

Clipping



02/09/2016

Jogador do Figueirense consegue reconhecimento de natureza salarial do auxílio moradia

O Figueirense Futebol Clube foi condenado a pagar ao jogador Rodrigo Fernandes Valete as parcelas decorrentes da integração do auxílio moradia aos salários. O clube recorreu, mas a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso.

A condenação foi imposta pela 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis (SC) e mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). O clube recorreu ao TST, insistindo na alegação de que o auxílio moradia não integrava o salário do jogador, mas, no exame do recurso, o ministro Brito Pereira, relator, ressaltou a afirmação regional de que, ao contrário do sustentado, a natureza salarial foi reconhecida pelo próprio clube ao considerá-la na base de cálculo do FGTS, donde se conclui que deva repercutir, também, nas demais parcelas de igual natureza.

Brito Pereira, acrescentou ainda que o Tribunal Regional, soberano da apreciação dos fatos e provas, registrou que o Figueirense não demonstrou que o auxílio moradia era indispensável para a realização do trabalho prestado pelo jogador.

Concluindo que a decisão regional não contrariou a Súmula 367 do TST, nem violou os artigos 457, 458 e 459 da CLT, como sustentou o Figueirense, o relator não conheceu do recurso.

A decisão foi por unanimidade. Após a publicação do acórdão, o clube opôs embargos declaratórios, ainda não julgados.

02/09/2016

Vara itinerante é considerada competente em processo de empregado contratado em SP para trabalhar em Angola

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que a Vara Itinerante do Trabalho de Pereira Barreto (SP) é competente para julgar processo ajuizado por um ex-empregado da Construtora Andrade Gutierrez S.A. contratado em São Paulo (SP) para prestar serviço em Angola. De acordo com o ministro Douglas Alencar Rodrigues, relator do recurso, o TST vem decidindo que, quando se trata de empresa com atuação nacional, como no caso da construtora, "é razoável admitir o trânsito da ação no foro do domicílio do autor", e não o local da contratação.

A ação foi ajuizada no local de residência do trabalhador. Condenada ao pagamento de diversas verbas trabalhistas, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), que acolheu preliminar de incompetência

em razão do lugar, fixando como foro competente para o julgamento da ação o de São Paulo. Para o TRT, mesmo o empregado tendo prestado serviço no exterior, "aplica-se a legislação brasileira e se reputa competente para processar e julgar a demanda o foro de celebração do contrato de trabalho".

Acesso à Justiça

Ao acolher recurso de revista do trabalhador contra a decisão regional, o ministro Douglas citou o artigo 5º da Constituição da República, que trata da garantia a constitucional de amplo acesso à Justiça como direito fundamental da cidadania. Ele destacou que o artigo impõe deveres ao Estado, como, no caso do Judiciário, "a adoção de interpretações que viabilizem, na máxima extensão, não apenas o acesso amplo e irrestrito a seus órgãos, mas a própria obtenção de julgamentos substancialmente justos".

O trabalhador, no caso, mora a mais de 600 km da cidade de São Paulo, o que o inviabilizaria o ajuizamento da ação ali, devido aos custos e dificuldade de locomoção. Além disso, não houve prejuízo ao direito de defesa da empresa porque "foram superadas todas as fases processuais necessárias à regular composição do mérito da disputa".

30/08/2016

Ex-diretor do Opportunity obtém direito a receber o valor de FGTS e multa de 40% sobre “luvas”

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso da Opportunity Equity Partners Administradora de Recursos Ltda. (empresa do grupo econômico conhecido como Banco Opportunity) contra o reconhecimento da natureza salarial do valor pago como luvas a um ex-diretor. Com a decisão, o valor dessa verba deve ser considerado nos cálculos para recolhimento de FGTS e da respectiva multa de 40%.

