

Clipping



03/10/2016

Autorização do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada de trabalho é objeto de ADI

A Confederação Nacional de Indústria (CNI) ajuizou no Supremo Tribunal Federal a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 422, na qual questiona o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na parte que trata da prévia anuência de autoridades competentes para a celebração de acordo de prorrogação de jornada de trabalho relacionada às atividades insalubres. A relatora é a ministra Rosa Weber.

A confederação sustenta que a prévia anuência do Estado é incompatível com preceitos fundamentais previstos nos incisos XIII, XXII e XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e com a garantia da liberdade sindical, e que o dispositivo atacado não foi recepcionado pela Carta de 1988.

A CNI argumenta que, no setor industrial, é comum a celebração de acordos coletivos de prorrogação de jornada de trabalho, especialmente para compensar os sábados não trabalhados, cumprindo assim a jornada de 44 horas semanais, e que a exigência da autorização caiu em desuso por 15 anos. O cancelamento da Súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual a validade do acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre “prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene de trabalho”, teria criado “indevida situação de insegurança jurídica nas relações de trabalho”, pois diversos juízos trabalhistas teriam passado a considerar o artigo 60 da CLT compatível com a Constituição.

A confederação pede a concessão de medida cautelar para suspender a eficácia de todas as decisões da Justiça do Trabalho em que se discute a recepção ou não do artigo 60 da CLT pela Constituição e de todas as sanções administrativas impostas a empregadores por alegado descumprimento do dispositivo da CLT. Requer ainda a suspensão de eficácia da norma, ao menos da parte em que condiciona a compensação de jornada à prévia licença estatal, até decisão final da ação. No mérito, pede que seja declarada a incompatibilidade e a não recepção, pela Constituição Federal de 1988, do artigo 60 da CLT .

03/10/2016

Turmas rejeitam recursos que não observaram nova norma sobre admissibilidade parcial

A Quinta e a Sétima Turmas do Tribunal Superior do Trabalho proferiram recentemente decisões que aplicam a Instrução Normativa 40 do Tribunal, editada em março de 2016 em decorrência da entrada em vigor do novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015). A nova norma dispõe sobre o cabimento de agravo de instrumento nos casos em que o recurso de revista é admitido apenas parcialmente pelos Tribunais Regionais, cabendo à parte o ônus de impugnar o capítulo denegatório da decisão. Também em decorrência do novo CPC, o TST cancelou a Súmula 285, que admitia a apreciação integral pela Turma do recurso admitido apenas em parte.

Foi com base na IN 40 que a Quinta Turma não conheceu de recurso do Sindicato dos Médicos do Estado de Minas Gerais (Sinmedmg) contra decisão do TRT da 3ª Região (MG) que, no juízo de admissibilidade, não analisou um dos temas tratados no recurso, a extinção do processo sem julgamento do mérito. A Turma explicou que, de acordo com a nova regulamentação, o sindicato deveria opor embargos de declaração relativos ao tema negado. Como não o fez, operou-se a preclusão, prevista no artigo 1º, parágrafo 1º da IN 40.

Na ação, o sindicato tentava receber da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (Fundep) a contribuição sindical patronal de 2011 a 2013. O processo foi extinto sem julgamento do mérito pelo juízo da 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que considerou o Sinmedmg ilegítimo para figurar no polo ativo da ação. A decisão foi mantida pelo TRT-MG.

No recurso ao TST, o sindicato pretendia a declaração de nulidade do acórdão regional porque, mesmo questionada com embargos de declaração, a turma regional não analisou o questionamento sobre a extinção do processo sem julgamento do mérito.

O relator do recurso de revista, ministro Barros Levenhagen, observou que o sindicato não interpôs agravo de instrumento contra a decisão que negou seguimento à revista, o que torna impossível, diante das novas regras, o conhecimento do recurso nos tópicos em exame, ante os efeitos da preclusão temporal.

Também a Sétima Turma, na última sessão de julgamento (28/9), não conheceu de recurso do Hospital Nossa Senhora da Conceição S. A., de Porto Alegre (RS), contra decisão que a condenou subsidiariamente ao pagamento de verbas trabalhistas a um empregado terceirizado. O recurso foi admitido pelo TRT da 4ª Região apenas quanto à questão da responsabilidade subsidiária da administração pública, mas o hospital questionava, no recurso de revista, outros tópicos, como a aplicação da multa do artigo 467 da CLT, relativa ao atraso das verbas rescisórias.

O relator do recurso, ministro Cláudio Brandão, destacou em seu voto que somente seria objeto de apreciação pela Turma o tema da responsabilidade subsidiária, tendo em vista que foi o único ponto expressamente admitido pelo TRT para o processamento do recurso de revista. "No que tange às demais matéria, às quais a Presidência do Tribunal Regional negou seguimento, operou-se a preclusão, uma vez que o litigante não interpôs o imprescindível agravo de instrumento, segundo a diretriz do artigo 1º, da Instrução Normativa 40", afirmou.

Brandão explicou que o dispositivo foi inspirado no parágrafo único do artigo 1.034 do CPC de 2015 que, "de maneira inquestionável", define a amplitude do efeito devolutivo próprio dos recursos extraordinário ou especial (este análogo ao recurso de revista), ao estabelecer que, uma vez admitido por um fundamento, será devolvido ao tribunal superior (no caso, o TST) o conhecimento dos demais fundamentos para a solução do capítulo impugnado.

