

Clipping



05/09/2016

Trabalhador que permaneceu em limbo jurídico após alta previdenciária consegue rescisão indireta do contrato de trabalho

"Limbo jurídico previdenciário". Assim vem sendo chamada pela jurisprudência a situação em que o trabalhador recebe alta previdenciária, mas fica impedido de retornar às atividades, por ser considerado inapto pelo médico da empresa. A conduta, prejudicial ao empregado por deixá-lo sem qualquer fonte de renda, foi considerada motivo suficiente pela maioria da 2ª Turma do TRT-MG para reformar a sentença e declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho entre o reclamante e uma construtora. O voto foi proferido pelo juiz convocado Helder Vasconcelos Guimarães.

Prevista no artigo 483 da CLT, a rescisão indireta é autorizada quando o empregador pratica falta grave a ponto de tornar a prestação de serviços por parte do empregado inviável ou extremamente difícil. No caso, o trabalhador alegou que a construtora reclamada não permitiu que ele retornasse a exercer suas funções habituais depois que parou de receber o benefício previdenciário. Tampouco realizou a readaptação em outro cargo que demandasse menor esforço físico.

Ao analisar as provas, o relator constatou que, apesar da alta previdenciária, o empregado não tinha condições para exercer as tarefas de almoxarife que exercia anteriormente. Ficou demonstrado que o empregado tentou reverter esse quadro, mas não teve sucesso. A conduta do patrão foi veementemente repudiada pelo julgador. "O empregador não pode simplesmente contestar a alta médica previdenciária, sustentando a inaptidão do empregado para o trabalho, e deixá-lo sem qualquer proteção, à mercê de sua própria sorte", registrou.

Destacando a função social do contrato de trabalho, o juiz convocado ponderou que a situação pode gerar prejuízos à vida profissional e até familiar do trabalhador. "Trata-se de uma suspensão anômala do contrato de trabalho, que não encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro", avaliou.

Na visão do julgador, o correto seria o patrão ter concedido licença remunerada ao empregado e tentar buscar a devida reparação civil na Justiça Comum. Isto para reaver da autarquia previdenciária os salários pagos durante o período em que o reclamante foi considerado apto pelo órgão. Ou então ter readaptado o trabalhador em outro cargo, que exigisse menos esforço físico. O magistrado chamou a atenção para o fato de a empresa possuir capital social de R\$39.531.000,00.

A decisão enfatizou que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, nos termos do artigo 2º da CLT. O princípio da continuidade da relação de emprego também foi aplicado ao caso. Referindo-se ao artigo 4º CLT, o relator reconheceu que a empresa deve arcar com o pagamento dos salários dos respectivos

períodos de afastamento até a efetiva reintegração do reclamante ou a extinção do contrato de trabalho. O posicionamento foi considerado compatível com os princípios da dignidade do ser humano e dos valores sociais do trabalho, materializados nos incisos III e IV artigo 1º da Constituição Federal.

Em audiência, a empresa alegou que não poderia reintegrar o trabalhador, em razão da pouca demanda de serviço enfrentada. Para o julgador, mais uma demonstração de que o empregador não vinha cumprindo as obrigações do contrato de trabalho, o que justifica a rescisão indireta do contrato, nos termos da alínea 'd' artigo 483 CLT. Quanto à demora do trabalhador em procurar a Justiça do Trabalho, o magistrado entendeu que se deu em razão da expectativa de reversão administrativa da alta previdenciária. Assim, rejeitou o argumento relativo à falta de imediatidade. De todo modo, pontuou que a conduta omissiva do empregador vem se renovando mês a mês e tornado insustentável a continuidade da relação de emprego.

Com a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho, a construtora foi condenada a cumprir obrigações equivalentes à dispensa sem justa causa, tudo conforme explicitado na decisão.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

01/09/2016

Definida indenização a vendedor rebaixado de função, sem justificativa

Um trabalhador de Londrina que foi rebaixado da função de vendedor para a de vendedor reserva, sem justificativa, deverá receber da Spal Indústria Brasileira de Bebidas (Coca-Cola) indenização por danos morais.

A decisão, dos desembargadores da 3ª Turma do TRT do Paraná, considerou que a alteração não poderia ocorrer em razão de mero capricho do empregador e que a conduta da empresa feriu o patrimônio moral do funcionário.

Contratado pela indústria em agosto de 2010, o empregado iniciou suas atividades como promotor, permanecendo no cargo até abril de 2012, quando foi promovido a vendedor externo. Um ano depois, o trabalhador teve sua função rebaixada para vendedor reserva (sem rota fixa) sob o argumento de que não teria alcançado os resultados esperados pelo supervisor.

