

Clipping



19/07/2016

Pai de produtora rural que administrava sítio é recusado como preposto por não ser empregado

O pai de uma produtora rural que administra propriedades da filha no Paraná não pode representá-la em audiência trabalhista como preposto por não ser empregado, embora tenha demonstrado ter conhecimento dos fatos. Essa foi a decisão da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que proveu recurso de um trabalhador rural e determinou que o processo movido por ele retorne ao Tribunal Regional da 9ª Região (PR) para que haja nova decisão.

De acordo com a Quinta Turma, o acórdão do TRT contrariou a Súmula 377 do TST, segundo a qual o preposto deve ser necessariamente empregado da empresa. Segundo o ministro, a representação em audiência por alguém que não seja empregado só é aceita quando se trata de empregador doméstico ou micro e pequeno empresário, o que não era o caso.

O processo teve início na 2ª Vara do Trabalho de Cornélio Procopio (PR), onde o juiz de primeira instância concluiu pela confissão ficta da empregadora (quando se presumem verdadeiros os fatos alegados pela parte contrária), sob o argumento de que o preposto não era seu empregado. O TRT-PR, porém, mudou a sentença, entendendo que o objetivo da Súmula 377 do TST "é evitar que a empregadora se faça representar por pessoa totalmente alheia à controvérsia instaurada, e não condicionar estritamente ao preposto a condição de empregado". O Regional salientou que, nos termos do artigo 843, parágrafo 1º, da CLT, o preposto deve ter conhecimento dos fatos, sob pena de a empresa incorrer em confissão ficta, estando esta ciente de que sofrerá as consequências pelas declarações prestadas.

Ao examinar o recurso do trabalhador ao TST, o ministro Brito Pereira considerou que o TRT realmente contrariou a Súmula 377. Com base na sua fundamentação, a Quinta Turma determinou o retorno dos autos ao TRT-PR para novo exame, observando-se os efeitos da confissão ficta.

O caso

O trabalhador, sobrinho do administrador, declarou que começou a trabalhar no final de 2006 nos sítios Santa Ana e São Sebastião, no município de Nova Fátima (PR), ambos de propriedade da produtora rural, que não tinha empregados, pois contratava diaristas. Ele pretendia o reconhecimento do vínculo de emprego e o recebimento de R\$ 60 mil.

A proprietária negou a existência de relação de emprego, afirmando que em meados de 2007, quando ainda era menor, ele foi morar na casa dos tios, em sua propriedade, e que "sempre foi tratado como filho", mas que em 2008 teve de responder uma ação penal e foi trabalhar em outros locais. Seu pai, na condição de preposto, declarou que administrava as duas propriedades, e que o sobrinho morava

com ele e que "dava tudo" para ele, que, em contrapartida, tinha que dar uma "mãozinha" ajudando na propriedade.

Durante a audiência, testemunhas confirmaram a prestação de serviços, e a juíza reconheceu o vínculo de emprego. A conclusão foi a de que a proprietária dos sítios explorava atividade econômica rural e necessitava de mão de obra para execução dos serviços e que o rapaz, embora acolhido como filho, também trabalhou lá.



19/07/2016

Trabalhadora tem uso de nome social garantido em processo no TRT/MT

Ter o direito de ser tratado pela identidade de gênero, independentemente do sexo significa cidadania e respeito. Foi assim que a trabalhadora Alexandra Monteiro, 25 anos, se sentiu ao ter seu nome social reconhecido durante uma audiência realizada na 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, quando teve sua identidade reconhecida e registrada na ata de audiência.

Para a trabalhadora, ser respeitada e tratada, na Justiça do Trabalho, com o gênero que se identifica foi uma grata satisfação. Ela conta que desde os 13 anos decidiu ser Alexandra e não Anderson Fabrício como foi batizada pelos pais e, desde então, foi agredida no convívio social e principalmente no trabalho, onde piadinhas de mau gosto ou mesmo um preconceito velado insistia em cruzar o seu caminho.

