Clipping

15/12/2016

Cabe à Justiça comum julgar ação de agentes de saúde contra Prefeitura de Cariacica (ES)

O ministro Luiz Fux, do Supremo Tribunal Federal (STF), julgou procedente a Reclamação (RCL) 24844 e cassou decisão da Justiça do Trabalho do Espírito Santo que considerou de sua competência analisar uma ação ajuizada por agentes comunitários de saúde contratados temporariamente pela Prefeitura de Cariacica (ES).

De acordo com o relator, a decisão afrontou o julgado pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3395. Na ocasião, o Plenário afirmou que cabe à Justiça comum julgar causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.

O ministro Luiz Fux apontou que, nas ações em que se discute o vínculo jurídico estabelecido entre entidades da administração pública direta e indireta e seus ex-servidores, sejam eles contratados com fundamento em leis locais que autorizam a contratação por tempo determinado, por excepcional interesse público, ou mesmo quando contratados para exercerem cargos em comissão, o STF tem decidido pela incompetência da Justiça do Trabalho.

“Vale ressaltar, ainda, que esta Corte fixou entendimento no sentido de que compete à Justiça comum pronunciar-se sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o poder público fundadas em vínculo jurídico administrativo”, afirmou o relator, que havia concedido liminar, em agosto deste ano, suspendendo a decisão da Justiça estadual.

Caso

Em fevereiro deste ano, a Prefeitura de Cariacica lançou edital de concurso público para a contratação de agentes comunitários de saúde em caráter efetivo, sob o regime celetista, conforme a Lei Municipal 5.265/2014.

Os servidores temporários (sob regime jurídico-administrativo) ingressaram na Justiça do Trabalho, postulando, liminarmente, a imediata suspensão da seleção e a manutenção no exercício de suas funções até o trânsito em julgado da reclamação trabalhista. No mérito, pedem a anulação do processo seletivo público e a efetivação nas respectivas funções, invocando a Emenda Constitucional 51/2006, com o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes e a condenação do município ao pagamento de verbas trabalhistas.

O juízo da 10ª Vara do Trabalho de Vitória rejeitou a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho arguida na contestação da prefeitura e concedeu a tutela antecipatória postulada. Contra essa decisão, o município ajuizou no Supremo a RCL 24844.

15/12/2016

Aposentadoria compulsória não se aplica a cargos comissionados, decide Plenário

Por maioria de votos, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que apenas servidor titular de cargo de provimento efetivo se submete à aposentadoria compulsória, não incidindo a regra sobre titulares de cargos comissionados. Na sessão desta quinta-feira (15), os ministros desproveram o Recurso Extraordinário (RE) 786540, com matéria constitucional que teve repercussão geral reconhecida.

O recurso foi interposto pelo Estado de Rondônia contra acórdão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) que decidiu pela inaplicabilidade da aposentadoria compulsória aos servidores que ocupam exclusivamente cargos comissionados, aos quais se aplica o Regime Geral da Previdência Social. Para o STJ, a regra que obriga a aposentadoria de servidor ao completar 70 anos está inserida no artigo 40, da Constituição Federal, "que expressamente se destina a disciplinar o regime jurídico dos servidores efetivos, providos em seus cargos em concursos públicos". No RE, o estado sustentava que a norma constitucional prevista no inciso II do parágrafo 1º do artigo 40 também deveria alcançar os ocupantes de cargos comissionados.

Na instância de origem, trata-se de mandado de segurança impetrado contra ato do presidente do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO) que exonerou o recorrido do cargo em comissão de assessor técnico daquele órgão em razão de ter atingido 70 anos de idade.

Voto do relator

Segundo o relator, ministro Dias Toffoli, a regra de aposentadoria prevista no artigo 40, da Constituição, aplica-se unicamente aos servidores efetivos. Ele lembrou que Emenda Constitucional (EC) 20 restringiu o alcance do artigo 40, da CF, ao alterar a expressão "servidores" para "servidores titulares de cargos efetivos". Assim, o relator avaliou que, a partir de tal emenda, o Supremo tem reconhecido não haver dúvida de que apenas o servidor titular de cargo de provimento efetivo é obrigado a aposentar-se ao completar 70 anos de idade, ou aos 75 anos de idade, na forma de lei complementar, na redação dada Emenda Constitucional 88/2015.

Em seu voto, o ministro observou que os servidores efetivos ingressam no serviço público mediante concurso, além de possuírem estabilidade "e tenderem a manter com o Estado um longo e sólido vínculo, o que torna admissível a 'expulsória' como forma de oxigenação e renovação". Já os comissionados entram na estrutura estatal para o desempenho de cargos de chefia, direção ou assessoramento, pressupondo-se a existência de uma relação de confiança pessoal e de uma especialidade incomum, formação técnica especializada. "Se o fundamento da nomeação é esse, não há razão para submeter o indivíduo à compulsória quando, além de persistir a relação de confiança e especialização técnica e intelectual, o servidor é exonerável a qualquer momento, independente de motivação", destacou.