04/10/2016

JT é incompetente para analisar caso de ambulante proibida de trabalhar em rodovia de Cubatão (SP)

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso de uma ambulante contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que, em mandado de segurança impetrado por ela, declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar atos da Prefeitura Municipal de Cubatão (SP) e da Concessionária Ecovias dos Imigrantes S.A. que a retiraram do local onde vendia frutas. No entendimento do ministro Douglas Alencar Rodrigues, relator, o tema não abrange o direito contra o empregador ou o tomador dos serviços, mas o uso do espaço público para o exercício de atividade comercial.

A ambulante alegou que a restrição prejudicou seu único meio de sustento, uma vez que vendia frutas há mais de cinco anos na travessa de uma das avenidas da cidade, com clientela cativa. Segundo ela, depois de ter o pedido de licença negado pela procuradoria fiscal do município, foi expulsa pela concessionária e impedida de trabalhar. A Evocias, sob o argumento de que a faixa de comercialização lhe pertencia, colocou enormes pedras para bloquear a travessia de pessoas e o acesso de seus clientes. No mandado de segurança, ela pedia liminar para garantir o direito de ir e vir, alegando ainda violação da proteção do direito ao trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) não entrou no mérito quanto à competência da Justiça do Trabalho, mas extinguiu o processo sem resolução do mérito com base em dispositivo de seu Regimento Interno segundo o qual a sua Seção de Dissídios Individuais só examina mandados de segurança contra atos praticados por juízes do trabalho ou autoridades que estejam sob a jurisdição do TRT-SP. Para o Regional, eventual discussão neste sentido deveria ser submetida a uma das Varas do Trabalho da comarca na qual atuam as autoridades questionadas.

Incompetência absoluta

O ministro Douglas Alencar, no entanto, considerou que o objeto da ação mandamental não possui correlação com qualquer instância da Justiça do Trabalho, cuja competência está prevista no artigo 114 da Constituição Federal). "O conflito refere-se ao suposto direito de exercício do comércio em espaço público municipal, tendo como partes a trabalhadora ambulante, o município e a empresa concessionária que administra a rodovia", disse. "Evidente, pois, que a relação jurídica inicial está fora do alcance do Direito do Trabalho",.

O relator, porém, entendeu que o reconhecimento da incompetência material do Judiciário trabalhista não deve implicar a extinção do processo sem a resolução do mérito. Diante disso, determinou o retorno dos autos ao Regional, para que esta remeta o tema a uma das Varas do Tribunal de Justiça de São Paulo na cidade de Cubatão.

A decisão foi unânime.

04/10/2016

TST rejeita mandado de segurança de Consulado da Venezuela contra alteração de cálculo de sentença

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso ordinário em mandado de segurança do Consulado-Geral da República Bolivariana da Venezuela contra ato do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que, em julgamento de embargos declaratórios, alterou o salário médio de uma secretária bilíngue ao corrigir erro material quanto ao padrão monetário utilizado no cálculo. O consulado alegava que a decisão violou a coisa julgada.

O relator do recurso na SDI-2, ministro Vieira de Mello Filho, no entanto, considerou que, conforme estabelecem o artigo 5º, inciso II, da Lei do Mando de Segurança (Lei 12.016/09), a Súmula 267 do Supremo Tribunal Federal e a Orientação Jurisprudencial 92 da própria SDI-2, o mandado de segurança é instrumento processual excepcionalíssimo, e não é cabível quando há a possibilidade de interposição de outra ferramenta recursal.

Ele também ressaltou que o consulado tentou se beneficiar de uma tentativa "sistematicamente repudiada pelos Tribunais", que é a de buscar duas vias recursais ao mesmo tempo e com o mesmo objetivo: além da ação mandamental, interpôs agravo de instrumento em recurso de revista, desprovido pela Oitava Turma do TST em agosto deste ano. "O mandado de segurança não pode ser utilizado simultaneamente ou como sucedâneo de recurso", afirmou.

Entenda o caso

A secretária, que é venezuelana e trabalhou por mais de 30 anos no Consulado-Geral do país em São Paulo, pediu em reclamação trabalhista o pagamento das diferenças referente à redução salarial ocasionada pela mudança do padrão monetário de pagamento dos salários, de dólares para real. Ela alegou que passou a receber cerca de R\$ 1,8 mil, enquanto, antes da alteração da moeda, era remunerada em quase R\$ 2,4 mil, considerando a conversão dos valores recebidos em dólares.

A entidade diplomática afirmou que mudou a forma de pagamento depois de ser notificada de que o pagamento em dólar violava a legislação brasileira. Mas explicou que a média salarial de R\$ 1,8 mil foi estabelecida a partir do cálculo dos valores recebidos nos 12 meses anteriores, de modo a evitar perda salarial em decorrência da flutuação do câmbio.

Ao julgar os recursos ordinários das partes, o Regional, ao invés de contabilizar o valor de 1,8 mil em reais, calculou em dólares, o que resultou em uma diferença mensal de R\$ 600. No entanto, em análise dos embargos opostos pelo consulado, retificou o erro material, mas manteve a condenação às diferenças.

