

Clipping



20/09/2016

Gestante que assumiu cargo público após ser demitida por empresa tem direito à indenização estabilitária

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Rios Unidos Logística e Transportes de Aço Ltda. a pagar indenização integral a uma trabalhadora que foi dispensada grávida pela empresa e, durante o período da estabilidade provisória, entrou em exercício em cargo público. "A reinserção no mercado de trabalho, seja no setor público ou na iniciativa privada, não constitui causa extintiva do direito da trabalhadora, por absoluta ausência de previsão constitucional ou legal neste sentido", afirmou o ministro Guilherme Caputo Bastos, relator do processo.

A profissional recorreu ao TST contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que limitou o pagamento da indenização substitutiva dos salários ao dia imediatamente anterior à entrada em exercício no cargo público, para o qual foi aprovada em concurso. Ao examinar o processo, a Quinta Turma entendeu que a decisão do TRT-MG contrariou o item II da Súmula 244 do TST.

Entenda o caso

A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Segundo esse dispositivo, o direito surge com a concepção, e não com a constatação da gravidez por exame clínico. É necessário apenas que a empregada esteja grávida no momento da dispensa, independentemente da ciência da empresa e dela própria.

O ministro Caputo Bastos explicou que a garantia constitucional tem como objetivo a proteção da maternidade e do nascituro, inclusive pela notória dificuldade de uma gestante obter novo emprego. E observou que, conforme entendimento do TST, a reintegração no emprego deve ocorrer durante o período de estabilidade. Ultrapassado esse prazo, a empregada tem direito à indenização substitutiva, isto é, aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

"O Tribunal Regional, ao limitar a indenização substitutiva ao dia imediatamente anterior ao da entrada em exercício da trabalhadora no serviço público, proferiu decisão contrária à iterativa, notória e atual jurisprudência do TST, concluiu. Por unanimidade, a Turma proveu o recurso da trabalhadora para afastar a limitação temporal imposta pelo TRT, assegurando o pagamento da indenização durante todo o período de estabilidade.

21/09/2016

Sem comprovar guarda judicial, trabalhadora em processo de adoção não consegue licença e estabilidade

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que não reconheceu o direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória a uma jornalista demitida após iniciar o processo de adoção de uma criança. De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF e TO), a CLT condiciona a licença-maternidade à apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, o que não foi feito por ela.

No processo, a jornalista informou que trabalhou como assessora de comunicação da Associação Nacional dos Defensores Públicos de agosto de 2004 a abril de 2012. Afirmou ainda que, em 2010, deu início ao processo de adoção, com o conhecimento da empregadora, o que lhe daria direito à licença-maternidade de 120 dias (artigo 392-A da CLT) e à estabilidade provisória de cinco meses (artigo 10, alínea b, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

No entanto, o juízo da 10ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) julgou o pedido improcedente por entender que os direitos estariam condicionados à apresentação do termo judicial de guarda, o que não teria ocorrido. O Tribunal Regional manteve a decisão de primeiro grau.

TST

A Sétima Turma do TST não acolheu recurso de agravo de instrumento da jornalista, que tinha como objetivo trazer o caso para ser julgado pela Corte. O ministro Cláudio Brandão, relator do agravo, destacou que o processo de adoção foi instaurado em 2010, ou seja, quatro anos antes da sua demissão, em 2012, mas não havia prova de que, ao tempo da despedida, o procedimento estivesse em sua fase final. Esse aspecto, a seu ver, afasta a hipótese de que a dispensa tenha sido obstativa ao direito.

Cláudio Brandão explicou ainda que, assim como já assegurado à adotante igualdade de prazo quanto à concessão da licença-maternidade, é perfeitamente admissível que se garanta também equivalente direito à estabilidade provisória. "Para as adotantes, entretanto, faz-se necessário a adaptação desse prazo à delimitação fática de cada situação concreta, ficando o seu reconhecimento condicionado à efetiva concretização da adoção, ou ao menos da guarda judicial, a permitir que se assegure, a partir de então, a estabilidade provisória até cinco meses após o recebimento da criança", concluiu.