De acordo com o relator, essa lógica não se aplica às funções de confiança, que são aquelas exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo e a quem são conferidas determinadas atribuições, obrigações e responsabilidades. Nesse cargo, a livre nomeação e exoneração se refere somente à função, e não ao cargo efetivo. "O que se deve ter em vista é que o servidor efetivo aposentado compulsoriamente, embora mantenha esse vínculo com a Administração mesmo após a sua passagem para a inatividade, ao tomar posse em cargo de provimento em comissão, inaugura, com essa última, uma segunda e nova relação, agora relativa ao cargo comissionado", explicou, ao acrescentar que não se trata da criação de um

segundo vínculo efetivo, “o que é terminantemente vedado pelo texto constitucional, salvo nas exceções por ele próprio declinadas”.
O ministro Dias Toffoli observou que todo servidor com cargo em comissão pode ser demitido a qualquer momento e sem motivação, porém ele avaliou que, no caso concreto, a fundamentação da demissão foi unicamente o fato de o servidor ter completado 70 anos. Assim, ele julgou o recurso improcedente, mantendo o acórdão do STJ, ao considerar flagrantemente nulo o ato que demitiu o recorrido do quadro do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia (TCE-RO), acrescentando que o servidor demitido deve ser reintegrado na função com todas as demais consequências legais.
Segundo o relator, após o retorno do servidor à atividade, o órgão não fica impedido de exonerá-lo por qualquer outra razão ou mesmo pela discricionariedade da natureza do cargo em comissão. “A decisão não cria um trânsito em julgado de permanência no cargo em comissão, só afasta a motivação do ato”, salientou.
Por outro lado, o ministro Marco Aurélio entendeu que não se pode continuar prestando serviço após os 70 anos, seja em cargo efetivo ou comissionado. “No caso, o rompimento se fez de forma motivada, em consonância com a Constituição Federal”, avaliou, ao votar pelo provimento do RE.
Tese
Dessa forma, os ministros aderiram à tese proposta pelo relator: 1 - Os servidores ocupantes de cargo exclusivamente em comissão não se submetem à regra da aposentadoria compulsória prevista no artigo 40, parágrafo 1º, inciso II, da Constituição Federal, a qual atinge apenas os ocupantes de cargo de provimento efetivo, inexistindo também qualquer idade limite para fins de nomeação a cargo em comissão. 2 - Ressalvados impedimentos de ordem infraconstitucional, não há óbice constitucional a que o servidor efetivo aposentado compulsoriamente permaneça no cargo comissionado que já desempenhava ou a que seja nomeado para cargo de livre nomeação e exoneração, uma vez que não se trata de continuidade ou criação de vínculo efetivo com a Administração.

TST
Tribunal Superior do Trabalho

15/12/2016

Sindicato não consegue obrigar empresa inscrita no Simples a pagar contribuição sindical

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso do Sindicato do Comércio de Juiz de Fora (MG), que pretendia afastar a isenção de empresa inscrita no Simples – Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte – que tinha o objetivo de abrir aos domingos, com base em autorização prevista em norma coletiva.
O caso se deu em processo judicial ajuizado pela Luises Utilidades Ltda., a qual não conseguiu autorização do Sindcomércio para funcionar aos domingos, pois não tinha certificado que atestava o pagamento da contribuição sindical. Para a entidade representativa do comércio em Juiz de Fora, as empresas optantes pelo Simples também estão obrigadas a recolher a contribuição patronal.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) indeferiram a pretensão do sindicato. O TRT ressaltou que, como a parcela pretendida pelo Sindcomércio tem natureza tributária e foi instituída pela União, as empresas integrantes do Simples estão isentas do pagamento, nos termos do artigo 13, parágrafo 3º, da Lei Complementar 123/2006.

A entidade representativa recorreu ao TST, mas o relator, ministro Vieira de Mello Filho, manteve a conclusão regional. De acordo com ele, a norma coletiva se dirige apenas às empresas obrigadas a pagar o tributo em questão, quando exige que elas estejam em dia com a contribuição sindical patronal para funcionar aos domingos. "As pessoas jurídicas inscritas no Simples estão desobrigadas, naturalmente, de comprovar o atendimento desse requisito, pois estão isentas do recolhimento por força de lei, devendo atender apenas às demais exigências da convenção coletiva".

Para Vieira de Mello Filho, a pretensão do sindicato também esbarra no princípio da reserva legal previsto no artigo 150, parágrafo 6º, da Constituição Federal. O dispositivo atribui à lei específica o poder de isentar pessoas jurídicas do pagamento de contribuições. "À luz da legislação tributária, não pode haver suspensão da imunidade fixada em lei, independentemente da cláusula normativa", concluiu.

Por unanimidade, a Turma seguiu o voto do relator. No entanto, o Sindcomércio apresentou embargos declaratórios e recurso extraordinário, ainda não julgados.