No mandado de segurança, o consulado requereu a tutela antecipada para anular o julgamento dos embargos no TRT, sob o argumento de modificação da coisa julgada. O ministro Vieira de Mello, porém, ressaltou que a medida adequada para requerer efeito suspensivo a recurso não é o mandado de segurança, mas a ação cautelar, como o dispõe a Súmula 414, inciso I, do TST.

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, houve a oposição de embargos declaratórios, ainda não julgados.

04/10/2016

Indústria não pagará horas extras por redução ínfima e esporádica de intervalo intrajornada

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Fornac Ltda., de Igarapé (MG), da condenação ao pagamento do período integral do intervalo intrajornada, com 50% de adicional, nos dias em que um forneiro usufruiu do intervalo com apenas alguns minutos a menos. Segundo os cartões de ponto, a redução era em torno de dois ou três minutos, sendo que em outros dias o intervalo foi de mais de uma hora. "Nessa situação, afirmar que houve supressão do intervalo, nos moldes do artigo 71, parágrafo 4º, da CLT, foge até ao razoável", ressaltou o relator do recurso, ministro Cláudio Brandão.

A Fornac foi condenada pela 1ª Vara do Trabalho de Betim (MG) a pagar hora extra diária somente nos dias em que o intervalo intrajornada foi inferior a 50 minutos. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), porém, deferiu uma hora extra em todos os dias em que o empregado não usufruiu do intervalo de uma hora, entendendo que aplicou ao caso a Orientação Jurisprudencial 307 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (ISDI-1) do TST. Segundo o Regional, trata-se de norma de natureza protetiva, que visa à preservação da saúde e da segurança do empregado.

No recurso ao TST, a indústria argumentou que o empregado sempre gozou de intervalo intrajornada e, em raras ocasiões, houve necessidade de trabalho nesse período, cabendo o pagamento apenas do tempo faltante acrescido de 50%.

Caso excepcional

O relator do recurso, ministro Cláudio Brandão, explicou que, por se tratar de norma afeta à higiene e segurança do trabalho, "pouco importa se houve supressão total ou parcial do intervalo intrajornada", e, em qualquer caso, é devido o pagamento total do período com acréscimo de 50%, com base na Súmula 437, item I, do TST. No entanto, considerou que a supressão eventual de período ínfimo, caracterizado conforme as peculiaridades do caso, entre elas o tempo efetivamente concedido para o descanso, não inviabiliza o atingimento da finalidade de assegurar a higidez física e mental do trabalhador. "Busca-se, com isso, concretizar a aplicação da norma à luz dos princípios constitucionais, como o da razoabilidade, a fim de se alcançar a verdadeira justiça social na pacificação dos conflitos", afirmou.

Cláudio Brandão ressaltou, porém, que apenas em casos excepcionais, mediante a ponderação de princípios, é possível a adoção de tal caminho. "O respeito ao intervalo mínimo de uma hora, baseado e fixado em critérios técnicos divisados pelo legislador, deverá ser o norte constante na relação de trabalho, não sendo prudente a criação de parâmetros predeterminados que enfraqueçam a proteção concedida ao trabalho", afirmou.

A decisão foi por maioria, vencido o ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho quanto ao conhecimento.

03/10/2016

Mutirão de conciliação prioriza processos de idosos em Pernambuco

O Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) promove, de 3 a 18 de outubro, a 3ª Quinzena Pernambucana de Conciliação em Apoio ao Idoso. Cerca de 400 processos que envolvem cidadãos com 60 anos ou mais devem ser agilizados. Promovida pela Coordenadoria dos Juizados Especiais do estado, a ação ocorre na Central dos Juizados Especiais Cíveis da capital.

A data da ação foi escolhida em razão do Dia Internacional do Idoso, comemorado em 1º de outubro. "O objetivo da iniciativa é assegurar uma política efetiva de apoio a pessoas com 60 anos ou mais, fazendo valer a prioridade legal na tramitação e julgamento de processos que envolvem idosos", disse a coordenadora dos Juizados Especiais de Pernambuco, juíza Ana Luíza Câmara.

Mais de 30 audiências de conciliação são realizadas por dia durante o evento. São avaliadas demandas cíveis e de relações de consumo de competência dos Juizados Especiais (cujo valor não exceda 40 salários mínimos), como indenizações de qualquer natureza, acidentes de trânsito, danos morais decorrentes de relação de consumo e perdas e danos causados por um produto ou serviço. Os processos nos quais não houver acordo durante a quinzena serão encaminhados para um mutirão de sentenças. A iniciativa integra as ações da Política de Valorização do 1º Grau.

04/10/2016

Presidente do CNJ quer evitar que punições liminares se perpetuem

A presidente do Conselho Nacional de Justiça, ministra Cármen Lúcia, dará preferência ao julgamento de processos envolvendo magistrados e servidores afastados de suas atividades em decisões cautelares. O objetivo é evitar que afastamentos em caráter liminar se prolonguem eternamente por falta de uma definição do CNJ sobre o caso, o que, segundo ela, prejudica a prestação jurisdicional e gera "situações de injustiça". De acordo com a ministra, muitos destes casos acabam sendo questionados também no Supremo Tribunal Federal (STF) em mandados de segurança, sobrecarregando indevidamente os dois órgãos.