No julgamento do caso, os magistrados mantiveram a decisão da juíza Ana Paula Sefrin Saladini, titular da Vara de Cambé, que destacou na sentença a existência de recibos indicando que as metas estabelecidas pela empresa eram cumpridas pelo funcionário. Para os desembargadores, os documentos contrariam o argumento de desempenho insatisfatório utilizado pela empregadora para justificar a mudança de cargo.

"Evidenciado o injustificado rebaixamento de função do empregado, tem-se que é devida a indenização pelo dano moral correspondente, porquanto tal alteração contratual, imotivada e descompassada com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, com desrespeito ao status profissional do empregado, é circunstância capaz de gerar lesão ao patrimônio moral da pessoa", constou no acórdão.

A empresa também deverá indenizar o trabalhador por não ter enviado representante na data agendada para a homologação da rescisão contratual, obrigando o vendedor

a voltar ao local no dia seguinte. Pelos dois motivos, o vendedor deverá receber da indústria o total de R\$ 15 mil.

Foi relatora da decisão, da qual cabe recurso, a desembargadora Thereza Cristina Gosdal.



01/09/2016

6ª Turma: restituição de imposto de renda pode ser penhorada em execução trabalhista

Decisão dada pela 6ª Turma do TRT-2 em agravo de petição determinou a penhora de restituição de imposto de renda de sócios da empresa executada. De relatoria do desembargador Rafael Pugliese, o acórdão mostra que “não é toda e qualquer parcela da restituição do Imposto de Renda que pode ser considerada como advinda de verba salarial ou remuneratória.”

O fato é que, em primeira instância, a decisão considerara a devolução do imposto como impenhorável, por considerá-la verba salarial ou remuneratória e, conseqüentemente, de natureza alimentar. No entanto, elementos dos autos comprovaram a incidência do imposto sobre Ganho de Capital Moeda Estrangeira, afastando a característica de natureza alimentar da restituição.

Além disso, a obrigação de comprovar que a devolução do imposto era de natureza alimentar cabia ao executado, o que não aconteceu. Por isso, o colegiado deu provimento ao agravo de petição impetrado pelo reclamante e determinou a penhora dos valores.



01/09/2016

Empresa de tecnologia é condenada em R\$ 200 mil por assédio moral

O tratamento abusivo e desrespeitoso contra trabalhadores resultou na condenação da Procomp Indústria Eletrônica em R\$ 200 mil por danos morais coletivos, em sentença proferida pela juíza da 11ª Vara do Trabalho de Natal, Aline Fabiana Campos Pereira. A decisão decorre de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT/RN) e exige que a empresa cesse de imediato as práticas irregulares.

A Procomp pertence à multinacional americana Diebold, fabricante de urnas eleitorais eletrônicas e de caixas eletrônicos para bancos. As denúncias de abuso de poder foram feitas ao MPT por ex-empregados da empresa integrantes da equipe responsável por serviços de assistência técnica nas cidades de Natal, Mossoró e Caicó.

De acordo com os depoimentos, as ofensas eram praticadas pelo supervisor da equipe, que exigia dos empregados, de forma excessiva e indigna, a realização de suas tarefas, por meio de gritos, palavrões e insultos.

Uma das testemunhas relatou que chegou a chorar após ser destrutado pelo superior, e que alguns empregados adoeceram por conta da cobrança desproporcional e do estresse gerados pela conduta do supervisor. Os trabalhadores até mesmo utilizaram um canal telefônico disponibilizado pela empresa para denunciar o assédio, mas não houve providências da Procomp quanto aos fatos relatados.

"O teor dos depoimentos prestados por ex-empregados da empresa demonstra a gravidade das condutas abusivas e ilegais praticadas por preposto da empresa, em violação inaceitável à dignidade dos trabalhadores", ressalta o procurador regional do Trabalho Xisto Tiago de Medeiros, que assina a ação.

Diante da contundência das denúncias, o MPT/RN, no âmbito do Inquérito Civil, propôs à empresa a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), objetivando cessar ou impedir a prática das condutas irregulares identificadas, porém os representantes da ré não aceitaram. Com a negativa, houve o ajuizamento da ação civil pública em face da empresa.

Condenação - De acordo com o que assentou a juíza do Trabalho Aline Pereira, foi possível aferir da instrução do processo que "o supervisor dispensava a seus subordinados tratamento abusivo e desrespeitoso, e de que tal cenário era conhecimento da empresa, que, todavia, se quedou inerte, atraindo para si a responsabilidade por não ter coibido a prática".