21/09/2016

Trabalhador incapacitado temporariamente receberá pensão limitada ao tempo de convalescença

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Águia Branca Logística Ltda. para restringir a indenização por dano material devida a um trabalhador ao período em que ele estiver incapacitado para o trabalho. A alteração reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) que havia fixado pensão mensal vitalícia, em parcela única, com base na expectativa de vida do trabalhador.

O operador foi vítima de acidente de trânsito, no qual teve a perna fraturada e sofreu diversos ferimentos que o levaram a se submeter a quatro cirurgias para corrigir um desvio na tíbia. A sentença do juízo da 1ª Vara do Trabalho de Cachoeiro do

Itapemirim condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 20 mil e danos morais e estéticos de R\$ 217 mil, considerando o salário mínimo vigente à época e a expectativa de vida de 70 anos do operário, que tinha 31 anos quando sofreu o acidente, em 2005.

Em recurso ao TRT-ES, a Águia Branca afirmou que a culpa pelo acidente foi de terceiro – um motorista de ônibus alcoolizado –, e sustentou ainda que o desvio na tibia do trabalhador, responsável pela incapacidade, não foi gerado pelo acidente, mas por uma queda sofrida por ele em sua casa, gerando novo trauma. Ainda segundo a empresa, não houve dano material porque o operário recebia o benefício previdenciário, e a incapacidade era apenas temporária.

Com a condenação mantida pelo Regional, a empregadora recorreu ao TST reiterando, em relação ao dano moral, o argumento de que não houve conduta ilícita de sua parte, e que inclusive prestou assistência para a recuperação do trabalhador. Insistiu, ainda, na alegação de que a incapacidade, de acordo com o laudo pericial, era temporária, não cabendo a fixação de indenização vitalícia em parcela única a título de dano material.

A relatora do recurso, ministra Cristina Peduzzi, observou que, uma vez verificada a existência de dano e nexo de causalidade, a empresa responde pelos danos decorrentes do trabalho, independentemente de culpa, inclusive na hipótese de culpa exclusiva de terceiro (contra quem caberia ação regressiva). "O dano moral evidencia-se pela própria existência da lesão deformante e incapacitante, dados objetivos para aferição do dano imaterial, impossível de demonstração por elementos subjetivos como a dor ou sofrimento", afirmou.

Com relação ao dano material, a ministra explicou que o TST tem entendimento pacífico no sentido de que a percepção de benefício previdenciário não implica exclusão ou redução da indenização a esse título, por se tratar de parcelas de natureza e fontes distintas. No entanto, assinalou que, de acordo com o laudo, a lesão incapacitante é provisória, não sendo devida, portanto, a pensão vitalícia, mas a indenização por lucros cessantes até o fim da convalescença (artigo 949 do Código Civil). "É imprópria, portanto, a fixação de indenização em parcela única, calculada com base na expectativa de vida", concluiu, citando precedentes.

A decisão foi unânime.

21/09/2016

Dados sobre acidentalidade por CNPJ podem ser acessados no site do Trabalho Seguro

Os dados de acidentalidade discriminados pelo CNPJ da empresa já podem ser consultados no site do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. A ferramenta de pesquisa online, desenvolvida pela Secretaria de Previdência Social do Ministério da Fazenda, permite que o cidadão, as empresas e entidades sindicais tenham acesso à frequência relativa de acidentes de trabalho e aos benefícios concedidos.

A inclusão do link no endereço eletrônico do site Trabalho Seguro é fruto de uma parceria firmada entre os gestores da Previdência Social e o Comitê Nacional do Programa Trabalho Seguro. O acesso à ferramenta se dará por um banner na página principal do site.

A parceria também envolve um acordo de cooperação técnica, ainda não oficializado, que permitirá aos magistrados do trabalho acesso ainda mais aprofundado aos dados previdenciários.



20/09/2016

26ª VT/SP: condenada empresa de confecções que se utilizava de materiais produzidos por trabalhadores em condição análoga à de escravos

Uma sentença proferida pela 26ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP rejeitou ação anulatória proposta por empresa de comércio e confecções de roupas contra a União. O pedido pretendia desconstituir autos de infração (e, por consequência, as multas) lavrados em face da autora (Restoque Comércio e Confecções de Roupas S/A) envolvendo suposta submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravidão. Em sua defesa, a empresa alegou que atuava no comércio varejista de roupas havia mais de 30 anos, e que não possuía processo produtivo, porque não fabricava os produtos que vendia, não tendo conhecimento da atuação das duas empresas contratadas por ela (fabricantes).