A decisão da ministra foi anunciada na 238ª sessão ordinária do CNJ, ocorrida no último dia 27, após julgamento do Pedido de Providências de relatoria do conselheiro Bruno Ronchetti. No processo, uma magistrada do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), pedia a cassação de uma decisão do próprio CNJ que julgou improcedente um Procedimento de Controle Administrativo (PCA) da mesma magistrada. No PCA, a magistrada, punida pelo CNJ com a pena de disponibilidade, pedia o seu reaproveitamento na função de juíza de Direito, após dois anos de cumprimento da pena.

O plenário acompanhou, por unanimidade, voto do conselheiro-relator pelo arquivamento do feito por perda do objeto. Antes de impetrar o Pedido de Providências no CNJ, a magistrada havia questionado a decisão do CNJ no STF, que entendeu pelo aproveitamento da magistrada, uma vez que a pena imposta já havia

sido cumprida. Com isso, o plenário do CNJ entendeu que o Pedido de Providências estava prejudicado e decidiu arquivar o procedimento.

Após a decisão, a presidente do CNJ informou ao plenário que solicitou à Secretaria Geral do CNJ o levantamento de todos os casos em que há afastamento liminar de magistrados ou servidores, para que sejam julgados de forma preferencial. “Depois de três ou quatro anos em que a pessoa está afastada e já se encontra quase na fase de aposentadoria, ela teria sofrido uma pena com base numa liminar. Liminar tem caráter precário e, portanto, eu vou dar preferência sempre a estes pedidos”, afirmou.



30/09/2016

Hospital deve cessar contratação irregular de médicos

No prazo de 60 dias, o Hospital Mestre Vitalino, localizado em Caruaru e administrado via contrato com o Governo do Estado de Pernambuco pelo Hospital do Tricentenário, deve regularizar a situação de trabalho dos médicos da unidade. Em investigação feita pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), foi descoberto que o Hospital Mestre Vitalino estava fraudando as relações de trabalho, utilizando-se da prática de pejetização.

Nela, os médicos eram contratados como pessoas jurídicas, assumindo uma série de encargos ao se tornarem uma empresa para poderem atuar e abrindo mão de uma série de direitos que teriam caso o vínculo fosse regular, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O fim da prática está vinculada a Termo de Ajuste de Conduta (TAC) que a unidade hospitalar assinou perante o MPT, em 20 de setembro, por atuação do procurador do Trabalho José Adílson Pereira da Costa. De acordo com o documento, o hospital está impedido de contratar médicos como pessoa jurídica, ou pessoa física na condição de prestadores de serviço/autônomos, sejam plantonistas (presenciais e sobreaviso), diaristas, semanistas e outros, devendo substituir os contratos civis por contrato de trabalho com registro e anotação da carteira de trabalho.

Na contratação de novos profissionais, a parte está obrigada a cumprir as normas que regem as Organizações Sociais, especialmente quanto à obrigatoriedade de adotar processo seletivo que garanta objetividade, impessoalidade e publicidade.

Caso descumpra o compromisso do TAC, o hospital está sujeito ao pagamento de multa de dois mil reais por trabalhador irregular, a cada descumprimento, sendo o valor reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O cumprimento do TAC será fiscalizado pelo MPT e pelo Ministério do Trabalho. Constatado que as obrigações não estão sendo consideradas, será pedida a execução do documento na justiça. Qualquer cidadão também pode informar irregularidades sobre o assunto. Para isso, basta entrar em contato com a unidade do órgão em Caruaru. Pode-se ainda acessar o site www.prt6.mpt.mp.br, através do link de denúncias, e informar a situação.

Exceção

O procurador ressalta que estão excluídos deste TAC os profissionais que atuam na hemodinâmica, hemodiálise, imagem, anestesiologia, laboratório de análises clínicas, laboratório de patologia, que serão objeto de continuidade das investigações na instrução do inquérito. “Essa não é uma chancela do MPT em relação ao atual

modelo de contratação, seja de médico, seja de qualquer outro profissional, de saúde ou não. É apenas uma ressalva, porque ainda precisamos apurar a situação nestas áreas do hospital”, disse.

Pejotização

A pejotização acontece quando o empregador obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica para a realização do trabalho, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho. O objetivo é reduzir custos trabalhistas mediante fraude aos preceitos de proteção as relações de trabalho. A prestação de serviço ocorre sob todas as obrigações de um contrato de trabalho, presentes a subordinação, onerosidade e habitualidade, mas sob o rótulo de relação entre empresas.



03/10/2016

Indeferido vínculo empregatício a cantora

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou improcedente o pedido de uma cantora que solicitava reconhecimento de vínculo empregatício com a Ki Chopp Restaurante LTDA.-EPP e a Faeli Bar e Lanchonete Ltda.-ME. O colegiado seguiu por unanimidade o voto do relator do acórdão, desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano, que considerou não terem sido demonstrados requisitos que comprovassem relação de subordinação jurídica da artista com os estabelecimentos comerciais.

