

# Clipping



**26/10/2016**

## **Turma invalida suspensão de contrato de empregados da Ford durante dificuldades da empresa em 1999**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválida a prorrogação da suspensão contratual de dois empregados da Ford Motor Company Brasil Ltda., prevista em acordo firmado em 1999 entre a empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC com base na Medida Provisória 1779/1999, por não observância dos requisitos legais. Com isso, a Ford deverá pagar as diferenças salariais relativas ao período.

A Medida Provisória 1779/1999, reeditada sucessivas vezes até 2001, acrescentou o artigo 476-A à CLT para permitir a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado. Com base nesse dispositivo foi firmado o acordo entre a montadora e o sindicato, por meio do qual os trabalhadores que aderissem à medida receberiam ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, de 90% do salário líquido.

No acordo, registra-se que a empresa, em 1999, identificou 2.800 empregados em excesso em relação à produção prevista. Após abrir mão de alternativas como férias coletivas, banco de horas, licença remunerada e programas de dispensas voluntárias, restou ainda um excedente de 1.500 empregados. O acordo, segundo seus termos, visava minimizar os efeitos da retração de vendas e atender à necessidade de adequação do volume de produção à situação vigente do mercado automobilístico.

Na reclamação trabalhista, os dois empregados contaram que o contrato de trabalho foi suspenso entre 1999 e 2000, quando foram definitivamente despedidos sem justa causa. Eles alegaram, porém, que a suspensão não cumpriu os requisitos do artigo 476-A da CLT, pois não visou à participação dos empregados em cursos de requalificação profissional. Por isso, pleitearam as diferenças salariais e as demais verbas trabalhistas não pagas no período, como férias, 13º, FGTS e INSS.

Tanto o juízo da 3ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) julgaram o pedido improcedente. Segundo a sentença, o ajuste constituiu "situação claramente benéfica aos trabalhadores". Para o TRT, a suspensão contratual foi realizada de acordo com a lei, mediante a adesão formal dos empregados, e visava à "preservação dos postos de trabalho e conseqüentemente, manutenção do nível de emprego" – e, por isso, não se aplicariam as imposições legais relativas à realização de cursos ou programa de qualificação profissional.

Opções legais

No julgamento do recurso dos trabalhadores pela Terceira Turma, o advogado da Ford insistiu na tese de que a medida foi tomada visando à proteção do emprego. "Se à época existisse o PPE, talvez se desse outra solução ao caso", afirmou, referindo-se ao Programa de Proteção ao Emprego, instituído pela Lei 13.189/2015.

O relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, no entanto, afastou essa argumentação. "As razões são relevantes, o meio escolhido é que foi infeliz", observou. Ele lembrou que, para esse fim, existe uma lei específica (Lei 4.293/1965), que permite a redução do salário e da jornada em até 25% nos casos de empresas que, em função da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrarem em condições que recomendem, transitoriamente, a adoção dessas medidas. O artigo 503 da CLT também prevê a redução geral dos salários em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, nos mesmos percentuais, "respeitado sempre o salário mínimo".

Segundo Agra Belmonte, a suspensão temporária nos termos do artigo 476-A, da CLT "até pode ser admitida para esse fim", desde que observada a contrapartida relativa ao programa de qualificação. "No caso dos autos, o que se fez foi contornar a legislação pertinente ao caso, a fim de que o trabalhador nada receba durante esse período pelo simples fato de que a empresa está em dificuldade econômica, ou seja, fazendo com que apenas o trabalhador suporte os custos de um problema que não diz respeito a ele", afirmou.

O ministro Mauricio Godinho Delgado observou que a lei abriu a exceção, mas criou requisitos. "A grande justificativa para a introdução do artigo 476-A na CLT foi o de fazer uma combinação de uma situação de revés econômico e financeiro da empresa com o aperfeiçoamento da qualificação do trabalhador, desonerando-a dos ônus de um contrato em pleno vigor quando sua situação econômica não é favorável", destacou.

A decisão foi por unanimidade.

**26/10/2016**

## **Portuário obtém indenização porque aumento salarial não compensou horas extras suprimidas**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que condenou a Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp) a indenizar um trabalhador portuário pela supressão das horas extras que prestava habitualmente. Para compensar a redução remuneratória, a Codesp aumentou os salários de todos os seus empregados, mas, de acordo com os ministros, a medida não foi eficaz, porque apenas equiparou a remuneração do portuário prejudicado à recebida pelos colegas que não realizavam serviço extraordinário.