15/12/2016

Assistente anistiado consegue recomposição salarial referente ao tempo em que ficou afastado

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras a conceder para um assistente anistiado as progressões salariais de caráter geral, linear e impessoal percebidas pelos demais empregados que permaneceram na ativa, enquanto ele estava afastado das atividades por ordem ilegal de superiores.

Dispensado no governo Collor quando exercia o cargo de assistente de apoio na extinta Petrobras Mineração S/A – Petromisa, o trabalhador foi beneficiado pela Lei da Anistia (Lei 8.878/1994) e readmitido na Petrobras, sucessora da Petromisa, mas sem direito às progressões salariais ocorridas no período do afastamento. Ele apresentou reclamação trabalhista para recebê-las, no entanto o juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) julgaram improcedente o pedido.

Efeitos

Relator do processo no TST, o ministro Douglas Alencar Rodrigues afirmou que a Lei da Anistia reconheceu ao anistiado o direito de retornar para o serviço no cargo ou emprego anteriormente ocupado ou, quando for o caso, no resultante da respectiva transformação. Contudo, a própria legislação garantiu os efeitos financeiros apenas a partir do retorno às atividades, impedindo a remuneração retroativa de qualquer espécie.

De acordo com o ministro, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST reanalisou a jurisprudência sobre os efeitos da anistia, e concluiu que a concessão retroativa das promoções de caráter geral, linear e impessoal – deferidas a todos os trabalhadores que permaneceram em atividade enquanto o empregado estava afastado – não contraria o entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial Transitória 56 da SDI-1, que impede a remuneração retroativa nos casos de retorno por meio da anistia.

Então, a Sétima Turma por unanimidade deferiu ao assistente as progressões salariais de caráter geral, linear e impessoal concedidas a todos os empregados que continuaram a trabalhar quando o colega estava afastado. As progressões vão servir também para reposicionamento na carreira.
Por fim, o relator destacou que o efeito retroativo não abrange o adicional por tempo de serviço, os anuênios, os quinquênios, as licenças-prêmio e as promoções por merecimento.

14/12/2016

Caixa demitida por ofender empresa em rede social não reverte justa causa

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não proveu agravo de instrumento de uma operadora de caixa que pretendia reverter sua demissão por justa causa aplicada pela Drogaria Araújo S.A. em razão de ofensas postadas pela empregada no Facebook contra a própria empresa e os clientes. Além de ressaltarem a impossibilidade de revolver fatos e provas em recurso de revista, os ministros aceitaram a aplicação imediata da punição mais grave nesse caso.
Na justificativa do pedido de reversão da dispensa, a caixa alegou que a justa causa não foi precedida de advertência e suspensão, e ainda requereu indenização por dano moral, com o argumento de que o ato do empregador lhe causou abalo emocional. Em sua defesa, a drogaria afirmou a necessidade da medida depois de constatar, na página pessoal da empregada na rede social, conversas em que ela ofendia a empresa e os clientes com palavras de baixo calão.
O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) julgou improcedente a ação da operadora de caixa por comprovar as ofensas e classificar a conduta dela como reprovável e desrespeitosa, a ponto de inviabilizar a manutenção do vínculo de emprego. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que considerou razoável a aplicação direta da justa da causa, em razão da gravidade do ato praticado pela ex-empregada.
No TST, ela insistiu na reversão da dispensa, mas o relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, afirmou que seria necessário reexaminar os fatos e as provas, para acolher a pretensão recursal da operadora de que não houve comprovação da falta grave (artigo 482 da CLT) nem gradação das penas. A reanálise do conjunto fático-probatório é vedada em sede de recurso de revista, nos termos da Súmula 126.

14/12/2016

Empregado dos Correios não consegue incorporar adicional de fim de semana ao salário

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que indeferiu o pedido de um operador de triagem da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) para incorporar definitivamente ao seu salário o adicional de 15% previsto em norma coletiva com a rubrica "Trabalho Fins de Semana". Apesar de o empregado ter recebido a parcela por mais de dez anos, os ministros não autorizaram a incorporação, porque não se trata de gratificação de função.
Depois de deixar de trabalhar nos fins de semana, o operador alegou que os Correios suprimiram o adicional de forma ilícita, pois houve redução de seus rendimentos, em ofensa ao princípio da estabilidade financeira. Na reclamação trabalhista, ele pediu o retorno do benefício com base na Súmula 372 do TST. Essa jurisprudência afirma

que, se percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, e o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação.
O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) indeferiram o pedido. O TRT acatou a tese da defesa de que o pagamento do adicional estava vinculado ao exercício de situação específica, no caso, o serviço prestado nos fins de semana. "Se o empregado deixa de laborar na condição gravosa mencionada, o que ocorreu em novembro de 2013, pode o empregador suprimir a vantagem, sem que isso caracterize alteração contratual ilícita", afirmou o Regional.
Relatora do recurso do operador de triagem ao TST, a ministra Maria Cristina Peduzzi ressaltou que o debate se resolve com a definição se o adicional representou gratificação de função, de modo a incidir a Súmula 372 (princípio da estabilidade financeira), ou foi apenas salário-condição, conforme concluiu o TRT-PR.
Na avaliação da ministra, trata-se de espécie de salário-condição, porque a vantagem era paga somente ao empregado que trabalhasse nos fins de semana. "Nesse contexto, a supressão do labor nos fins de semana, ainda que após uma década, não enseja nenhum tipo de incorporação ou mesmo de indenização, por não configurar gratificação de função", concluiu.
A decisão foi unânime.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª REGIÃO - MINAS GERAIS