A cantora alegou ter trabalhado para o bar de setembro de 2003 a outubro de 2013, das 17h30 às 22h30, sendo que o horário podia se estender até 23h em dias de muito movimento. Declarou que, desde 2008, em razão do aumento de público, também se apresentava no restaurante, pois ambos funcionavam no mesmo horário. Seu salário era rateado entre os dois empregadores. Além disso, declarou que sua dispensa foi imotivada e que não constava anotação em sua carteira de trabalho.

Os donos do restaurante e do bar contestaram as alegações da cantora, negando que houvesse requisitos para comprovar vínculo de emprego. De acordo com eles, havia um acordo verbal com a banda musical da qual a trabalhadora era integrante, e que todos os shows eram realizados na praça de alimentação, lugar onde estão sediados os dois estabelecimentos.

Em seu voto, o desembargador Paulo Marcelo de Miranda Serrano concluiu pela ausência de subordinação jurídica, posto que a cantora tinha liberdade para escolher seu repertório, bem como para decidir quais músicos iria contratar para acompanhá-la em suas apresentações. "Note-se, ainda, que era a demandante quem efetuava o pagamento dos músicos que a acompanhavam, sem qualquer ingerência das reclamadas", observou o magistrado.

Outro ponto ressaltado pelo relator do acórdão foi o fato de a cantora poder se fazer substituir por um dos músicos que a acompanhavam, gerando a ausência de personalidade, um dos requisitos para comprovar o vínculo de emprego. A decisão ratificou a sentença da juíza Rosemary Mazini, em exercício na 3ª Vara do Trabalho de São Gonçalo.

04/10/2016

Empregado que apresentou conversas de Skype obtidas ilicitamente não consegue indenização por assédio moral

Um auxiliar financeiro administrativo que trabalhou em uma empresa de comércio e importação de peças e máquinas procurou a Justiça do Trabalho pedindo que a ex-empregadora fosse condenada ao pagamento de indenização por assédio moral. O motivo: em determinado momento, os colegas teriam passado a tratá-lo com indiferença e atribuído apelidos ofensivos. Para provar o alegado, apresentou o conteúdo de conversas extraídas do Skype de uma funcionária da empresa, com registros de apelidos ultrajantes.

O caso foi analisado pela juíza Camila César Corrêa, em exercício na 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Com base nas provas documental e testemunhal a julgadora entendeu que o trabalhador não conseguiu provar sua versão dos fatos e indeferiu o pedido.

Na sentença, a julgadora observou que o próprio auxiliar reconheceu, em depoimento, que gostava de trabalhar para a ré e que os supostos apelidos ('Gazela', 'biba' e 'mulher grávida') não eram dirigidos a ele de forma presencial e direta. A pretensão do reclamante era provar as alegações por meio de conversas retiradas do Skype, mas a julgadora rejeitou essa possibilidade.

É que, para ela, as conversas transcritas nada provaram, uma vez que sequer faziam menção ao nome do auxiliar. Ademais, o próprio trabalhador afirmou que teve acesso ao conteúdo das conversas acessando furtivamente o computador de uma colega, cuja senha conhecia. A atitude foi repudiada pela juíza. "Não se pode olvidar que ante o depoimento pessoal do reclamante, este agiu de forma reprovável ao acessar as conversas particulares da sua colega de trabalho no aplicativo skype, violando, assim, a privacidade de uma colega de trabalho, já que confessou que o acesso se dava por meio de senha", registrou na sentença.

A magistrada também atentou para o fato de muitas das conversas terem sido registradas no horário de 22/23h, enquanto o próprio auxiliar reconheceu que nunca permanecia no trabalho após as 18h e que apenas o programador teria acesso remoto aos computadores. Diante desse contexto, concluiu não haver certeza de que as conversas apresentadas foram produzidas por funcionários da empresa. "Não há nos autos qualquer comprovação de que tenha a ré praticado conduta reiterada direcionada ao autor a macular a sua honra ou com o fim de desestabilizá-lo", pontuou ao final, considerando frágil a prova da prática de conduta abusiva ou ilícita por parte da ré a configurar assédio moral.

O auxiliar recorreu da decisão, mas o TRT de Minas manteve a sentença. Os julgadores de 2º Grau consideraram que as conversas obtidas ilicitamente pelo reclamante não poderiam servir para comprovação dos fatos alegados, nos termos do artigo 5º, LVI, da Constituição Federal. Isto porque ele próprio reconheceu que as obteve de forma clandestina, com invasão da privacidade dos interlocutores, sem o expresse consentimento deles. Mesmo que assim não fosse, entenderam que o assédio moral não ficou provado.

04/10/2016

Empresa de call center terá que integrar período de treinamento ao contrato de trabalho de empregada

A Turma Recursal de Juiz de Fora julgou favoravelmente o recurso de uma trabalhadora para reconhecer o vínculo de emprego no período em que ela esteve à disposição da ré, uma conhecida empresa de call center, participando de treinamento para trabalhar como operadora de telemarketing e representante de atendimento. Que explica a decisão é o relator do recurso, juiz convocado Márcio José Zebende: "Sabe-se que a empresa adota a prática ilegal de não anotar a ativação dos empregados no período destinado ao treinamento, sendo evidente a disponibilidade e sujeição da reclamante às determinações da empregadora em tais dias (art. 4º, CLT)".