A juíza do trabalho Carolina Guerreiro percebeu, na audiência inicial, realizada no dia 13 de julho, que a trabalhadora era transexual, mas seu documento de identidade ainda estava o nome masculino com o qual foi registrada. De pronto, a magistrada pediu que constasse em ata o nome social da reclamante, o que cumprido em seguida, alteração que já consta inclusive no sistema Processo Judicial Eletrônico. “A pessoa ficou muito satisfeita quando registrei. Perguntei se ela gostaria que fosse tratada com o nome social e, com um sorriso, ela respondeu que sim. Senti que foi um reconhecimento muito importante”, explica a juíza.

O direitos vão sendo conquistados assim, aos poucos, a conta gotas, segundo Alexandra. Desde adolescente, ela sabe bem que é lutar pelo reconhecimento dos seus direitos. Afinal, numa sociedade machista, criam-se problemas para tudo que não é padrão, como a utilização dos banheiros, o uso do nome social e até mesmo conflitos entre patrão e empregado são gerados pela falta de respeito.

A boa notícia é que isso vai mudando. “Eu já passei muito bullying e discriminação. Mas hoje sei que posso ir a um hospital, por exemplo, e ser tratada pelo nome que me identifico. Foi muito bom ter esse direito reconhecido também na Justiça do Trabalho, onde tenho um processo que envolve o tema discriminação no meu antigo emprego”, contou.

Precedentes

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, estabelece a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que abrange as diferenças quanto ao sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Diversos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário também consagram princípios relativos aos direitos humanos no sentido de as pessoas serem livres e iguais em dignidade e direitos, sem distinção de

sexo, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU/1948) e da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (OEA/1948), entre outros. A autorização para o uso do nome social já é prática em alguns órgãos públicos. Recentemente, no dia 28 de abril de 2016, foi editado pela Presidência da República o Decreto 8.727, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT), órgão da Secretaria de Direitos Humanos (SDH), também aprovou duas resoluções sobre o tema. A Resolução nº 12/2015 dispõe sobre o reconhecimento institucional da identidade de gênero nos sistemas e instituições de ensino. Já a Resolução nº 11/2014, estabelece os parâmetros para a inclusão dos itens “orientação sexual”, “identidade de gênero” e “nome social” nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais no Brasil.

18/07/2016

Caixa Econômica é condenada por assédio moral na Justiça do Trabalho

Pressão psicológica, cobranças excessivas de metas, acúmulo de atividades, trabalho após o fechamento do ponto e ofensas perante clientes foram alguns dos fatores que contribuíram para que uma bancária da Caixa Econômica Federal desenvolvesse um quadro de ansiedade e depressão. Após cansar da humilhação sofrida no trabalho, ela buscou a Vara do Trabalho de Nova Mutum para buscar indenização pelo assédio moral sofrido.

A empregada alegou que sofria pressão psicológica já que era impedida de realizar curso para ascensão funcional e ainda foi chamada de lenta na frente dos clientes. A bancária garante que as funções comissionadas eram direcionadas quase sempre aos empregados homens e a demora para a chefia repassar as informações gerava muito estresse no trabalho.

Como se não bastasse, ela realizou curso específico para a função de caixa e trabalhou como substituta nessa função por nove meses e mesmo assim foi preterida na seleção interna para titularidade da vaga. Apesar de ter ficado em segundo lugar na seleção, a empresa selecionou o 1º e o 3º colocados.

Ela alegou ainda que marcou uma viagem de lua de mel com seu marido, também funcionário do banco, e após tudo acertado as suas férias foram designadas para outro período. Eles conseguiram remarcar passagens e reserva para outra data, mas mais uma vez as férias foram alteradas e eles tiveram que arcar com o prejuízo do cancelamento.

