

Clipping



12/09/2016

JT nega indenização a motorista por excesso de segurança em caminhão

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento de um motorista que pretendia receber indenização por danos morais da Transporte Mann Ltda., alegando que o excesso de segurança do caminhão que dirigia punha em risco sua vida em caso de acidente. Ele enfatizou que o veículo era protegido por um sistema de travamento que, se fosse necessário socorro, ninguém conseguiria abrir a cabine, nem por fora nem por dentro.

Impossibilidade de atendimento

O motorista, que transportava cargas para vários estados do Brasil, argumentou que o sistema travava a cabine e o próprio veículo diante de qualquer movimento não previsto na rota programada. Assim, caso houvesse necessidade de desvio do trajeto (devido a um acidente na estrada, por exemplo), ele "era automaticamente travado no meio da pista, sem poder até mesmo sair do caminhão".

A cabine do veículo, segundo ele, era revestida com tela blindada, tipo gradeamento, que impossibilitava a quebra dos vidros e abertura das portas. Por conta deste sistema de segurança, disse que vivia com medo de sofrer um acidente, pois ninguém conseguiria abrir a cabine para prestar socorro, o que poderia até causar sua morte.

A empresa, em contestação, afirmou que as portas não ficavam travadas de dentro para fora, e que o motorista podia sair do caminhão para ir ao banheiro ou diante de outra necessidade.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), que manteve sentença que julgou improcedente o pedido de indenização, a pretensão apresentava "uma total ausência de razoabilidade". Para o TRT, o artigo 159 do Código Civil foi equivocadamente interpretado pelo trabalhador. O dispositivo prevê a reparação por danos morais quando há "conduta diametralmente oposta àquela na qual o motorista embasa o seu pedido, traduzidas na imprudência e negligência do agente causador do prejuízo, caso de que aqui, definitivamente, não se cuida".

A relatora do agravo de instrumento pelo qual o motorista tentou trazer a discussão ao TST, desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, assinalou que, conforme registrou o Tribunal Regional, não houve imprudência nos atos praticados pela empresa: a conclusão foi a de que não ficou caracterizado dano moral, pois as medidas adotadas pela empresa visavam à segurança dos condutores, "justificadas pelas inúmeras tentativas de assalto e furtos aos veículos, tendo em vista o alto valor de suas cargas". Para viabilizar a reforma da decisão regional com os argumentos apresentados pelo trabalhador de que "os abusos sofridos caracterizaram assédio

moral", seria necessário o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado em instância extraordinária pela Súmula 126 do TST.

O profissional também não conseguiu comprovar divergência jurisprudencial válida, conforme exigido no artigo 896, parágrafo 8º, da CLT e na Súmula 337, item I, alínea "b", do TST, limitando-se a transcrever ementas.



12/09/2016

TRT-MG reconhece validade de dispensa sem justa causa de trabalhadora concursada da Rede Sarah A 5ª

Turma do TRT mineiro, em voto da relatoria do juiz convocado João Bosco de Barcelos Coura, modificando decisão de 1º grau, deu razão à Rede Sarah de Hospitais de Reabilitação para afastar a estabilidade provisória de sua empregada, cuja dispensa se deu forma imotivada.

Segundo esclareceu o relator, a Rede se constituiu sob a forma de serviço social autônomo, com o objetivo de desempenhar serviços de utilidade pública (Lei 8.246/91), tendo natureza jurídica de direito privado. "Os serviços sociais autônomos se inserem entre os entes de natureza pública e natureza privada, caracterizando-se como paraestatais em razão das atividades de caráter público que exercem", explicou.

Mas, de acordo com o julgador, essas características não possuem força bastante para modificar a personalidade jurídica dessas instituições. Dessa forma, estando a rede de hospitais inserida na categoria de ente paraestatal - serviço social autônomo -, seus empregados não gozam de direito amplo à estabilidade, nem há impossibilidade de dispensa sem justa causa nos moldes da CLT.

Na visão do magistrado, nem mesmo a regular contratação da trabalhadora, mediante concurso, impede que a rede de hospitais a dispense de forma imotivada, em razão do poder potestativo do empregador (poder de decidir e agir, independentemente de permissão da outra parte, reconhecido por lei ao empregador para a prática de atos relativos à gestão do seu negócio, como a dispensa do empregado sem justa causa, ressalvadas as exceções legais).

Por essas razões, o relator deu provimento ao recurso patronal para excluir da condenação a obrigação de reintegração da trabalhadora, assim como o pagamento dos salários devidos no período em que ela ficou afastada.