No caso, a empregada foi admitida em 01/12/2011, mas teve a CTPS anotada apenas em 10 de janeiro de 2012. A alegação da empresa foi de que, nesses dias, a empregada apenas participou do treinamento que constitui uma fase processo seletivo, com realização de dinâmicas de grupo e entrevistas, sem qualquer promessa de emprego. Disse ainda que o período não integra o contrato de trabalho e que, para que fosse admitida, a reclamante teve ainda que fazer provas, depois do treinamento.

Mas, segundo esclareceu o relator, a prova testemunhal demonstrou claramente que a reclamante, juntamente com outros empregados e após ser aprovada em processo de seleção, ficou em treinamento profissional na ré, por cerca de um mês, sem o registro do período no contrato de trabalho. Nesses dias, o trabalho ocorria de segunda a sábado, das 15h às 21h, inclusive, com assinatura de lista de presença. Dessa forma, para o julgador, ficou evidente que a reclamante estava à disposição da empresa no período, destinado a que ela se adequasse às condições de trabalho e se capacitasse para exercer as atividades profissionais.

"O período de treinamento assemelha-se à experiência e deve ser compreendido no tempo de duração do contrato de trabalho, já que estão presentes, nessa fase, os requisitos da relação de emprego (artigos 2º e 3º, da CLT)", lembrou o juiz convocado relator.

Para finalizar, ele destacou que, através de decisões anteriores da TRJF, "sabe-se que a empresa reclamada adota a prática ilegal de não anotar a ativação dos empregados no período destinado ao seu treinamento, embora permaneçam em evidente disponibilidade e sujeição às ordens da empregadora". Por essas razões, a Turma deu provimento ao recurso da reclamante para reconhecer o vínculo empregatício no período de treinamento, condenando a empresa a retificar a CTPS e a pagar as parcelas trabalhistas do período (saldo salarial, com reflexos em 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS).



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

03/10/2016

Trabalhador demitido aos gritos e "escoltado" para fora de transportadora deverá ser indenizado

Um auxiliar de manutenção de Curitiba deverá ser indenizado, por danos morais, por ter sido repreendido e demitido aos gritos na presença de colegas de trabalho, sendo

"escortado" para fora do escritório após imprimir documentos particulares na impressora de empresa transportadora, sem autorização.

Os desembargadores da 3ª Turma do TRT do Paraná, que julgaram o caso, entenderam que a conduta do empregador ultrapassou os limites da razoabilidade, configurando abuso de poder.

Contratado pela transportadora em março de 2014, o auxiliar foi dispensado sem justa causa quatro meses depois, quando imprimiu algumas folhas de documentos particulares na empresa.

Vários empregados presenciaram a demissão e confirmaram, em depoimento, que o supervisor alterou o tom de voz ao repreender e despedir o trabalhador. As testemunhas também relataram que, a partir da dispensa, o funcionário passou a ser acompanhado por um colega durante todo o período em que permaneceu nas dependências da empresa.

Os magistrados da 3ª Turma ressaltaram na decisão que o exercício do direito potestativo do empregador não o autoriza a submeter os empregados a situações constrangedoras e humilhantes, nem mesmo por ocasião da dispensa.

No acórdão, os magistrados mantiveram a sentença da juíza Camila Campos de Almeida, da 23ª Vara de Curitiba, e condenaram a transportadora e mais três empresas que fazem parte do mesmo grupo econômico a indenizar o trabalhador em R\$ 5 mil, por danos morais.

"No âmbito infraconstitucional, a indenização por dano moral encontra-se assegurada no art. 186 do Código Civil, o qual dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", constou na decisão de segundo grau.

A relatora do acórdão foi a desembargadora Thereza Cristina Gosdal. A empresa reclamada recorreu da decisão.

03/10/2016

Mantida justa causa a motorista que despejou água em obra de rodovia

A Sexta Turma do TRT-PR manteve a dispensa por justa causa aplicada pelo Consórcio Caminhos do Noroeste a um motorista de caminhão-pipa que despejou água em um trecho de obras de asfaltamento, mesmo depois de ser orientado a interromper o procedimento. O derramamento de água forçou a retirada do material já aplicado na pista e exigiu uma nova execução do trabalho, com atrasos à obra.

O fato aconteceu em maio de 2015, quando o motorista, há nove meses no emprego, recebeu ordem de levar o caminhão-pipa a uma oficina localizada no trecho em obras para consertar vazamento no tanque de água.

Para permitir o trabalho de soldagem, havia necessidade de esgotar completamente o tanque. O funcionário responsável pela solda teria orientado a esvaziar o tanque ali mesmo, no pátio da oficina, justificando que este era o procedimento normal. O soldador confirmou essa informação ao depor como testemunha no processo trabalhista.

Em primeiro grau a dispensa por justa foi revertida, por ser considerada desproporcional à gravidade da conduta do trabalhador. Na análise do recurso, no entanto, os desembargadores da Sexta Turma entenderam que houve, sim, falta grave do motorista que, mesmo advertido por encarregados da concessionária de que

o procedimento estava prejudicando as obras, e tendo recebido ordem de parar, continuou a despejar água até o esgotamento do tanque.