No entanto, a sentença aponta que uma investigação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em junho de 2013 constatou a presença de 28 trabalhadores estrangeiros atuando em supostas condições irregulares em outras três empresas subcontratadas que prestavam serviço para as duas empresas acima citadas.

Segundo a juíza Elisa Maria Secco Andreoni, prolatora da sentença, “não há como afastar a conclusão de que a autora é a responsável principal pelos contratos de trabalho dos empregados encontrados na inspeção do Ministério do Trabalho e Emprego. Diversamente do alegado pela autora, estão presentes todos os requisitos do contrato de trabalho, quais sejam, onerosidade (pagamento pelas peças fabricadas, cujos preços eram fixados pela autora), subordinação (eis que a peças eram adquiridas conforme necessidade da autora e por determinação desta), pessoalidade (os trabalhadores que produziam as peças objeto do contrato eram pessoa física) e habitualidade (ativavam-se diariamente em jornadas extenuantes)”.

Na ação, também foram discutidos pedidos e argumentos da autora, tais como reconsideração do indeferimento da prova testemunhal; alegação de incompetência dos auditores-fiscais para reconhecimento de vínculo empregatício; inexistência de discriminação em relação aos trabalhadores; vínculo empregatício inexistente; impossibilidade de inclusão do nome da autora em “lista suja”; entre outros.



20/09/2016

Descumprimento da “lei da aprendizagem” condena empresa de terceirização a pagar multa diária e dano moral coletivo

Em Bauru, o Juizado Especial da Infância e Adolescência (JEIA) da 15ª condenou empresa da área de prestação de serviços a multa diária e dano moral coletivo por descumprimento da “lei da aprendizagem” (10.097/2000). Anteriormente, liminar

havia contemplado pedido do MPT para fixar prazo para a obrigação de fazer, o que efetivamente não ocorreu.

Considerando que a empresa não cumpriu sua função social, uma vez que "a legislação obriga os estabelecimentos de qualquer natureza a empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, em número equivalente a 5%, no mínimo, e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional", a juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima observou que há comprovação da atividade econômica principal ("comércio varejista de outros produtos") e atividades econômicas secundárias que incluem "locação de mão-de-obra temporária; atividades de limpeza não especificadas anteriormente; outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente; serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais; seleção e agenciamento de mão-de-obra; atividades paisagísticas", descrições apuradas no Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral da ré.

A magistrada destacou que "devem ser incluídas na base de cálculo da cota de aprendizes da requerida todas as funções descritas em sua atividade econômica principal e secundária, inclusive as de portaria, limpeza e segurança privada, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito ou vinte e um anos (caso em que a aprendizagem ficará restrita aos aprendizes acima de tal idade e menores de 24 anos), bem como as atividades desempenhadas por seus empregados em outros municípios diversos de sua matriz, uma vez que incluídos na base de cálculo da prestadora de serviços". Ana Cláudia assentou que "os documentos constantes dos autos, notadamente o Termo de Audiência perante o Ministério Público do Trabalho, comprovam que desde 2013 a requerida descumpra sua obrigação de contratar aprendizes, estabelecida no artigo 429 da CLT. Intimada administrativamente a fazê-lo, ficou solicitando a prorrogação de prazo para contatar o SENAC e providenciar a contratação e matrícula de aprendizes em curso de aprendizagem. Entretanto, quedou-se inerte. A inércia da reclamada originou a presente Ação Civil Pública, visando garantir o direito fundamental dos adolescentes à profissionalização e à proteção integral". A juíza esclareceu que "a alegação da requerida quanto à inexistência de cursos de aprendizagem em sua área de atuação é desprovida de qualquer fundamento. Conforme bem ponderou o Ministério Público do Trabalho, basta visitar o site do SENAC para verificar a existência de cursos destinados às áreas de portaria/limpeza. Ademais, estas se tratam de atividades secundárias da requerida, sendo ainda maior a oferta de cursos em sua atividade econômica principal, qual seja, do comércio varejista, não havendo escusas legais para o descumprimento da cota de aprendizagem".