A natureza salarial foi reconhecida inicialmente pelo juízo da 47ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) e mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). A figura das luvas contratuais, comum no direito do trabalho desportivo, "constitui meio de remunerar previamente, quando da assinatura do contrato de trabalho, o atleta reconhecido pelo bom desempenho, por suas aptidões especiais". Segundo o Regional, a CLT não impede o ajuste de luvas em contratos de trabalho de outra natureza, como no caso do ex-diretor, "profissional de renome no mercado".

As duas versões

O executivo conta na reclamação trabalhista que foi "conquistado" pelas propostas da empresa, entre elas as luvas de US\$ 1 milhão. Em outubro de 1997, saiu do concorrente, o Banco Garantia (GP Investimentos), para ser diretor do Opportunity em São Paulo, com salário de US\$ 25 mil (na época, equivalente a R\$ 45 mil), e foi dispensado sem justa causa em 1999. Segundo ele, o mercado financeiro, "na contratação de executivos brilhantes, considera o pagamento de luvas uma forma de atrair essa importante força de trabalho".

Ainda conforme seu relato, a carteira de trabalho foi registrada com salário de R\$ 4 mil, e, "somente após muito esforço e cobranças", o restante era pago por remessa de dólares para sua conta no Banco Merrill Lynch em Nova Iorque (EUA). Das luvas, disse ter recebido metade por depósito no Merrill Lynch e a outra parte em fundos de investimentos "off-shore" do Opportunity nas Ilhas Cayman.

A empresa afirmou que o executivo manteve com ela duas relações distintas, a societária e a de emprego. Segundo essa versão, ele foi eleito para o cargo de diretor

e seria sócio-cotista da empresa estrangeira, por isso os valores recebidos no exterior. No recurso ao TST, alegava, entre outras razões, incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a ação, defendia a aplicação da lei estrangeira (Ilhas Cayman), e questionava a natureza jurídica das luvas, sustentando que a verba e o alegado salário no exterior não compunham o contrato de trabalho brasileiro.

TST

O relator do recurso, ministro Renato de Lacerda Paiva, assinalou que o TRT-SP não reconheceu a relação jurídica societária com a empresa estrangeira. Ao contrário, deixou expressamente registrado que não há no processo nenhuma prova de que os valores recebidos pelo ex-diretor digam respeito à participação societária.

O relator explicou que o Regional reconheceu a existência de pagamentos extra recibo, mas entendeu que eles se destinavam a remunerar o trabalho do profissional, "tanto que determinou a sua integração ao complexo remuneratório", com repercussão nas demais verbas trabalhistas.

Com relação à natureza jurídica das luvas, o ministro disse que a verba não tem previsão legal expressa, mas que, no caso dos atletas profissionais, compõe sua remuneração, conforme previsto no artigo 31, parágrafo 1º, da Lei Pelé (Lei 9.615/98). "Essa diretriz também incide nos demais casos em que se configura um estímulo e incentivo à contratação, por reconhecimento das habilidades profissionais de determinado empregado", destacou. Citando diversos precedentes, Renato de Lacerda Paiva afirmou ser inconteste a natureza salarial.

A decisão foi unânime.

Pagamentos no exterior

O TRT determinou que os pagamentos extra recibo fossem comunicados à Receita Federal e ao INSS, "a fim de que, se for o caso, se proceda às apurações necessárias sobre eventual sonegação de contribuições fiscais e previdenciárias". Essa decisão também foi mantida pela Segunda Turma do TST.

O executivo ressaltou que, na sua declaração de imposto de renda de 1999, informou o valor total do salário acertado e recebido tanto no Brasil quanto no exterior.

A Opportunity apresentou embargos declaratórios, ainda não julgados.



02/09/2016

Auxiliar de palco consegue reconhecimento de vínculo de emprego com produtora da Banda Skank

Um auxiliar de palco, também conhecido como "roadie" (profissional indispensável em turnês e que executam toda parte pré-produção de um show, inclusive preparam o palco para o concerto), buscou na Justiça do Trabalho o reconhecimento de vínculo de emprego com a Calango Produções Ltda., empresa da Banda Skank, para a qual prestava serviços.