“Comprovado pelas duas primeiras testemunhas do reclamado que ainda durante o procedimento o empregado fora avisado das consequências do seu ato, ignorando e efetivamente causando prejuízos (tendo que refazer o trabalho e atrasando a obra), tem-se como quebrada a fidúcia inerente à relação de emprego”, enfatizou o relator do acórdão, desembargador Francisco Roberto Ermel.

Com este entendimento, os magistrados reformaram a decisão de origem, declarando a validade da dispensa por justa causa e excluindo a condenação ao pagamento das verbas rescisórias que seriam devidas em caso de dispensa sem justa causa. O prazo legal decorreu sem recurso das partes.



03/10/2016

Empregada grávida obtém direito à estabilidade gestacional em função comissionada

A Justiça do Trabalho do Distrito Federal garantiu a permanência de uma empregada pública grávida na função comissionada de um hospital universitário, durante a gestação e até seis meses após a data do parto. A decisão foi da juíza Audrey Choucair Vaz, em atuação na 15ª Vara do Trabalho de Brasília. Conforme informações dos autos, a trabalhadora ocupa a função desde de 2012 e foi exonerada em 2015, quando estava no oitavo mês de gestação.

Segundo a magistrada, a estabilidade provisória da gestante visa à proteção não só do emprego, mas também à garantia do salário enquanto estiverem preenchidos os requisitos para a sua manutenção. "Não é plausível permitir que empregada deixe de receber a contraprestação pecuniária relativa à função ocupada desde o ano de 2012, no momento, em que, sabidamente, os gastos financeiros se tornam mais acentuados", analisou a juíza.

Em sua defesa, a empresa pública defendeu que é lícita a reversão da autora ao cargo efetivo, de acordo com o previsto nos termos do artigo 468, parágrafo único, da CLT. Sustentou ainda que a estabilidade conferida à gestante refere-se ao emprego e não à função, por isso, o pedido da autora não teria amparo legal.

Garantia constitucional

No entendimento da magistrada responsável pela sentença, a proteção à maternidade é uma garantia constitucional derivada do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, que tem por objetivo proteger o nascituro, conferindo à mãe as condições indispensáveis para o seu sustento e suas necessidades básicas.

"A exoneração da função comissionada no período próximo à data do parto importa, sem dúvida nenhuma, em violação à garantia constitucional de proteção à maternidade e ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana. Como conseguiria a autora outro emprego, ou ainda, como conseguiria dentro da ré uma outra colocação em função gratificada, uma vez que já se aproximava do parto?", ponderou a juíza Audrey Choucair Vaz.

Retrocesso e discriminação

Para a magistrada, a conduta da empresa também significa ofensa à proteção e à promoção do mercado trabalho da mulher, significando retrocesso e discriminação.

"A medida aplicada pelo empregador acaba por punir a mulher pela gestação, servindo de forma indevida como desestímulo às outras colegas de trabalho, que vendo a conduta empresarial, teriam receio em engravidar, com redução significativa de sua remuneração", pontuou.

Jurisprudência

A decisão da juíza do trabalho foi fundamentada no entendimento jurisprudencial do Superior Tribunal de Justiça (STJ) consolidado em julgados que têm garantido a gestantes militares e servidoras públicas civis a estabilidade provisória gestacional também para o exercício de funções comissionadas. "A Administração Pública deve, antes de optar pela exoneração, buscar soluções alternativas mais aceitáveis, como se valer de designação de substitutos para exercício interino das funções", acrescentou a magistrada.

Período de estabilidade

Recentemente, a licença-maternidade foi ampliada para seis meses, principalmente em entes da Administração Pública. No entanto, a Constituição Federal ainda confere à gestante estabilidade provisória de emprego de apenas cinco meses após o parto. "De forma a conciliar o texto constitucional com a alteração legal superveniente, e observando os limites do pedido da autora, a manutenção da gratificação de função reconhecida nesta sentença estender-se-á a data seis meses após o parto", decidiu a juíza na sentença.



30/09/2016

Banco do Brasil vai pagar R\$ 154 mil a funcionário

A 2ª Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) acompanhou o voto do relator, desembargador Edvaldo de Andrade e manteve a íntegra da decisão da 2ª Vara de João Pessoa, que condenou o Banco do Brasil ao pagamento de uma ação trabalhista no valor de R\$ 154,9 mil a um funcionário da instituição referente a férias mais 1/3, FGTS, conversões em espécie das férias, abonos assiduidade e licenças-prêmio, repouso semanal remunerado e gratificação semestral.

O juízo de origem do processo já havia rejeitado os embargos à execução propostos pelo banco e acolhido parcialmente a impugnação aos cálculos oferecida pelo servidor, e determinou o pagamento no prazo de 15 dias após o julgamento do processo, independentemente de notificação ou intimação, sob pena de aplicação da multa.

Mesmo apresentando embargos de declaração, que foram rejeitados, o Banco do Brasil ainda alegou que, em relação às contribuições previdenciárias, a inclusão de juros e multa foi indevida, afirmando que o fato gerador das contribuições sociais decorrentes da sentença corresponde à data do efetivo pagamento dos valores em execução. E que o fato gerador corresponde ao pagamento do crédito do funcionário, somente caberia a incidência de juros e multa a partir deste prazo legal, sob pena de violação ao art. 195 da Constituição Federal.

