justiça do Trabalho de Minas Gerais a reconhecer o vínculo empregatício entre um diretor sindical e o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos, em Oficinas Mecânicas e de Material Elétrico de Itaúna, Itatiaiuçu, Mateus Leme, Juatuba, Florestal e Itaguara. O agravo de instrumento interposto ao Tribunal Superior do Trabalho pela entidade sindical contra a decisão não apresentou condições para mudar esse resultado, e a Quarta Turma do TST rejeitou o apelo.

No recurso, o sindicato alegou que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) violou o artigo 521 da CLT, que "não reconhece a possibilidade de se firmar vínculo empregatício entre o dirigente sindical e a entidade à qual se encontra vinculado". No entanto, para o TRT, foram comprovados os requisitos da relação de emprego, principalmente da onerosidade (pagamento de salários) e da subordinação jurídica, pois se o diretor faltasse ao trabalho sofria o desconto salarial, conforme depoimentos de testemunhas.

O profissional ajuizou a ação alegando que foi empregado do sindicato de 2004 a 2013, no cargo de diretor, com vínculo de emprego e todos os registros e formalidades legais, inclusive anotação na carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Na contestação, a entidade sindical afirmou que ele foi eleito em 2004, quando era mecânico de manutenção da Ferguminas Siderurgia Ltda., e que existe proibição expressa no seu de empregar membro da direção.

Sustentou ser ato privativo do presidente da entidade a assinatura de carteira de trabalho de empregado, e alegou que a anotação na CTPS foi falsificada por outro dirigente. Afirmou que o diretor foi dispensado da Ferguminas em 3/6/2009, originando ação trabalhista com o pedido de reintegração, que resultou em acordo em 12/04/2013. E acrescentou que, durante o trâmite daquela ação, o sindicato concedeu empréstimo "equivalente ao salário e consectários legais, para ser pago tão logo fosse cumprida a ordem de reintegração".

O processo

O pedido de vínculo foi julgado improcedente pela Vara do Trabalho de Itaúna (MG), mas reconhecido pelo TRT-MG, considerando, para isso, depoimentos de testemunhas e documentos anexados ao processo. O Regional assinalou também que a diretoria do sindicato aprovou o pagamento salarial e recolhimento de INSS e FGTS de diretores, e não foi provada a alegada falsificação da anotação na carteira de trabalho.

Ao examinar o agravo de instrumento do sindicato ao TST, a desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, relatora, destacou que a decisão do Tribunal Regional não viola o artigo 3º da CLT, como foi alegado, tendo em vista que foi registrado no acórdão a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Ela também considerou inviável o processamento do recurso de revista por divergência jurisprudencial, pois os julgados apresentados eram inespecíficos, não partindo da mesma premissa fática delineada no caso.

A decisão foi unânime.



09/06/2016

Ateador de fogo em canaviais será indenizado por danos morais, estéticos e materiais em Campinas

Considerando que as alegações de defesa beiraram a má-fé, por atribuir ao empregado culpa exclusiva pelo acidente, o desembargador João Batista Martins César manteve condenação do 1º grau que concedeu indenização por danos morais, estéticos e materiais a reclamante que se viu cercado por incêndio em canavial.

O caso ocorreu em uma usina, no ano de 2007, em acidente dado como incontroverso e que atrai, segundo o relator, a teoria objetiva da responsabilidade civil. O voto pondera ser desnecessária "a exposição de argumentos à larga para demonstrar o evidente e acentuado risco decorrente do exercício da atividade desempenhada pelo reclamante, que trabalhava na queima controlada de cana-de-açúcar (...)".

O próprio trabalhador narrou que, ao iniciar a queima, " quando se encontrava no carreadouro de cana, (...) o fogo se espalhou rapidamente e o cercou, não lhe dando chances de correr, e na tentativa de se proteger (...) se jogou numa valeta (canal de vinhaça) e, após o fogo passar, o Autor, todo queimado, correu até seu encarregado, que lhe socorreu", acrescentando que, após o acidente, "foi hospitalizado (com) queimaduras gravíssimas de 3º e 4º graus na face, tronco, membros superiores (...), nádegas, costas e dedos da mão direita". Foram necessárias 17 intervenções cirúrgicas (aproximadamente) e afastamento do trabalho por mais de 4 anos.