O trabalhador disse que fez cerca de 50 horas extras, por mês, durante os 27 anos da relação de emprego com a Companhia. Segundo ele, a supressão prejudicou o orçamento familiar por conta da diminuição dos valores dos adicionais de risco, noturno e de tempo serviço, calculados também com base na atividade suplementar. Na ação judicial, pediu a indenização prevista na Súmula 291 do TST para os casos de retirada total ou parcial, pelo empregador, do serviço extraordinário prestado com habitualidade por pelo menos um ano.

A Codesp fundamentou o corte em decisão do Tribunal de Contas da União (TCU) que determinou a adoção de providências contra a falta de registro eletrônico de ponto e o excesso de horas extras. A entidade, então, passou a permitir o serviço suplementar apenas mediante a autorização dos superintendentes ou da direção.

Outra medida foi a criação do plano de carreiras que, segundo a empresa, teria compensado a perda salarial. O portuário, por exemplo, recebeu aumento de quase R\$ 1 mil. Para a defesa, a súmula do TST não se aplica ao caso, mas sim as regras específicas da Lei dos Portos Organizados (Lei 4.860/65).

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santos (SP) deferiu a indenização ao concluir que a reparação prevista na Súmula 291 é devida, ainda que a supressão parcial ou total das horas extras decorra de ordem do TCU. Segundo o juiz, não se pode comparar, para fins de compensação, a remuneração anterior – majorada pelo adicional de serviço suplementar – com o novo salário resultante do reajuste para todos os empregados.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), no entanto, reformou a decisão. Embora tenha constatado a retirada das horas extras, o TRT não identificou prejuízo, pois houve efetivo aumento salarial e, nos termos do acórdão, a saúde física e mental do trabalhador foi privilegiada com o fim das jornadas excessivas.

#### Desigualdade

Relatora do processo no TST, a ministra Kátia Arruda votou no sentido de restabelecer a sentença. De acordo com ela, mesmo que o reajuste visasse preservar a remuneração, houve, neste caso, desigualdade perante os empregados que não faziam horas extras, mas receberam aumento em igual proporção a quem as fazia. "Assim, não se pode reconhecer que a majoração do salário substituiu a indenização prevista na Súmula 291", concluiu.

A ministra ainda destacou que, pelo entendimento do Tribunal, a reparação é devida até quando a supressão das horas extras, parcial ou total, resulta de norma coletiva ou decisão da Justiça. "A súmula não excetua o pagamento nessas hipóteses, e tem a finalidade de compensar o trabalhador em razão da expectativa de continuação do ganho motivada pela habitualidade", explicou.

A decisão foi unânime, mas a Companhia Docas e o portuário opuseram embargos declaratórios, ainda não julgados.



**27/10/2016**

## CSJT e MJ vão atuar juntos na identificação de empresas que tentam fraudar dívidas trabalhistas

O presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, e o ministro da Justiça, Alexandre de Moraes, assinaram nesta quarta-feira (26) acordo de cooperação técnica que vai aprimorar a pesquisa patrimonial e reduzir a taxa de congestionamento dos processos em fase de execução.

A parceria regulamenta a implantação da Rede Lab-LD na Justiça do Trabalho, que realiza o compartilhamento de experiências, técnicas e soluções voltadas para a análise de dados financeiros e, também, para a detecção da prática da lavagem de dinheiro, corrupção e crimes relacionados.

Para o presidente do CSJT, a ferramenta permitirá que empresas que tentam fraudar falência na tentativa de se isentar do pagamento de direitos trabalhistas sejam facilmente identificadas.

Já o ministro da Justiça destacou que a troca de informações será mais um passo para o combate a corrupção, desvios de dinheiro e para recuperação dos ativos de

empresas que agem com má-fé. “É um momento importantíssimo. Quantas e quantas vezes o dinheiro que deveria pagar dívidas trabalhistas acaba sendo desviado para locais não tão dignos?”, questionou.

A Justiça do Trabalho será o primeiro órgão do Judiciário a ter um laboratório deste. Atualmente também fazem parte da Rede Lab-LD a Polícia Federal e diversos Ministérios Públicos.