16/12/2016

Jogador de futebol não consegue indenização pela omissão do clube em contratar seguro de vida e de acidentes pessoais

As entidades de prática desportiva são obrigadas a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais para atletas profissionais a elas vinculados, objetivando cobrir os riscos a que se encontram sujeitos, conforme dispõe o artigo 45 da Lei nº. 9.615/98, conhecida como Lei Pelé. Porém, a omissão do empregador em relação a essa obrigação de fazer, por si só, não implica em obrigação de pagar indenização substitutiva do seguro se sequer for comprovada a ocorrência de qualquer acidente de trabalho por ele sofrido durante o contrato de trabalho firmado com a entidade empregadora.
Com esse entendimento, o juiz convocado Helder Vasconcelos Guimarães, em sua atuação na 9ª Turma do TRT mineiro, negou provimento ao recurso apresentado por um atleta profissional de futebol, mantendo a decisão de 1º grau que indeferiu a indenização pretendida. No caso, o atleta afirmou ter sofrido uma moléstia no púbis, durante a realização de uma partida oficial pelo clube cessionário, que tomou seus serviços mediante contrato de empréstimo, moléstia essa que o afastou temporariamente dos gramados. Assim, pretendeu o pagamento de indenização pela não contratação do seguro. Mas, conforme esclareceu o julgador, não ficou demonstrada a ocorrência de qualquer acidente sofrido pelo atleta durante a prestação de serviços para o clube cessionário. Pelo contrário, ele teria participado de apenas duas partidas de futebol e, ao pedir demissão, declarou de forma expressa que estava em perfeito estado de saúde como atleta de futebol.

Nesse contexto, ressaltando que a previsão legal de obrigatoriedade de contratação de seguro de vida e de acidentes pessoais para os atletas visa cobrir os riscos a que estão sujeitos, cobrindo eventual prejuízo causado ao atleta, o julgador ponderou que a Lei Pelé não estipula nenhuma sanção pecuniária decorrente da simples omissão do empregador quanto a essa obrigação de fazer.
Assim, por esses fundamentos, o juiz convocado entendeu não ser devida ao jogador a indenização postulada, entendimento esse que foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

16/12/2016

Vigia que era tolhido de ir ao banheiro porque não tinha quem o rendesse no posto receberá indenização por danos morais

No caso julgado na 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, a juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonca Schmidt deferiu indenização por danos morais a um vigia que, por não poder abandonar seu posto e não ter ninguém para rendê-lo, tinha dificuldade em acessar a instalação sanitária no local de trabalho.
O vigia era empregado de uma empresa de engenharia elétrica contratada pela CEMIG - a tomadora dos serviços - e trabalhava na guarita de um galpão, em escala de 12 X 36. A prova testemunhal demonstrou que, durante toda jornada, não havia quem pudesse render o trabalhador. Assim, ele só se ausentava do posto de trabalho rapidamente para almoçar. As testemunhas revelaram ainda que, para chegar ao banheiro, o vigia tinha que caminhar por cerca de cinco minutos, ou seja, tinha que se ausentar da guarita, deixando-a desprotegida.
Nessas circunstâncias, a magistrada concluiu que o trabalhador ficava tolhido de ir ao banheiro durante o expediente, sendo obrigado a realizar suas necessidades em locais inadequados, mais próximos ao posto de trabalho. Para a juíza, a realidade retratada afronta a dignidade, honra e intimidade do trabalhador, já que a empresa deixou de oferecer as condições mínimas de saúde e higiene no ambiente de trabalho.
"Comprovada a omissão da empregadora em garantir a satisfação das necessidades fisiológicas do reclamante em local adequado, é cabível a reparação pretendida", arrematou a julgadora, condenando a empregadora, com responsabilidade subsidiária da CEMIG, a pagar indenização por danos morais ao reclamante, no valor de R$2.000,00. As empresas ainda poderão recorrer da decisão ao TRT-MG.