A decisão de 2º grau adotou o que percebido pelo juízo de origem, no sentido de que "a atividade produtiva da Reclamada está classificada, segundo o Anexo 5 do D. 3.048/99 – Relação de Atividades Preponderantes e correspondentes graus de risco (conforme a classificação nacional de atividades econômicas) como de risco máximo, em nível "3" (CNAE 0113-0/00), isso tomando-se a atividade num plano geral, a envolver o plantio e corte. Que dirá em relação à atividade de queima. Tanto assim o é que, para a realização desta específica atividade – queima da cana, exige-se, dentre os equipamentos de proteção individual, vestimentas antichamas. Só isso está a indicar que o risco é, sim, significativamente considerável".

João Batista ressaltou que "causam espanto as considerações da recorrente acerca da culpa exclusiva da vítima, argumentando que 'as Usinas utilizam método eficaz, de amplo domínio para despalha de cana-de-açúcar, mediante o uso de fogo. O procedimento é secular, observando-se normas que tornam o procedimento absolutamente seguro' e que o autor, utilizando procedimento incorreto, deu causa ao acidente! O que pode a reclamada ter deixado de entender? O autor, na função de ateador de fogo em canaviais, por ordem da reclamada, foi cercado pelo fogo em razão da mudança de orientação do vento (fato corriqueiro e que deveria ter sido objeto de prevenção pela empresa) e salvou a vida porque rapidamente se jogou em valeta (canal de vinhaça) próxima, da qual só pôde sair após a extinção do fogo, com o corpo totalmente queimado".

A relatoria ponderou ainda que o "princípio da alteridade, diretamente incidente na relação de emprego, faz com que a reclamada assuma os riscos de sua atividade, o que, certamente, não engloba somente as intempéries econômicas e financeiras. Portanto, constatadas as tristes consequências do infortúnio, deve ela responder pelo

dano. Trata-se, ademais, de ônus demasiadamente ínfimo se confrontados os riscos da atividade desenvolvida com o lucro efetivamente obtido".

O desembargador acrescentou também que "não bastasse a argumentação relativa ao fato de que a responsabilidade civil, nesse caso, é indubitavelmente objetiva, também não resta dúvida de que, se assim não fosse, a reclamada agiu com culpa ao se furtar de levar a cabo todas as providências possíveis e existentes para evitar o dano. Destaco também a despreocupação da reclamada com degradação do próprio meio ambiente e com o desequilíbrio no ecossistema ao insistir nas queimadas para despalhamento, repelidas pelos órgãos ambientais, objeto de normas legais proibitivas e inclusive de Ações Civis Públicas".

A soma dos valores dos danos moral, estético e material ultrapassou R\$ 850 mil reais e foi mantida pela 11ª Câmara do Tribunal.

09/06/2016

TRT/PI multa empresa e trabalhador por fraude em rescisão contratual

Um trabalhador e a empresa à qual ele prestava serviço foram multados pela Justiça do Trabalho do Piauí por fraudar o fim da relação trabalhista. O empregado iria pedir demissão, mas fez um acordo com a empresa nos seguintes termos: a demissão seria considerada sem justa causa e, com isso, o trabalhador teria direito ao saque do FGTS e o recebimento do seguro-desemprego. Em contrapartida, ele devolveria para a empresa o valor da indenização de 40% do FGTS, paga na ocasião da rescisão.

O esquema foi revelado pelo próprio trabalhador que, algum tempo depois decidiu ingressar com ação na Justiça do Trabalho requerendo direitos trabalhistas. Mas, em seu próprio depoimento, afirmou ter feito o "acordo" na rescisão contratual, o que para a juíza do Trabalho Elisabeth Rodrigues, da 3ª Vara do Trabalho de Teresina, configura litigância de má-fé. Dessa forma, na sentença, ela incluiu a aplicação de multa às duas partes.