Para a ré, o trabalhador foi contratado de forma eventual como "roadie", sendo que também prestava serviços para outras produtoras e bandas. Era um trabalhador autônomo, mas que priorizava a prestação de serviços para o Skank pelo fato de ser remunerado por evento e em razão do renome da banda, fato esse que assegurava aos "roadies" projeção no mundo musical.

Mas esse não foi o entendimento da 10ª Turma do TRT mineiro que, acompanhando o voto da juíza convocada Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, negou provimento ao recurso apresentado pela banda e manteve a decisão que reconheceu a relação de emprego entre as partes.

Como esclarecido pela relatora, ficou demonstrada a presença dos elementos necessários à configuração do vínculo. O trabalho era realizado por pessoa física e pago mediante depósito em conta corrente. Frisando que a subordinação jurídica, no caso, deve ser analisada em consonância com as peculiaridades e a alta especialização dos serviços prestados, a julgadora concluiu que o trabalhador se submetia às ordens da banda e se obrigava ao cumprimento das agendas e compromissos do grupo musical. Ela ponderou que o fato de o trabalhador prestar serviços a outros artistas em seu tempo livre não descaracteriza a subordinação.

Quanto à personalidade, os depoimentos revelaram que os "roadies" não poderiam se fazer substituir por outra pessoa, já que cada integrante tem o seu "roadie", fato esse que, na visão da relatora, gera a presunção de que o desempenho da atividade exige entrosamento com o músico e um treinamento específico. A juíza convocada considerou ainda o fato de a testemunha da ré ter admitido a existência de períodos de férias, o que leva à presunção de continuidade das atividades ao longo do ano.

Reforçou esse entendimento a notória trajetória da banda em shows ao longo do ano, não só pelo Brasil, mas também no exterior, conforme divulgado pelos meios de comunicação, além das evidências de que o trabalhador era convocado pela banda sempre que havia eventos.

Assim, entendendo comprovados os requisitos formadores da relação de emprego, o vínculo reconhecido pela decisão de 1º grau foi mantido.

01/09/2016

Teleatendente do 190 será indenizado por trabalhar em condições inadequadas de higiene e pelo rigor excessivo dos supervisores

Ao descumprir a obrigação legal de proporcionar um ambiente de trabalho respeitoso e em boas condições de higiene, a empresa ofende a honra, a dignidade e prejudica a saúde do empregado, ficando obrigada a reparar os danos morais que casou, nos termos dos artigos 1º, III e IV; 5º, X; 7º, XXII, da CF; 186 e 927, do Código Civil; e 157, I e II, da CLT. Assim decidiu a 7ª Turma do TRT-MG que, acolhendo o voto do desembargador relator, Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, julgou desfavoravelmente o recurso da MGS-Minas Gerais Administração e Serviços S.A., para manter a condenação da empresa a pagar indenização de R\$3.000,00 a um ex-empregado que atuava no teleatendimento do "Serviço 190"

A prova testemunhal mostrou que, nos Postos de Atendimento (PA's) da linha 190 onde o reclamante trabalhava (localizados na Praça da Liberdade), havia cadeiras quebradas e cheiro de mofo. Além disso, as testemunhas disseram que era comum aparecer pombos no local de lanche dos empregados e que os supervisores dos atendentes os tratavam com grosseria e desrespeito, criticando-os com palavras de caráter pejorativo ("gatagem", que significava enrolar o serviço, "muxiba" e "ruins de serviço"). Para piorar, segundo as testemunhas, os atendentes, homens e mulheres, eram frequentemente assediados por seus superiores e, ainda, sofriam pressão para que "atendessem o tempo inteiro", inclusive, com restrição de pausas para a ida ao banheiro, já que era grande o volume das ligações.