#### Execução Trabalhista

A Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista, coordenada pelo ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, trabalha para realizar ações que garantam o cumprimento do que foi determinado pela Justiça, como a cobrança forçada feita a devedores, assegurando o pagamento de direitos.

A fase de execução só começa se houver condenação ou acordo não cumprido. Um dos grandes desafios é identificar, penhorar e alienar bens dos devedores que tentam burlar a Justiça. Há processos inexitosos por verdadeira falta de recursos do devedor. Outros, por conta de fraude, com uso de “laranjas” e “testas de ferro” para ocultar bens da Justiça e postergar os pagamentos devidos.

O convênio firmado com o Ministério da Justiça é mais uma ferramenta utilizada para acessar bancos de dados e ferramentas eletrônicas variadas, que têm como objetivo localizar e restringir bens de devedores, bem como obter as informações necessárias a uma execução efetiva.

Em setembro, a Justiça do Trabalho realizou a Semana Nacional da Execução Trabalhista, um mutirão para solucionar processos com dívidas trabalhistas em fase de execução. O resultado somou quase R\$ 800 milhões para pagamento de dívidas trabalhistas, representando o fim do processo, com a efetiva liquidação de direitos para mais de 93 mil pessoas.



**27/10/2016**

## Portador de doenças agravadas pelo trabalho receberá indenização

Por entender que as condições de trabalho foram determinantes para o agravamento de doenças degenerativas apresentadas pelo reclamante, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 11ª Região (Amazonas e Roraima) deu provimento parcial a recurso ordinário do autor e reformou sentença improcedente, condenando a reclamada São Pedro Transportes Ltda. ao pagamento de R\$8 mil por danos morais.

A empresa foi condenada, ainda, a pagar indenização referente ao salário de 12 meses de estabilidade acidentária, nos termos da Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com repercussão sobre férias, 13º salário e FGTS.

A sentença improcedente baseou-se em laudo pericial, no qual o médico perito concluiu que as doenças no joelho direito do autor, que exerceu a função de motorista de caminhão do tipo caçamba truck, são de natureza degenerativa. De acordo com o laudo, as atividades desempenhadas durante cinco anos de contrato de trabalho não desencadearam ou agravaram as patologias apresentadas pelo ex-funcionário, ou seja, não possuem nexo de causalidade ou concausalidade.

Coube à desembargadora Eleonora Saunier Gonçalves prolatar o acórdão, fundamentando-se no entendimento de que há nexos concausais entre as doenças no joelho e as condições de trabalho do motorista, atualmente com 63 anos de idade. "O recorrente subia e descia da cabine do caminhão, de aproximadamente um metro de altura, 20 vezes ao dia, sendo plausível que após cinco anos de trabalho a enfermidade tenha decorrido, no mínimo, de uma concausa, ou seja, as atividades laborais contribuíram para o agravamento da doença", argumentou a desembargadora, acrescentando que a culpa da empresa se caracteriza pela negligência, pois não tomou as medidas cabíveis para evitar que as doenças do trabalhador fossem agravadas por condições ergonômicas inadequadas.

Além disso, a prolatora destacou que o perito não respondeu a alguns quesitos apresentados pelo advogado do reclamante, os quais seriam importantes para a resolução da lide. "Assim, considerando que o autor tinha 55 anos na admissão, laborou como motorista de caminhão caçamba/truck para a reclamada pelo período aproximado de cinco anos e seis meses, permanecendo sentado por longos períodos, realizando movimentos que exigiam esforço de seus joelhos, tais como a entrada e saída da cabine do veículo por meio de escada, bem ainda, por ser portador de osteopenia e possuir lesão crônica e degenerativa na articulação do joelho, conforme observado pelo perito judicial, verifica-se a existência de nexos concausais entre as atividades laborais do demandante e a enfermidade agravada em razão daquelas", concluiu.

**27/10/2016**

## **Terceira Turma mantém justa causa de vigilante que não provou apresentação de atestados médicos**

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região negou, por unanimidade de votos, provimento ao recurso ordinário do autor e manteve inalterada sentença parcialmente procedente, que indeferiu pedido de anulação de justa causa.

Na ação julgada pela 13ª Vara do Trabalho de Manaus, o autor alegou que, no exercício da função de vigilante, não cometeu nenhuma infração grave que motivasse sua demissão nos termos do art. 482 da CLT. A justa causa é conceituada como "ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé existente entre o empregador e o empregado, tornando, assim, impossível o prosseguimento do vínculo empregatício".