Além da condenação por danos morais coletivos fixados em R\$ 200 mil, a magistrada determinou que a Procomp se abstenha, imediatamente, de praticar ou tolerar que se cometa por seus gestores qualquer ato de conduta abusiva em detrimento dos trabalhadores a ela subordinados, nele compreendido o tratamento indigno, desrespeitoso ou humilhante, com uso de palavras de baixo calão, elevação desarrazoada da voz, imputações caluniosas, injuriosas ou difamatórias, além de uso de ameaças que superem o exercício do poder disciplinar patronal.

A multa por cada descumprimento das determinações, alusiva a cada trabalhador, foi estipulada em R\$ 5 mil. Tanto o valor proveniente da indenização por dano moral coletivo como de multas que venham a ser aplicadas deverão ser revertidos em favor de entidade, pública ou privada, sem fins lucrativos, com atuação na área da saúde, educação, assistência social, profissionalização ou fiscalização, a ser indicada pelo MPT/RN.



04/09/2016

Tempo de licença gestação não pode ser descontado de período probatório

O tempo de licença maternidade, paternidade ou adoção não pode ser descontado do período de estágio probatório dos servidores públicos federais. É que a licença é um direito constitucional e seu exercício não pode implicar em prejuízos à carreira e à vida pessoal de quem o exerce. Portanto, a relação das licenças que interrompem a contagem do período probatório é taxativo, e não exemplificativo.

Esse entendimento está na última orientação normativa da Câmara Nacional de Uniformização de Entendimentos Consultivos (CNU), órgão que faz parte da estrutura da Advocacia-Geral da União. Como se trata de entendimento publicado em orientação normativa, ele deve ser aplicado a toda a administração pública federal desde sua publicação, que aconteceu no dia 26 de agosto.

“O Estado brasileiro está inserido em um sistema supranacional de proteção dos direitos das mulheres, especialmente contra todo tipo de discriminação, e que dão específica importância às questões relacionadas ao ambiente de trabalho”, afirma o texto. “Compete, assim, à administração pública envidar todos os esforços para interpretar e aplicar as normas pertinentes (especialmente a Lei 8.112/1990) de modo a apreender o correto entendimento do significado normativo do direito fundamental à licença gestante, e, sendo necessário, modificar e aperfeiçoar normas e procedimentos para tornar possível o seu mais amplo usufruto.”

A nova orientação substitui o entendimento corrente dentro da AGU de que, ao sair de licença maternidade, as mulheres têm esse tempo descontado de seu período probatório. Portanto, em vez de ficar três anos sem estabilidade, ficavam os três anos previstos em lei e mais o período da licença maternidade.

Essa interpretação foi considerada discriminatória pela Câmara de Uniformização. A licença maternidade de adotante é um direito constitucional que não pode implicar em prejuízos à mulher que engravida ou que planeja ter filhos.

A Câmara Nacional de Uniformização é um órgão novo da AGU, criado em fevereiro de 2016 por sugestão do então consultor-geral da União, José Levi do Amaral Melo, e pelo advogado André Rufino do Vale. É um colegiado que reúne 15 consultores escolhidos de acordo com os critérios do Ato Regimental 1 de 2016, assinado pelo ex-AGU Luís Inácio Adams.

Das deliberações do conselho saem pareceres com orientações normativas assinadas por todos os conselheiros, pelo chefe da Consultoria-Geral da União e pelo próprio advogado-geral da União. São feitas duas reuniões por mês e os consultores de fora de Brasília participam por videoconferência.

No caso da licença maternidade, o parecer foi feito a pedido do Ministério do Planejamento e já foi enviado à Secretaria de Gestão e Pessoal da pasta. O novo entendimento se aplica a todos os casos novos e a todos os casos em andamento, mas não retroage.

Aposentadoria

O centro da discussão sobre o assunto estava na interpretação do artigo 102, inciso VIII, alínea “a” da Lei 8.112/1990, que trata do regime jurídico dos servidores públicos federais.

O parágrafo 5º do artigo 20 da lei diz que o estágio probatório fica suspenso durante licença médica, afastamento por viagem ou por motivos políticos. Mas o artigo 102 diz que a licença maternidade, paternidade ou adoção é considerada “efetivo exercício de direito”. E aí estava o debate.

Até a publicação dessa orientação normativa, o entendimento corrente é que esse “efetivo exercício” só poderia ser considerado em questões previdenciárias, como cálculo para tempo de serviço para aposentadoria. Com o parecer publicado no fim de agosto, essa interpretação ficou ultrapassada.

“As licenças à gestante, ao adotante e a licença paternidade são direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Dessa forma, a interpretação da legislação infraconstitucional deve ser sempre no sentido de dar máxima efetividade às licenças em questão, afastando qualquer entendimento que signifique que o seu pleno usufruto possa trazer prejuízos ao seu titular”, diz o parecer.