Essa realidade também foi confirmada por uma testemunha ouvida em outra ação trabalhista movida contra a MGS, a pedido da própria empresa. A testemunha relatou que alguns atendentes já tiveram problemas com os supervisores, que nem sempre os tratavam com respeito. Um militar que também prestou depoimento naquele outro processo e que já tinha sido supervisor no mesmo Posto de Atendimento do reclamante chegou a dizer que o ambiente de trabalho era estressante, assim como eram estressantes as ligações dos policiais militares que estavam necessitando de informações.

Para o julgador, "a empresa não cumpriu o dever de garantir a segurança, a higiene e a saúde física e psicológica dos seus empregados, incluindo o reclamante, em ofensa ao artigo 7º, inciso XXII, da Constituição". Ele concluiu que houve ofensa à dignidade do reclamante, que foi exposto a condições inadequadas de trabalho, seja pelo rigor excessivo dos superiores, seja pelas condições de higiene e conforto comprometidas, fato que, segundo o desembargador, além de ter sido demonstrado pela prova testemunhal, também ficou evidente em fotografias apresentadas no processo.



31/08/2016

Advogado que ajuizou ação sem a concordância do cliente deve pagar multa e indenização por litigância de má-fé

Um advogado que ajuizou ação sem a anuência e entendimento do empregado representado quanto ao conteúdo do processo deve pagar multa de 1% e indenização de 20% sobre o valor da causa, fixado por ele mesmo em R\$ 35 mil. A condenação ocorreu por litigância de má-fé e foi imposta pelo juiz Thiago Boldt de Souza, da 4ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo, região metropolitana de Porto Alegre. O profissional recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), mas os desembargadores da 2ª Turma mantiveram a condenação. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Conforme argumentou o juiz na sentença, a petição inicial da ação trabalhista apresentou uma lista de pedidos genéricos, sem detalhes dos quantitativos pleiteados. Além disso, segundo o magistrado, é prática recorrente do profissional apresentar petições com os mesmos pedidos, mesmo no caso de empresas de ramos diferentes de atividades e com trabalhadores diferentes.

Entretanto, o que fez com que o juiz extinguisse o processo sem resolver o mérito e impusesse a multa e indenização foi o depoimento do próprio trabalhador em audiência. Segundo ele, não havia a intenção de ajuizar processo contra a empresa naqueles termos. No relato, o reclamante afirma que foi procurado pelo escritório de advocacia após ser despedido, sob a alegação de que ainda existiriam direitos a serem quitados. Ato contínuo, ele entregou alguns documentos ao escritório e combinou que aguardaria contato sobre valores a que teria direito e como seria ajuizada a ação. Mas acabou surpreendido com a intimação para comparecer diretamente na audiência.

O magistrado observou, a título de exemplo, que o trabalhador afirmou na audiência que cumpria jornada das 7h30 às 17h18 e que recebia horas extras, enquanto, na

petição inicial, a jornada era de 12 horas. Segundo o julgador, é prática do advogado sempre estabelecer jornadas de 12 horas em suas petições. Diante disso, ele determinou envio de ofício sobre o ocorrido à Ordem dos Advogados do Brasil, ao Ministério Público Estadual e ao Ministério Público do Trabalho.

As determinações foram mantidas na íntegra pela 2ª Turma do TRT-RS. Segundo o relator do caso, juiz convocado Carlos Henrique Selbach, "diversamente do que alega o apelante, não se trata tão somente de 'não comprovação sobre questões alegadas na peça inicial'. Trata-se, antes, de conduta irresponsável e temerária do procurador que, em última análise, vai contra os interesses do próprio cliente, autor da reclamação em questão". Entendimento unânime na Turma Julgadora.