12/09/2016

Empresa de transporte que não ofereceu condições higiênicas adequadas nos sanitários indenizará empregada

Com base em perícia realizada para verificar se havia disponibilização de instalações sanitárias nos pontos de controle de uma empresa de transportes, o juiz Luiz Fernando Gonçalves, em sua atuação na 6ª Vara de Contagem, deferiu a uma trabalhadora indenização pelos danos morais sofridos em razão das péssimas condições de higiene em que os banheiros eram mantidos.

Conforme conclusão pericial, a empresa não fez cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho nos locais onde atuava a ex-empregada. Como constatado, as instalações sanitárias não eram submetidas a processo permanente de higienização. Foi verificada ainda a ausência de material de limpeza e secagem das mãos nos lavatórios, além de defeitos nos aparelhos sanitários e diversas irregularidades no ambiente de trabalho.

Na visão do magistrado, essa omissão na manutenção e assepsia de instalações sanitárias e no fornecimento de material para higiene é grave e caracteriza a responsabilidade da empresa pelas péssimas condições de trabalho vivenciadas pela empregada. "Referida omissão é apta a causar lesão à dignidade da obreira, submetendo-a a condições degradantes de higiene no trabalho, além de potenciais transtornos físicos em razão dos riscos à saúde do empregado pelo estado insalubre dos sanitários", expressou-se o julgador, considerando presentes os requisitos para o deferimento de indenização, quais sejam: ato ilícito, dano moral e nexo de causalidade (art. 186, CC).

Ele ponderou ser dispensável a prova de efetivo prejuízo moral, já que se trata de fato não passível de aferição em concreto e que decorre do próprio ato ilícito. Assim, e com base nas circunstâncias do caso, o magistrado deferiu à trabalhadora indenização no importe de R\$3.000,00.

Houve interposição de recurso pelas empresas condenadas, não recebido, por deserto. Em face dessa decisão, as empresas apresentaram Agravo de Instrumento, ainda pendente de julgamento.



09/09/2016

Justiça derruba regra que impedia guardas municipais de Florianópolis de usar barba e bigode 'volumosos'

A Justiça do Trabalho determinou que a Prefeitura de Florianópolis deixe de aplicar aos seus guardas municipais, a partir desta sexta-feira (9), regras que proibiam o uso de brincos, cabelos compridos, barbas e bigodes "volumosos". A decisão é da juíza Angela Konrath, da 6ª Vara do trabalho da Capital, que também condenou o Município a pagar indenização de R\$ 200 mil em danos morais coletivos. O valor será revertido para programas de conscientização contra a discriminação no trabalho.

A ação foi proposta no ano passado pelo Ministério Público do Trabalho, que considerou discriminatória a norma do Art. 72 do regulamento da categoria (Decreto Municipal 3.868/2005). O texto trata como transgressão disciplinar o uso de "costeletas, barbas ou cabelos crescidos" pelos agentes, e também prevê que eles poderão ser advertidos caso estejam usando bigodes, unhas desproporcionais ou brincos.

Em sua defesa, a Prefeitura alegou que a regra não poderia ser contestada na Justiça trabalhista e argumentou que desde julho do ano passado o regulamento foi abrandado. Na ocasião, a corporação informou por meio de boletim interno que passaria a admitir o uso de barba e bigode pelos agentes, desde que "permanentemente bem aparados e não volumosos".

Discriminação

Ao julgar o caso, a juíza Angela Konrath entendeu que a proibição está diretamente relacionada à jornada de trabalho e ao chamado “poder regulamentar do empregador”, dentro da competência da Justiça do Trabalho. A magistrada concluiu que a regra é inconstitucional e não guarda correlação lógica com a atividade da categoria, baseando-se unicamente na presunção de que a barba volumosa representaria uma atitude de desleixo ou mesmo uma personalidade mais propensa à delinquência.

“Por mais que se busque as razões desta restrição, não há como escapar da conclusão de que a motivação da regra remonta ao preconceito”, afirmou a juíza em seu voto, lembrando que o Município não aplica esse tipo de restrição a nenhum outro cargo ou função. “O compromisso de um guarda municipal não se mede pela sua estética facial, tampouco pela utilização de tatuagens, piercings e similares”, completou.

Em seu voto, a magistrada cita ainda decisão do Supremo Tribunal Federal que no mês passado considerou inconstitucional a proibição de tatuagens a candidatos a cargo público em leis e editais de concurso. Segundo a Suprema Corte, esse tipo de restrição só pode ser admitida em situações excepcionais, como nos casos em que há apologia a crime ou violação de valores da Constituição.