Quando por fim decidiu com seu marido pela transferência de agência, na iminência de deixarem o local de trabalho, a gerente ofereceu a ela a tão desejada função de caixa, e apresentou o termo de nomeação que, assinado, ficou em sua posse. Ela desistiu da mudança de agência, contudo, durante as férias da gerente não assumiu a função ficando apenas como substituta e quando a gerente retornou, rebaixou a bancária de função para o cargo de telefonista.

A empregada reclamou ainda que continuava trabalhando mesmo depois de bater o ponto. As consequências do estresse no trabalho foi um quadro de depressão moderado, ansiedade e muita insatisfação no ambiente de trabalho.

Na contestação, a empresa alegou que não houve impedimento à realização dos cursos oferecidos a todos os empregados e que não havia nenhuma jornada sem registro, muito menos cobrança excessiva de metas.

As testemunhas ouvidas na vara trabalhista de Nova Mutum contaram que, apesar de não terem visto a bancária ter sido chamada de lenta em frente aos clientes, presenciaram o tratamento grosseiro e ríspido direcionado a alguns empregados e confirmaram toda a história relacionada à lua de mel.

Após analisar as provas, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho manteve a sentença e condenou o banco ao pagamento de 10 mil reais para indenização por danos morais. Majorou, entretanto, o valor da indenização por dano material decorrente dos prejuízos da viagem desmarcada de 9130 para 9.300 reais.

Segundo o relator do processo, desembargador Roberto Benatar, o 'terror psicológico' dentro da empresa manifesta-se por meio de comunicações verbais e não verbais, como gestos, suspiros, levantar de ombros, insinuações, zombarias, que visam desestabilizar emocionalmente o empregado, humilhá-lo, constrangê-lo.

“Importante ressaltar que o empregado é sujeito de direito e não mera mercadoria (engrenagem descartável), razão pela qual lhe é garantida existência digna, de modo que, tendo a empresa dado causa ao desequilíbrio psicológico (pânico, depressão grave), deve ela viabilizar a reabilitação da autora à vida comunitária e ao trabalho”, concluiu o relator acompanhado por unanimidade pela 2ª Turma.



20/07/2016

Empresa gera dano moral ao descumprir promessa de contratar candidato

Quando negociações preliminares entre empresa e candidato ao emprego excedem a fase de seleção, gerando obrigações recíprocas, forma-se um pré-contrato de trabalho e dever de indenizar caso a relação não se concretize. Assim entendeu a juíza Hadma Christina Murta Campos, na 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, ao condenar uma empresa a indenizar uma mulher em R\$ 7 mil por ter deixado de contratá-la depois de exigir exame admissional, abrir conta-salário e ficar com sua carteira de trabalho.

A sentença diz que não há dúvidas de que a empresa alimentou falsas expectativas, chegando a divulgar o cargo e a remuneração da vaga, alimentando a certeza da contratação. A juíza aplicou ao caso a disposição contida no artigo 427 do Código Civil. Segundo o dispositivo, “a proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso”.

Para ela, o poder discricionário da empresa apresenta limites, principalmente frente à dignidade da pessoa humana: “Se é lícito ao empregador contratar ou deixar de contratar quem entender necessário, também é certo de que não pode causar danos ao trabalhador no exercício deste direito”. Segundo ela, ao frustrar a expectativa da reclamante de ser admitida, a empresa agiu culposamente. Nesse caso, aplicam-se as regras que disciplinam a culpa extracontratual.

A decisão presume a ocorrência de dano moral, diante da frustração, do desapontamento e da angústia experimentados pela trabalhadora ao não ser efetivamente contratada. Como a carteira de trabalho ficou retida pela ré por nove meses, impedindo até que a trabalhadora conseguisse outra oportunidade de emprego, a juíza reconheceu ainda dano material e fixou indenização de R\$ 3,1 mil, com base na qualificação profissional e no período de três meses do contrato de experiência. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.