Na sentença, a juíza do trabalho Margarete Dantas Pereira Duque concluiu que a reclamada Amazon Security Ltda. observou o requisito da graduação, em observância ao princípio da proporcionalidade entre falta e punição, motivo pelo qual manteve a justa causa aplicada, mas condenou a empresa a pagar a multa do art. 477 da CLT, no valor de R\$905,00, devido ao atraso na quitação das verbas rescisórias.

Inconformado com a decisão, o reclamante interpôs recurso insistindo que foi dispensado sem ter cometido nenhuma infração grave. De acordo com a petição inicial e razões do recurso, o vigilante trabalhou no período de 2012 a 2015 e sua demissão ocorreu após ter se ausentado do serviço por motivo de doença e problemas familiares. Segundo o vigilante, ele teria apresentado atestado médico, mas suas faltas não foram abonadas porque o documento teria sido rejeitado pela empresa.

A reclamada sustentou, na contestação e contrarrazões ao recurso, que, antes da demissão por justa causa, o autor já possuía histórico de infrações disciplinares e

juntou documentos referentes às penalidades aplicadas (uma advertência e três suspensões).

Para a relatora do processo, desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes, ficou comprovado nos autos que o reclamante ausentava-se frequentemente de seu posto de trabalho, conforme documentação apresentada pela reclamada. "A prova dos fatos que fundamentam a justa causa é ônus da reclamada, nos termos do art. 818, da CLT e do art. 373, II, do CPC/2015, devendo ser robusta e indubitável, razão pela qual deve ser analisada com muita cautela e prudência", salientou a relatora, em suas razões de decidir.

Ela informou, ainda, que o reclamante não conseguiu provar suas alegações sobre a apresentação de atestados médicos, pois sequer juntou aos autos esses documentos. Assim, a relatora entendeu que a empresa conseguiu provar a justa causa para a demissão, inexistindo, portanto, qualquer motivo que enfraqueça a conclusão do juízo de primeiro grau.

**26/10/2016**

## **Segunda Turma entende que aluguel de motocicleta de entregador tem natureza salarial**

O valor pago pelo aluguel de veículo de propriedade de motociclista contratado como entregador tem natureza salarial e deve ser considerado no cálculo das verbas rescisórias. Este é o entendimento majoritário aprovado com um voto divergente na sessão da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) realizada no último dia 3 de outubro.

A questão foi analisada em recurso ordinário interposto pela empresa SB Comércio Ltda. (Drogaria Angélica) contra sentença que deferiu diferenças salariais, considerando o valor de R\$400,00 pago mensalmente ao ex-empregado como "aluguel de motocicleta" durante o período de duração do contrato de trabalho (2011 a 2015). Inconformada com a sentença, a empresa sustentou, em seu recurso, que o pagamento desse aluguel tem natureza indenizatória, visando custear despesas com combustível e manutenção da motocicleta. A recorrente pediu, ainda, a reforma da sentença quanto ao pagamento de horas extras por supressão de intervalo intrajornada.

Segundo a relatora do processo, desembargadora Ruth Barbosa Sampaio, a natureza salarial da parcela referente ao aluguel da motocicleta é clara. "Tratando-se de instrumento essencial ao trabalho e considerando que a reclamada pagava a referida parcela sem que houvesse prestação de quanto efetivamente se gastou a título de combustível e manutenção da motocicleta, verifica-se facilmente que a parcela paga tinha como intuito atrair o trabalhador, ante a melhor perspectiva remuneratória", ressaltou em seu voto.

O recurso ordinário da empresa, entretanto, foi provido em parte. A Segunda Turma reformou a sentença, excluindo o pagamento das horas extras do intervalo intrajornada. O empregado com jornada diária superior a seis horas tem direito a intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação. Caso não seja usufruído, o empregador é obrigado a efetuar o pagamento como hora extra (acrescida de 50% da hora normal de trabalho), nos termos do art. 71, § 4º, da CLT. "No caso, muito embora possível aferir horários de entrada e saída, o gozo de intervalo ficava por conta do reclamante, que o fazia conforme seu interesse, não se justificando, na hipótese, o pagamento de horas extras por supressão do intervalo intrajornada", concluiu a relatora.