Insatisfeitos com a sentença, tanto o ex-empregado quanto a empresa recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região – Piauí (TRT/PI), inclusive contra a multa por litigância de má-fé: a empresa negando que praticou a irregularidade e o trabalhador argumentando que, em vez de pagar, ele deveria receber o valor da multa, uma vez que o ato não teria causado qualquer prejuízo à empresa.

Mas, para o relator do processo no TRT/PI, desembargador Wellington Jim Boavista, a confissão do trabalhador, "obtida em juízo e sem vício de consentimento, tem o condão de tornar incontroversa a matéria em torno dos fatos confessados". Além disso, apesar das alegações em sentido contrário, a empresa não apresentou provas contestando o depoimento do reclamante ou que justificasse o motivo pelo qual ele confessaria um crime que não praticou.

Para o magistrado, a fraude provoca um prejuízo evidente, não para qualquer uma das partes, que se beneficiaram do conluio, mas sim para os cofres públicos, uma vez que foi pago benefício do seguro-desemprego em situação não permitida por lei. Da mesma forma foi efetuado o saque do FGTS irregularmente.

"No que tange a destinação da multa, não há que se falar que a mesma seja revertida ao obreiro, uma vez que o mesmo, juntamente com a empresa reclamada, praticou a fraude na rescisão contratual. Assim não pode o obreiro, após confessada a fraude que praticou, sair beneficiado com o pagamento de multa em seu favor", pontuou, mantendo a multa tanto ao trabalhador quanto à empresa.

O voto do relator foi acompanhado pelos demais integrantes da Primeira Turma do TRT/PI.

A Primeira Turma também manteve a condenação da empresa ao pagamento ao trabalhador das diferenças de férias, 13º salário e depósitos de FGTS, referente ao valor pago “por fora” – sem a devida anotação da carteira de trabalho do empregado.



08/06/2016

TST amplia interpretação de lei sobre dispensa discriminatória

Com base na Lei 9.029/95, que autoriza a reintegração em caso de dispensa discriminatória em razão do sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa por demitir um trabalhador logo após ele ter ajuizado uma ação trabalhista. Para o colegiado, a interpretação extensiva da norma é possível nesse caso, “tendo em vista a violação ao direito constitucional de ação”.

A decisão beneficia um operador de máquina. Segundo informações do processo, ele ainda estava empregado quando entrou com a reclamação na Vara do Trabalho de Itajubá (MG) para reivindicar a unicidade de dois contratos. Dois meses depois, foi dispensado.

O funcionário, então, ajuizou nova reclamação, desta vez para pedir indenização por dano moral com o argumento de que a dispensa foi uma retaliação. A empresa, por sua vez, afirmou que a dispensa foi motivada pela baixa na produção do setor automobilístico.

A primeira instância julgou o pedido procedente em parte. Houve recurso, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença que indeferiu a reintegração. A corte entendeu não ser possível a interpretação ampliada da Lei 9.029/95, como pretendia o trabalhador, mesmo constatando que a dispensa ocorreu de forma abusiva, demonstrada em análise pericial.

O trabalhador recorreu ao TST. Para o ministro Alberto Bresciani, que relatou o caso, apesar de a lei em questão se referir taxativamente à prática discriminatória motivada por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, utiliza-se sua interpretação analógica nos casos de dispensa por ajuizamento de ação trabalhista em razão da violação do direito constitucional de ação.

Segundo o ministro, a despeito de a lei considerar apenas algumas condutas como crime, ela veda expressamente “qualquer prática discriminatória” que limite o acesso ou a permanência no emprego, afirmou.

O relator destacou o laudo pericial que concluiu que a dispensa se deu em retaliação ao ajuizamento de ação trabalhista. Por isso, votou no sentido de condenar a empresa a lhe pagar todas as verbas trabalhistas referentes ao período de afastamento, com base no salário anterior à demissão.

A decisão foi por unanimidade. Após a publicação do acórdão, houve a interposição de embargos declaratórios, ainda não julgados. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.