

Clipping



28/10/2016

Sem autorização do Ministério do Trabalho para prorrogar jornada, Carbonífera pagará hora extra a mineiro

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso de um mineiro de subsolo e condenou a Carbonífera Criciúma S.A. ao pagamento integral de horas extras excedentes da sexta diária ou da 36ª semanal. O entendimento foi o de que o acordo de compensação de horas na atividade mineradora está condicionado à licença prévia do Ministério do Trabalho, e, no caso, havia apenas um parecer favorável da área de Segurança e Saúde do Trabalhador no estado.

O mineiro, que operava trator guincho no subsolo, afirmou que trabalhava das 13h45 às 22h10 de segunda a sexta-feira, jornada superior ao limite de seis horas diárias e 36 semanais do artigo 293 da CLT para essa atividade. Ele alegou a nulidade dos acordos de compensação de horas, argumentando que apenas condições mais benéficas ao trabalhador podem ser objeto de negociação coletiva, e ainda que a empresa não tinha autorização do MT para a sua implantação, diante da natureza insalubre da atividade de minas de subsolo. Por isso, pediu o pagamento das horas extras com adicional de 100%, conforme os acordos coletivos do período.

A Carbonífera, em contestação, disse que não ser possível utilizar o critério diário para o cômputo das horas extras, pois o mineiro não trabalhava aos sábados, e defendeu a utilização do critério semanal. Sustentou ainda que as negociações coletivas que ajustaram a prorrogação diária da jornada de trabalho resultaram em "sensível avanço no que tange a obtenção de vantagens", como garantias especiais de emprego, folga aos sábados, horas extras com adicional de 100%, adicional noturno de 50%, transporte gratuito, fornecimento de roupa, lanche e leite, entre outros.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) aplicou ao caso o item IV da Súmula 85 do TST, segundo o qual a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesses casos, as horas que ultrapassarem a jornada semanal serão pagas como extraordinárias, mas sobre aquelas destinadas à compensação incide apenas o adicional. Assim, condenou a empresa ao pagamento apenas do adicional das horas extras prestadas no período em que não houve autorização para o acordo de compensação.

No recurso ao TST, o mineiro insistiu no direito ao pagamento da integralidade das horas extras excedentes à sexta diária, sem limitação ao pagamento do adicional, sustentando que a empresa não comprovou a existência de autorização do superintendente regional do Trabalho e Emprego em SC.

A relatora, ministra Cristina Peduzzi, entendeu que houve má aplicação, pelo TRT, do item IV da Súmula 85. "O acordo de compensação não foi descaracterizado pela prestação habitual de horas extras, mas sim pela ausência de licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, hipótese não contemplada pelo verbete", afirmou. Peduzzi observou ainda que a súmula não trata da condição peculiar dos trabalhadores em minas de subsolo, disciplinadas por legislação específica.

A decisão foi unânime.

03/11/2016

Maquinista que não apresentou caderneta com registro de ponto tem horas extras indeferidas

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de instrumento de um maquinista da Ferrovia Centro Atlântica S/A – FCA que pretendia trazer à instância superior discussão sobre as horas extraordinárias que foram indeferidas com base na ausência de controles de horário em caderneta especial, da sua responsabilidade.

O empregado alegou que cabia à empresa apresentar os controles de horários, e ainda não contestou a sua jornada de trabalho relatada na reclamação trabalhista. Em decorrência da não apresentação dos cartões de ponto pela ferrovia, pediu o reconhecimento da sua confissão ficta.

A empresa, na contestação, afirmou que o maquinista se enquadra na categoria C do artigo 237 da CLT (equipagens de trens em geral) e que o artigo 239, parágrafo 4º, prevê, para esse pessoal, a anotação da jornada de trabalho em duas vias, uma para a empresa e uma para o empregado. "O trabalhador possui todos os controles de ponto, que deveriam ter sido juntados com a inicial", sustentou.

Os pedidos relativos à jornada foram rejeitados pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Cubatão (SP), cuja sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Como ele não apresentou as cadernetas nem produziu prova oral sobre os fatos alegados, o TRT acolheu a tese da defesa, que negou a jornada apontada por ele.

No recurso de revista, ao qual o Regional negou seguimento, o ferroviário sustentou que o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT exige que a empresa mantenha o registro de frequência, e que, segundo a Súmula 338 do TST, a não apresentação desse controle gera presunção relativa de veracidade da jornada alegada pelo trabalhador.

Desprovimento

Ressaltando que se trata de discussão relativa ao controle de jornada de ferroviário, a ministra Kátia Magalhães Arruda, relatora do agravo de instrumento, afirmou que o apelo não conseguiu apontar a incorreção da decisão desfavorável. Ela explicou que, no entendimento regional, não se aplica ao caso o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT nem a Súmula 338, tendo em vista a previsão legal de utilização das cadernetas especiais. Também apontou que não há elementos no acórdão do TRT que autorizem a conclusão de que as cadernetas teriam ficado em seu poder apenas no decorrer da jornada, sendo entregues à ferrovia ao final.

Segundo a relatora, não houve apenas falta de prova da jornada de trabalho alegada na ação trabalhista, mas, também, a empresa apontou o correto pagamento das horas extras e do adicional noturno. Assim, negou provimento ao agravo de instrumento.

A decisão foi por maioria, ficando vencido o ministro Augusto César Leite de Carvalho.