15/12/2016

Orientadora de estágio tem direito às vantagens previstas na convenção coletiva da categoria dos professores

A 10ª Turma do TRT-MG julgou desfavoravelmente o recurso de uma instituição de ensino para manter a sentença que a condenou a pagar diferenças salariais a uma orientadora de estágio, em razão do seu enquadramento na categoria profissional dos professores. Acolhendo o voto da relatora, a juíza convocada Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, a Turma entendeu que o trabalho exercido na "supervisão de estágio" integra as atividades da profissão de professor, já que o estágio curricular consiste

em aulas práticas ministradas aos alunos fora ou dentro da sala de aula, com a finalidade de aperfeiçoamento acadêmico-profissional.
No caso, a reclamante manteve com a ré dois contratos de trabalho: o primeiro, como professora, e, o segundo, como Orientadora de Estágio Supervisionado. Afirmando que as atividades de Orientadora de Estágio integram a função de professor, ela requereu os direitos previstas na CCT da categoria, inclusive o piso salarial, não observados pela ré no período do segundo contrato.
A instituição de ensino se defendeu alegando que as funções de docência e orientação de estágio são distintas e, dessa forma, ensejam a celebração de dois contratos de trabalho, regidos por normas coletivas diversas: CCTs celebradas pelo SINEP/MG (patronal) e SIMPRO/MG (sindicato dos professores) e SAAE/MG (sindicato dos auxiliares de administração escolar). Acrescentou que a reclamante, enquanto orientadora de estágio, não exercia função docente, mas de gerência de atividade prática profissional, Disse ainda que, na "disciplina prática", há professor que ministra aulas, enquanto que no "estágio supervisionado" o aluno coloca em prática a teoria recebida em sala de aula, atuando o orientador em função de caráter administrativo, pelo que o profissional se enquadraria na categoria de Auxiliar de Administração Escolar. Entretanto, os argumentos da ré não foram acolhidos pela relatora.
A julgadora ressaltou que a jurisprudência majoritária no TRT-MG tem entendido que o trabalho prestado na supervisão de estágio, embora de conteúdo distinto e específico, integra o exercício da docência. É que o estágio é constituído de aulas práticas ministradas aos alunos fora ou dentro da sala de aula, visando o aperfeiçoamento acadêmico-profissional. Além disso, de acordo com a Lei 11.788/2008 (que dispõe sobre estágio de estudantes), o estágio curricular é ato educativo escolar supervisionado, fazendo parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. E mais: A lei estabelece que o estágio tem de ser, obrigatoriamente, acompanhado pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, o que é comprovado por vistos nos relatórios exigidos no inciso IV do art. 7º da Lei e por menção de aprovação final.
"A lei estabelece que o estágio precisa de acompanhamento efetivo do professor orientador e tem como objetivo complementar o ensino teórico ministrado em sala de aula ou mesmo em ambiente virtual, por meio de atividades práticas direcionadas à preparação do aluno para inserção no ambiente profissional", destacou a juíza convocada. Neste contexto, ela concluiu que as atividades desempenhadas pela reclamante, como supervisora de estágio, incluem-se naquelas que formam o conceito de professor, que pode ser definido como o profissional responsável pelas atividades de magistério que ministra o conhecimento, seja dentro ou fora de uma sala de aula, sobre matéria teórica ou prática.
Por fim, para afastar qualquer dúvida sobre a questão, a relatora registrou que a própria cláusula normativa da categoria (Cláusula 51ª da CCT 2009/2010, reiterada em instrumentos posteriores), conceitua como professor: "O profissional responsável pelas atividades de magistério, para fins de aplicação das cláusulas deste Instrumento Normativo, que tenha por função ministrar aulas práticas ou teóricas e desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério". E, no caso, as provas revelaram que a reclamante sempre exerceu a função de professora, como definido na norma coletiva, mesmo quando era Orientadora de Estágio Supervisionado, já que ministrava aulas práticas, supervisionando e

orientando os alunos no estágio, não sendo razoável considerar suas atividades como meramente burocráticas ou administrativas, pois voltadas para a prática pedagógica.
Acompanhando esse entendimento, a Turma manteve a sentença que declarou nulos os contratos de trabalho distintos firmados entre a ré e a reclamante e reconheceu o seu enquadramento como professora, por todo o período trabalhado. Consequentemente, também foi mantida a condenação da ré de pagar à reclamante diferenças salariais, com base no salário-hora previsto para o professor, com aplicação da fórmula prevista na CCT da categoria para o cálculo do salário de docente, observando a evolução salarial, os reajustes da categoria, o mês com 4,5 semanas, o adicional extra classe e o repouso semanal remunerado, tudo com os reflexos legais e, ainda, considerando-se a carga horária de 10 horas trabalhadas por semana e hora aula de 50 minutos, como previsto na CCT da categoria profissional dos professores.