Tendo elaborados os cálculos, o servidor requereu a apuração da gratificação semestral à razão de 25% sobre o somatório das horas extras, mais 50% e repouso semanal remunerado, argumentando que os valores relativos às conversões em espécie não considerou o repouso semanal remunerado e gratificação semestral, pelo

que requer a inclusão de tais parcelas na apuração do montante devido a título de conversão das férias em dinheiro, inclusive naquelas consignadas no TRCT.

Ao final, afirmou que as contas de liquidação integraram apenas as horas extras no valor das férias e do 13º salário, de modo que incorreu em equívoco ao se deixar de considerar a inclusão do repouso semanal remunerado e da gratificação semestral na base de cálculo das parcelas mencionadas anteriormente.

Embora não tenha feito nenhuma narrativa ou esclarecimento a respeito do requerimento, o banco executado insiste pela “suspensão dos efeitos da presente execução, haja vista a efetivação da garantia da condenação exequenda, sob pena de causar prejuízo à parte agravante”.

O relator do Processo nº 0109000-58.2011.5.13.0002 concluiu que “a pretensão não encontra amparo legal, porquanto o processo tramita em sede de execução provisória, cujo procedimento é autorizado pelo art. 880 da CLT, de modo que inexistente qualquer prejuízo à parte agravada”.



30/09/2016

Empresa do ramo de transporte público terá de arcar solidariamente com pagamento de verbas e cumprimento de obrigações a trabalhador

A 7ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso da terceira reclamada, uma empresa do ramo do transporte público, e manteve a sentença do Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campinas, assinada pelo juiz Marcelo Chaim Chohfi, e que condenou solidariamente as quatro reclamadas envolvidas no processo ao pagamento das verbas e cumprimento das obrigações.

A empresa recorrente não concordou com a responsabilidade solidária que lhe foi atribuída, e argumentou que não foi comprovada nenhuma "relação de direção, controle ou administração entre as reclamadas, mas apenas a sucessão na exploração das linhas de transporte urbano, decorrente de concessão do poder público a título precário e provisório".

Para o relator do acórdão, desembargador Manuel Soares Ferreira Carradita, "é irrelevante o fato de as empresas possuírem ou não personalidade jurídica distinta". Segundo se confirmou nos autos, "as cópias dos contratos sociais demonstram nítida interligação societária e administrativa entre as reclamadas, revelando que pertencem ao mesmo grupo econômico".

Dois sócios comuns de duas empresas distintas também integram uma terceira, que é uma das quatro reclamadas nos autos. Outra das empresas reclamadas, por sua vez, é constituída pelas duas empresas acima. Assim, segundo se apurou, os sócios das quatro empresas se comunicam, de alguma forma, comprovando assim "a identidade societária entre as reclamadas, o compartilhamento diretivo e o exercício de idêntica atividade". Para o colegiado, "resta configurado o grupo econômico reconhecido pela sentença, nos termos do artigo 2º, §2º, da CLT, motivo pelo qual fica mantida a responsabilidade solidária atribuída à recorrente".

03/10/2016

Ambiente artificialmente frio dá direito a pausa de recuperação térmica

Trabalhar em qualquer lugar artificialmente frio garante ao empregado intervalo para recuperação térmica, conforme determina a Súmula 438 do Tribunal Superior do Trabalho. O entendimento foi aplicado pela juíza Mônica Ramos Emery, da 10ª Vara do Trabalho de Brasília, para condenar uma empresa do setor de alimentação a pagar verbas referentes ao período de pausa para reequilibrar a temperatura corporal. A funcionária alegou na ação que, apesar de sempre ter atuado em temperaturas inferiores a 12 graus, nunca lhe foi concedido intervalo de 20 minutos previsto no artigo 253 da Consolidação das Leis do Trabalho. O dispositivo garante a pausa depois de completada 1 hora e 40 minutos de trabalho dentro de câmaras frigoríficas ou em movimentação de mercadorias do ambiente quente para o frio e vice-versa.

A empresa argumentou que o intervalo citado pela autora só vale para os empregados que trabalham dentro das câmaras frigoríficas ou movimentem mercadorias entre ambientes quentes e frios. Disse ainda que não é previsto o pagamento de intervalo não aproveitado. A perícia solicitada constatou que o local onde a empregada trabalhava era similar ao interior de câmaras frigoríficas.

Na sentença, a juíza explicou que o artigo 253 da CLT é focado na saúde, higiene e segurança no trabalho. “O objetivo da norma não é simplesmente remunerar o período destinado aos intervalos, mas efetivamente fazer com que os contratantes cumpram essas normas mínimas.” Mônica Emery explicou ainda que o pedido da autora está dentro dos parâmetros estabelecidos pela Súmula 438 do TST.

“Há que se ressaltar o teor da Súmula 438/TST, que estabelece que o intervalo é devido aos empregados que laborem em ambiente artificialmente frio, de forma contínua, ainda que o labor não seja executado no interior de câmara frigorífica”, ressaltou a julgadora ao conceder à trabalhadora o pagamento de 80 minutos diários referentes ao intervalo de recuperação térmica com acréscimo de 50%.