02/11/2016

Zelador que morava em escola pública consegue vínculo de emprego com o Estado do Paraná

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que condenou o Estado do Paraná a pagar saldo de salário e FGTS a um zelador que, após a rescisão do contrato de emprego, continuou a prestar serviços na escola onde residia devido a uma permissão para uso de imóvel público. Apesar de o documento ter previsto essa contrapartida, os ministros constataram a presença dos requisitos da relação de emprego e a sua continuidade depois da dispensa formal do trabalhador.

O zelador trabalhou na Escola Estadual República do Uruguai, em Curitiba (PR), durante seis meses, com a carteira assinada, até ser comunicado pela Secretaria de Educação de que seria despedido por questões administrativas, mas não precisaria sair do imóvel e, em contrapartida, continuaria a fazer a manutenção, a limpeza e a segurança do local. A situação perdurou por mais 19 anos, nos quais afirmou não ter recebido salário. Por isso, propôs ação para requerer o pagamento da remuneração mensal e de outras parcelas, como gratificação natalina (13º), férias, adicional noturno, FGTS e aviso-prévio.

Em sua defesa, a Procuradoria-Geral do Paraná alegou que o vínculo de emprego não poderia ser mantido, porque o trabalhador não foi contratado mediante aprovação em concurso público, em contrariedade à exigência prevista no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal. Segundo o Estado, as obrigações posteriores do zelador decorreram das cláusulas do termo de uso da casa localizada no terreno da escola. Os procuradores ainda alegaram a destinação indevida do imóvel, pois o permissionário também o usava como sede de sua empresa de lareiras e churrasqueiras.

O juízo de primeiro grau deferiu parcialmente os pedidos do zelador, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) os julgou improcedentes. Ao analisar o termo de uso, o TRT concluiu ser desnecessário o pagamento dos salários, porque os serviços de manutenção, jardinagem e segurança constavam como contrapartida à permissão concedida pelo governo estadual.

TST

Relatora do recurso do trabalhador ao TST, a ministra Maria Cristina Peduzzi votou no sentido de restabelecer a sentença, ao explicar que a permissão de uso não impede o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que as atividades realizadas estivessem descritas no documento firmado com o Estado.

A ministra identificou no caso os requisitos da relação de emprego (artigo 3º da CLT): a pessoalidade e a habitualidade na prestação dos serviços, a subordinação jurídica e a onerosidade, caracterizada pela necessidade do pagamento de salário, até porque as atividades não serviam apenas à manutenção da casa. "É irrelevante a atividade econômica desenvolvida paralelamente pelo zelador, porque a exclusividade não é elemento do vínculo empregatício", disse. Com base no princípio da continuidade do contrato, ela mencionou que o Estado não comprovou a veracidade da dispensa registrada na CTPS.

Apesar de reconhecer o vínculo, Peduzzi deferiu somente o pagamento dos salários e os depósitos de FGTS, nos termos da Súmula 363 do TST, que trata dos direitos do servidor contratado pela Administração Pública sem prévia aprovação em concurso público.

A decisão foi unânime.

01/11/2016

TST afasta exigência de presença da entidade de classe patronal para a instauração de dissídio coletivo

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que não tem sustentação legal a exigência de participação da entidade de classe patronal para a instauração de dissídio coletivo. Embora afastando este fundamento, adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), a SDC manteve decisão que extinguiu dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Marítimos do Rio Grande e São José do Norte (RS) contra Tugbrasil Apoio Portuário S.A., uma vez que ele foi instaurado quando a empresa já tinha encerrado suas atividades no RS.

O dissídio coletivo foi instaurado diretamente contra a empresa, sem indicação do sindicato patronal, a fim de fixar condições de trabalho para o biênio 2014/2015. O processo foi extinto pelo TRT, sem exame do mérito, porque o polo passivo da ação era integrado apenas por uma empresa, "sem a necessária presença da entidade sindical, federativa ou confederativa que a represente".

No recurso ao TST, o sindicato argumentou que não havia entidade patronal na base territorial do litígio. Como a empresa encerrou as operações de sua filial no Rio Grande (RS) em agosto de 2014, o dissídio envolvia apenas dois empregados com estabilidade sindical, que teriam contratos de trabalho vigentes, recebendo salários defasados.

TST

Para a relatora do recurso, ministra Maria de Assis Calsing, a exigência da presença da entidade patronal para a instauração do dissídio não tem amparo legal. Uma vez que o artigo 611, parágrafo 1º, da CLT faculta aos sindicatos de trabalhadores celebrar acordos coletivos com empresa da correspondente categoria econômica, "por óbvio pode instaurar instância em desfavor dela", ressaltou.

A decisão regional se baseou no artigo 857 da CLT, segundo o qual "a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais". Mas, para a relatora, a única interpretação possível desse dispositivo é a de que a exigência se restringe ao segmento do trabalhador, "já que a empresa, por atuar como ente coletivo, pode ou não estar representada pela associação sindical".

O artigo 857 da CLT, segundo Calsing, deve ser interpretado em harmonia com o artigo 616, que dispõe que os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, "quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva". O parágrafo 2º desse dispositivo prevê ainda que, persistindo a recusa à negociação coletiva, "é facultada aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo".

Efetividade da decisão

A relatora, porém, destacou que o dissídio coletivo foi instaurado após o prazo de 60 dias previsto na CLT, quando já não havia filial da empresa na área de jurisdição do TRT-RS nem trabalhadores sobre os quais devessem incidir as novas condições de trabalho, considerando-se, para tanto, a categoria profissional correspondente e não alguns trabalhadores que detinham estabilidade provisória. "A prolação de uma sentença normativa para contemplar apenas dois trabalhadores, destacados da categoria profissional por condições estritamente particulares, não se coaduna com a ideia de direito coletivo", concluiu.

A decisão foi unânime.