29/08/2016

Empregada que cumpria jornadas extensas em turnos ininterruptos de revezamento deve ser indenizada por dano existencial

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou a Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica (CGTEE) a pagar indenização de R\$ 40 mil por dano existencial a uma trabalhadora. Ela conseguiu demonstrar, segundo os desembargadores, que, mesmo trabalhando em turnos ininterruptos de revezamento, sua jornada era habitualmente prorrogada para oito e, em muitos dias, para 12 horas diárias. A decisão reforma, neste aspecto, sentença da 1ª Vara do Trabalho de Bagé. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao reformar julgamento de primeira instância, o relator do recurso na 6ª Turma, desembargador José Felipe Ledur, fez referência a registros de pontos de diversos dias em que a empregada trabalhou cerca de 12 horas. Segundo ele, a conduta fere a dignidade humana, princípio fundamental da Constituição Federal do Brasil, já que a trabalhadora já laborava em condições mais penosas (turnos ininterruptos de revezamento). Mesmo assim, como ressaltou o relator, a empregadora exigia habitualmente o cumprimento de jornadas de oito horas (o que seria permitido pelas normas coletivas da categoria apenas de forma excepcional) e jornadas de 12 horas, o que não seria permitido em nenhuma ocasião.

Diante disso, o desembargador optou por estabelecer a indenização, por considerar as normas sobre a duração do trabalho como normas fundamentais. O dano, segundo Ledur, não precisa ser provado, já que é possível se inferir que, ao trabalhar em turnos diversos a cada dia, e em jornadas bastante acima dos limites legais, a empregada deixou de conviver com sua família e de executar seus projetos de vida. "A conduta da ré comprometeu a convivência da reclamante com sua família pela realização de jornada excessiva e, assim, atingiu os direitos da personalidade da demandante e o livre exercício de outros direitos sociais assegurados no art. 6º da Constituição", concluiu Ledur.

O entendimento, no entanto, não foi unânime na Turma Julgadora. Em divergência, o também integrante do colegiado, desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, ressaltou que seu entendimento é de que não cabe indenização por danos existenciais no caso de jornadas muito extensas, mas apenas o ressarcimento patrimonial por meio do pagamento de horas extras. A desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, entretanto, votou com o relator e assim foi estabelecida a decisão por maioria de votos.

01/09/2016

TCU não pode bloquear bens de empresa contratada pelo poder público

Quando constata indícios de irregularidades em contratos públicos, o Tribunal de Contas da União só pode aplicar medidas relacionadas ao servidor público responsável por essa contratação, e não contra terceiros. Assim entendeu o ministro Marco Aurélio, do Supremo Tribunal Federal, ao suspender decisão do TCU que havia bloqueado R\$ 2,1 bilhões da Odebrecht por suspeitas de problemas em obras da refinaria Abreu e Lima (PE).

A medida foi tomada pelo Tribunal de Contas em processo que apura suposto superfaturamento nos contratos firmados entre a Petrobras e consórcio constituído pela Odebrecht e pela construtora OAS. O TCU determinou indisponibilidade cautelar de bens relativos aos contratos relacionados, com base no valor estimado de prejuízo ao erário.

A Odebrecht questionou a decisão no STF, que acabou suspensa pelo relator. “Já me manifestei em outras ocasiões, tendo assentado não reconhecer a órgão administrativo, como é o Tribunal de Contas — auxiliar do Congresso Nacional, no controle da administração pública —, poder dessa natureza”, afirmou Marco Aurélio.

“Percebam: não se está a afirmar a ausência do poder geral de cautela do Tribunal de Contas, e sim que essa atribuição possui limites dentro dos quais não se encontra o de bloquear, por ato próprio, dotado de autoexecutoriedade, os bens de particulares contratantes com a Administração Pública.”

Para Marco Aurélio, foi impróprio justificar a medida com base no artigo 44 da Lei Orgânica do TCU, uma vez que o dispositivo está voltado à disciplina da atuação do responsável pelo contrato, servidor público, não abarcando o particular.

Segundo o ministro, a Lei 8.443/1992 respalda o entendimento. “O preceito encontra-se na Seção IV, a qual regula a fiscalização de atos e contratos dos quais resulte receita ou despesa, realizados pelos ‘responsáveis sujeitos à sua jurisdição’. A lei direciona a servidor público, não a particular”, escreveu.