15/12/2016

JT reconhece relação de emprego entre vendedora de seguros de vida e seguradora

Uma vendedora de seguros, após trabalhar por 10 anos para uma operadora que comercializava seguros de vida, buscou na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício. Para a seguradora, a discussão deveria se restringir ao artigo 17 da Lei 4.594/64, ao artigo 9º do Decreto 56.903/65 e à Lei 8.955/94, os quais vedam a formação de vínculo de emprego entre o corretor de seguros com a empresa seguradora, bem como entre franqueado e franqueadora.
Ao analisar o caso na 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o juiz Helder Vasconcelos Guimarães deu razão à trabalhadora. Segundo esclareceu o julgador, o fato de ter sido firmado entre as partes o contrato de uma suposta franquia em nada modificaria o sucesso da demanda, pois o que interessa para o Direito do Trabalho é o que realmente acontece no mundo fático dos atos praticados pelas partes e não a roupagem jurídica dada por eles.
E, conforme constatado pelo magistrado, a corretora, sob o manto incorreto de franqueada, realizava, nas suas dependências e também externamente, a venda de seguros de vida, objeto social principal da empresa. Para tanto, ela usufruía dos bens que lhe eram disponibilizados, como mesa, telefone, computadores, impressoras e equipe de liderados, tudo para a perfeita execução das suas tarefas usuais. A trabalhadora comparecia quase que diariamente ao escritório, especialmente para participar de reuniões, entregar relatórios, realizar contatos com clientes, preencher os formulários das propostas, elaborar agenda de visitas etc. No cargo ocupado de agosto de 2007 a abril de 2011, comandava uma equipe de corretores, cobrando metas, punindo-os em caso de desídia e participando ativamente dos processos de admissão e saída de seus comandados. Ela ficava subordinada ao gerente da agência. Após esse período, voltou ocupar o cargo de corretora de seguros.
Nesse contexto, o magistrado ressaltou que, contrariamente ao pretendido pela seguradora, a discussão não deve ficar restrita ao artigo 17 da Lei 4.594/64, ao artigo 9º do Decreto 56.903/65 e à Lei 8.955/94, que vedam a formação de vínculo de emprego entre o corretor e a seguradora e entre franqueado e franqueadora. Isso porque, se presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, a relação de emprego deve ser declarada. É a aplicação irrestrita também do disposto no artigo 9º da CLT.
"Demonstrada, portanto, a existência da subordinação jurídica no vínculo jurídico firmado pelas partes (recebia e dava ordens, sempre passível de punições), os autos

revelam também que a reclamante prestava seus serviços pessoalmente e não por meio de terceiros, em prol da atividade principal da reclamada (venda de seguros), recebendo, para tanto, uma remuneração mensal (comissões) de acordo com os negócios realizados e sacramentados", concluiu o julgador.
A seguradora recorreu da decisão, que ficou mantida pelo TRT mineiro.

15/12/2016

Trabalhador receberá indenização por ser ofendido durante reuniões

A Justiça do Trabalho do Distrito Federal condenou uma locadora de veículos a pagar R$ 5 mil de indenização por danos morais a um trabalhador que recebia ofensas durante as reuniões. A decisão foi da juíza substituta Mônica Ramos Emery, em atuação na 10ª Vara do Trabalho de Brasília. No processo, ficou comprovado que um dos supervisores da empresa era bastante incisivo com o empregado e usava palavreado chulo.
Em sua reclamação, o empregado afirmou que sofria ofensas com palavras de baixo calão durante as reuniões, como “viado”, “puto”, “jumento”, “mula”, “cavalo”. Além disso, recebia ameaças de demissão e avisos expostos no mural para refazimento das folhas de ponto. Os fatos alegados pelo trabalhador foram confirmados pelo depoimento de testemunhas.
Para a magistrada responsável pela decisão, utilizar-se de palavras duras ao se dirigir a um subordinado, desmerecer seu trabalho, além de ser socialmente incorreto, ocasiona vergonha e tristeza. Segundo ela, ao permitir “que um superior assim agisse no ambiente de trabalho, o empregador foi omisso, permitindo o noticiado desrespeito à dignidade da pessoa do trabalhador”. Nesse caso, o dano ficou evidente, pois o empregado era constantemente exposto a transtornos de ordem moral e social.

14/12/2016

TRT11 implementa ferramenta de penhora online de imóveis

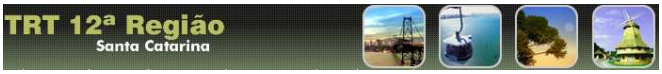
Os magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região já podem utilizar o Sistema de Registro de Imóveis Eletrônicos - e-RIDFT, que possibilita a penhora online de imóveis. O recurso é mais um auxílio para garantir o pagamento de débitos trabalhistas, pois permite localizar propriedades dos devedores nos processos trabalhistas e efetivar a penhora mediante a expedição de ordens de constrição ao Registro de Imóveis.
A ferramenta propiciará o acesso à base de dados dos Cartório de Registro de Imóveis do Estado do Amazonas, para fins de consulta das matrículas digitalizadas

de imóveis em nome de empresas executadas e seus sócios, conforme explica a juíza do trabalho Edna Maria Fernandes Barbosa, coordenadora do Núcleo de Apoio à Execução e Cooperação Judiciária do TRT11. "Trata-se de inovação que trará maior celeridade e efetividade para a pesquisa de patrimônio imobiliário e posterior constrição dos bens localizados. Toda a operação é feita em tempo real, dispensando a expedição de qualquer documento em papel, sendo que acesso é restrito à juízes e servidores por ele designados", destacou.