A sentenciante considerou ainda que "nos termos do artigo 430 da CLT, caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: I – Escolas Técnicas de Educação; II – Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Cabia à requerida comprovar o não oferecimento de Curso de Aprendizagem em sua área de atuação pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio - SENAC, o que, ainda assim, possibilitaria a contratação de aprendizes com matrícula em outras Entidades Educacionais. Entretanto, não apresentou qualquer declaração a respeito proveniente do SENAC. Pelo contrário. Juntou algumas orientações do SENAI sobre contratação

de aprendizes e comprovou o oferecimento de curso de aprendizagem pelo CIEE BAURU, com o programa denominado "Comércio e Varejo". Partindo-se da premissa de que a requerida possui 400 empregados, devendo contratar o mínimo de 20 aprendizes, conforme declarado à pág. 134, verifica-se que não há que se falar em dificuldade para formação de turma para tal fim, sendo os argumentos de sua defesa totalmente protelatórios. Ressalte-se, ainda, que os riscos da atividade econômica pertencem à empresa, cabendo ao Juízo frisar que as dificuldades financeiras da requerida não a eximem de cumprir a lei, sob pena de ofensa, até mesmo, do Princípio da Igualdade em relação às outras empresas (artigo 5º da CF). Ademais, os cursos de aprendizagem ministrados pelo SENAC não importam em qualquer custo às empresas contribuintes do Sistema S, tendo que arcar, apenas, com os direitos dos aprendizes".

Efetivamente, a condenação definiu contra a empresa que: "Promova a contratação imediata de empregados aprendizes com idade entre 14 e 24 anos (observando que quanto aos adolescentes com deficiência não há limites de idade), em número equivalente a, no mínimo, 5% (cinco por cento) e, no máximo, 15% (quinze por cento), tomando-se como base de cálculo todas as funções existentes no empreendimento econômico, inclusive as de portaria, limpeza e segurança privada, que demandem formação profissional, bem como funções desempenhadas por seus empregados em outros municípios diversos de sua matriz, excetuadas as funções que exigem habilitação profissional de nível técnico ou superior (para o seu exercício); que estejam caracterizadas como cargos de direção, gerência ou confiança; trabalhadores temporários (Lei 6.019/74); terceirizados e eventuais aprendizes já contratados, atentando-se para todos os ditames do artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição da República, artigos 428 da CLT e seguintes, com as alterações advindas com as Leis n. 10.097/2000 e 11.180/2005 e Decreto n. 5.598/2005, sob pena de continuar a arcar com astreintes, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por dia, por adolescente aprendiz que deixar de contratar após a data já estipulada (20.01.2016) e que seja necessário para atingimento da cota legal mínima (artigo 461, § 4º, do CPC e 537 do Novo CPC), valor este reversível ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Bauru, a ser utilizado em projetos do Juizado Especial da Infância e do Adolescente de Bauru ou a outra instituição pública ou com finalidade pública, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho; observar que a contratação de aprendizes não implica a redução de seu quadro de pessoal, sob pena de arcar com astreintes, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por empregado que for dispensado em razão da contratação de aprendiz, valor a ser revertido ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Bauru, a ser utilizado em projetos do Juizado Especial da Infância e do Adolescente de Bauru ou a outra instituição pública ou com finalidade pública, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho; observar constantemente a oscilação do número de funções que demandam formação profissional existentes em seus estabelecimentos, e tal modo que a quantidade de aprendizes corresponda, de forma permanente, no mínimo a 5% e no máximo a 15% dessas funções, sob pena de arcar com astreintes, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por dia, a cada vez que for constatada a não observância de tal obrigação, importe a ser revertido ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Bauru, a ser utilizado em projetos do Juizado Especial da Infância e do Adolescente de Bauru ou a outra instituição pública ou com finalidade pública, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho; R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de reparação pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores aprendizes".