O Termo de Cooperação Técnica para o uso da ferramenta foi assinado no dia 7 de novembro pela presidente do TRT11, desembargadora Maria das Graças Alecrim Marinho, e pelo presidente da Associação dos Notários e Registradores do Estado do Amazonas - Anoregam, David Gomes David.

O sistema de penhora online de imóveis soma-se a outras iniciativas do Judiciário Trabalhista voltadas a agilizar a execução das sentenças. É o caso do BacenJud, que faz o bloqueio de depósitos bancários e aplicações financeiras; o ProtestoJud, que agiliza o protesto em cartório de débitos em processos; a inclusão no sistema da Central Nacional de Indisponibilidade de Bens - CNIB, que decreta a indisponibilidade dos bens dos devedores, evitando a dilapidação do patrimônio; inclusão no Banco Nacional de Débitos Trabalhistas - BNDT, que impede a empresa de participar de procedimento licitatórios; o uso do sistema Serasajud, que agiliza a inclusão no cadastro de inadimplentes da Serasa; e o leilão público de bens penhorados. As ferramentas são coordenadas pelo Núcleo de Pesquisa Patrimonial do TRT11.

Em 2016, com a ampliação dos recursos eletrônicos à disposição da Justiça do Trabalho para tornar mais efetiva a cobrança das dívidas judiciais, os valores arrecadados em execução já somam R$ 168,7 milhões (dado até 31 de outubro de 2016).



14/12/2016

2ª Vara do Trabalho de Florianópolis obtém acordo de R$ 100 milhões em processo que tramita há 26 anos

O juiz titular da 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis, Válter Túlio Amado Ribeiro, homologou, na quarta-feira (14), um acordo parcial de cerca de R$ 100 milhões que beneficiará 1.032 trabalhadores. O processo tramita desde 1990 e trata da incorporação e atualização de abonos salariais a ex-funcionários do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

A audiência de conciliação foi realizada no Centro Judiciário de Cidadania e Solução de Conflitos do Fórum Trabalhista de Florianópolis, com a presença de advogados do Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência do Serviço Público Federal em Santa Catarina (Sindprev) e do procurador federal César Dirceu Obregão Azambuja, representando o INSS.

No acordo homologado entre as partes, dos 1.495 trabalhadores listados no processo o INSS irá liberar o pagamento para 1.032, com juros atualizados até maio de 2015. O pagamento dos demais 463 segue para a decisão do juiz Válter Túlio Amado Ribeiro, da qual caberá recurso.

26 anos

Quando a ação foi protocolada pelo Sindiprev, a moeda vigente no país ainda era o cruzeiro. O longo período de tramitação deve-se aos inúmeros recursos utilizados pelo INSS para reabrir a discussão. Só em 2015 foram cinco: dois mandados de segurança, um incidente de suspensão de liminar e antecipação de tutela, uma medida cautelar e uma ação rescisória.

Conciliação

Criado para acelerar a solução de processos trabalhistas através do acordo entre as partes, o Centro Judiciário de Cidadania e Solução de Conflitos do Fórum Trabalhista de Florianópolis completou seis meses em dezembro. Seu espaço é composto por catorze mesas redondas, duas para cada vara - uma para a negociação e outra para a homologação dos acordos –, todas sob a coordenação do juiz Válter Túlio Amado Ribeiro.

Justiça do Trabalho — Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região — Mato Grosso

16/12/2016

Cooperação judicial: TRTs de Mato Grosso e de Minas Gerais utilizam novo instituto jurídico para solucionar processo

Bastaram alguns telefonemas e trocas de e-mails para a Justiça do Trabalho de Mato Grosso e de Minas Gerais resolverem um conflito envolvendo um caso que resultou na tramitação simultânea de dois processos nos tribunais. A questão foi solucionada sem maiores formalidades, cartas precatórias ou outro recurso que demandaria mais tempo de espera, graças a um instituto jurídico trazido pelo Novo Código de Processo Civil, denominado cooperação judiciária.

O caso teve início com a morte de um trabalhador em um acidente de trabalho ocorrido na empresa de produção de algodão em que ele atuava, no município de Rondonópolis. O trabalhador deixou filhos em Minas Gerais e, em Mato Grosso, uma filha menor e esposa. Os herdeiros dos dois estados ajuizaram ações trabalhistas para cobrar indenizações pela morte do pai.

Tanto a 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis, quanto a Vara do Trabalho de Monte Azul, em Minas Gerais, deram andamento a processos contra a empresa. Esta, por sua vez, questionou a existência de duas ações com o mesmo tema e suscitou o conflito de competência. No entanto, os dois juízes entenderam que eram competentes para julgar a questão, situação que é conhecida no direito processual como “conflito de competência positiva”, que ocorre quando dois juízes pretendem assumir o mesmo processo ou processos conexos, como foi o caso.

Quando a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais recebeu o recurso ordinário no processo que tramitava naquele estado, o relator, desembargador Emerson José Alves Lage, verificou que não poderia julgar, já que existia outro, nos mesmo termos, que corria na 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis.

Foi aí que o magistrado de cooperação do Tribunal mineiro, desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, entrou em contato com o magistrado de cooperação do TRT mato-grossense, juiz Plínio Podolan, e, após algumas conversas por telefone, troca de e-mails, a questão foi resolvida.

Apesar dessa solução já ter sido utilizada informalmente em outras ocasiões, esta foi a primeira vez que foi realizada com base na nova legislação, destacou Plínio Podolan, que é juiz auxiliar da Presidência do TRT/MT.
Conforme autoriza os artigos 67 a 69 do Novo CPC, agora é possível que magistrados e servidores cooperem entre si para alcançar os objetivos desejados por qualquer meio de comunicação, e não apenas por meio de cartas precatórias, instrumento formal utilizado quando existem questões a serem resolvidas em comarcas diferentes.
Com base nessa previsão legal, os autos que tramitavam no interior de Mato Grosso foram encaminhados para o TRT mineiro, já que os herdeiros de Minas Gerais foram os primeiros a ajuizarem a ação. Obedeceu-se, nesse caso, o chamado critério da prevenção do juízo. “Desse modo, melhor examinando os autos e de acordo com o pedido de cooperação jurisdicional, cujo objetivo maior é a celeridade processual (Princípio da razoável duração do processo - artigo 7º, LXVIII da CF e 4º do novo CPC), declino da competência deste juízo em favor do Juízo de Monte Azul, Estado de Minas Gerais”, concluiu o juiz Paulo Barrionuevo, titular da 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis, ao encaminhar os autos.
Agora, os dois processos serão analisados conjuntamente pelo mesmo julgador, evitando-se, assim, possíveis decisões conflitantes.
Acidente
O trabalhador iniciou as atividades na empresa em janeiro de 2014 na função de operador de máquina e beneficiamento, trabalhando em escala fixa de horário, em turnos diurnos e noturnos.
Em agosto de 2015, enquanto estava no pátio da empresa, foi bruscamente atropelado por um trator pá carregadeira e morreu instantaneamente. Após o acidente fatal, deu-se início a disputa dos herdeiros nos dois estados, cujo impasse foi agora solucionado.

15/12/2016

TRT/MT mantém condenação de empresa que dispensou vigilante com HIV

A empresa não precisa explicar o motivo de não mais querer um trabalhador em seu quadro de pessoal quando a dispensa é sem justa causa. Mas essa regra tem sua exceção. Quando o empregado é portador de HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito a empresa é obrigada a fazer a justificativa. É o que diz a súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que consolida o entendimento do órgão sobre o assunto.
Uma empresa de segurança do município de Várzea Grande que não observou tal exigência foi condenada pela Justiça do Trabalho em Mato Grosso a reintegrar um ex-empregado portador da doença. Ela deverá, também, pagar os salários devidos ao trabalhador desde a data da dispensa até a data da efetiva reintegração e, ainda, indenizá-lo em 4 mil reais por danos morais pela conduta discriminatória.
A empresa foi condenada na 2ª Vara do Trabalho de Várzea Grande e chegou a recorrer ao TRT, que manteve a decisão anterior.
Ao ajuizar o processo, o trabalhador contou que, em 13 de novembro de 2014, precisou fazer exame médico, cerca de quatro meses após ser contratado para a função. Ao entregar o atestado afim de não ver descontado o dia de serviço, informou que tinha que se submeter ao procedimento por ser portador do vírus HIV.

Após tal comunicado, feita ao seu gerente e empregador, acabou dispensado do trabalho.

Na Justiça, a empresa de vigilância disse não haver provas da alegada discriminação. Também afirmou que somente tomou conhecimento da doença do ex-empregado na hora em que foi fazer o acerto pelos dias trabalhados por ele como diarista e que o trabalhador nem chegou a ser contratado pela CLT porque não apresentou, conforme combinado, a habilitação necessária para exercer a função de segurança.

Mas, na audiência, o representante da empresa apresentou uma versão diferente, dizendo que somente tiveram conhecimento de que o autor era portador do vírus HIV em razão do processo. Diante disso e do completo desconhecimento dele em relação a outros pontos importantes, a Justiça reconheceu a confissão ficta do empregador quanto à doença e a versão do trabalhador foi tida como verdadeira.

Conforme destacou o desembargador Osmair Couto, relator do processo na 1ª Turma do TRT, a empresa não conseguiu provar, "de forma robusta", outra motivação para a dispensa do empregado. O magistrado rejeitou o argumento de que o empregado havia sido contratado como diarista, não sendo efetivado posteriormente porque não apresentou a qualificação exigida, algo que a própria convenção coletiva da categoria vedava.

"Diante das razões acima expostas, tenho que a dispensa imotivada do empregado portador do vírus HIV, quando ciente a reclamada da condição de saúde do reclamante, presume-se discriminatória, mormente quando ausente nos autos a prova em sentido contrário", destacou o desembargador, que teve seu voto acompanhado na íntegra pelos demais desembargadores da 1ª Turma do TRT.