Multa

A sentença da juíza catarinense determina que a Prefeitura de Florianópolis acate a decisão a partir desta sexta (9), pagando multa diária de R\$ 10 mil no caso de descumprimento da decisão, para cada guarda afetado. A indenização de R\$ 200 mil será revertida a programas indicados pelo Ministério Público do Trabalho. A Prefeitura pode recorrer da decisão ao Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT-SC).



08/09/2016

4ª câmara decide em processo envolvendo empresa de táxi que amizade em redes sociais não gera suspeição de testemunha

A 4ª Câmara do TRT-15 julgou o recurso de uma microempresa de táxi, que alegou a nulidade da sentença proferida pela 6ª Vara do Trabalho de Campinas, uma vez que, segundo ela, "todo o embasamento condenatório pautou-se no depoimento da única testemunha conduzida a juízo pela autora, cuja contradita foi equivocadamente rejeitada diante de provas robustas de amizade íntima".

De acordo com a empresa, essa testemunha seria amiga íntima da funcionária da empresa, que atuava como telefonista, conforme comprovam transcrições juntadas aos autos, de trechos de conversas nas redes sociais.

Para o relator do acórdão, desembargador Luiz José Dezena da Silva, "a simples constatação de amizade em redes sociais, por si só, não detém magnitude para gerar a suspeição da testemunha conduzida a Juízo" e acrescentou que "nem sequer a utilização de comunicação informal e descontraída nas correspondências eletrônicas, típicas destes fenômenos cibernéticos, autoriza concluir pela presença de laços estreitos de amizade que comprometam a idoneidade das declarações prestadas pela

testemunha". Para o colegiado, o próprio "teor das conversas virtuais não indicam outros elementos de afinidade entre os interlocutores".

Segundo o acórdão ressaltou, das informações da própria trabalhadora, reclamante e testemunhas eram colegas de trabalho e amigas no Facebook, mas que a testemunha "nunca foi à casa da reclamante", pelo que o colegiado afirmou que "o simples fato desta amizade persistir nas redes sociais anos após a cessação dos respectivos contratos de trabalho, por si só, não autoriza concluir pela existência de amizade íntima".

O acórdão salientou que "nem mesmo o fato de reclamante e testemunha trocarem mensagens eletrônicas por meio do Facebook, utilizando comunicação informal e descontraída, típica destes fenômenos culturais cibernéticos, tais como tratamento pela abreviatura do nome ou de se despedir através de 'Bjoss', em vez de um 'até logo' ou 'tchau', ostenta magnitude para inferir laços estreitos de amizade".

Por tudo isso, o colegiado concluiu que não há "elementos seguros de prova envolvendo a amizade íntima entre reclamante e testemunha, de modo que a rejeição da contradita é irrepreensível", e acrescentou que "tampouco se avistam máculas processuais na dilação probatória, motivo pelo qual permanece intacto o art. 5º, inciso LV, da CF/88".



08/09/2016

Teste de aptidão física em concurso depende de previsão legal

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região reformou sentença da 2ª Vara de Teresina, relacionada com a nomeação para o cargo de "eletricista-motorista" em concurso da Cepisa/Eletróbrás-PI. Na decisão aprovada pela 1ª Turma do TRT, em voto do desembargador Francisco Meton Marques de Lima, o teste físico exigido no edital foi considerado inválido por falta de previsão legal específica. Além disso, face à ocupação da vaga por terceirizado, o TRT determinou a imediata nomeação autor da ação trabalhista, que havia sido classificado no concurso público da empresa.

O candidato prestou concurso para eletricista-motorista, cujo edital previu 27 vagas imediatas, mais cadastro reserva. Tendo sido classificado na 47ª posição, entrou na Justiça Trabalhista arguindo a ilegalidade da exigência de prova física e pleiteando sua imediata nomeação sob o argumento de que existiriam terceirizados em exercício no mesmo cargo, em detrimento dos aprovados no concurso.

Inicialmente, a sentença de primeiro grau (2ª Vara do Trabalho) negou os pedidos do candidato, que recorreu ao TRT refazendo o pleito inicial e ainda requerendo tutela antecipada – que significa urgência na tramitação do processo. Alegou que se encontra "privado de usufruir o direito líquido e certo de ocupar o cargo para o qual foi aprovado e de receber o salário pela prestação de serviços".

Ao analisar a matéria, o relator do recurso no TRT, desembargador Francisco Meton Marques de Lima, constatou que a empresa, de fato, mantém 527 eletricistas terceirizados no seu quadro funcional, de acordo com o "Relatório de Gestão do

Exercício 2014”, fornecido pela própria Cepisa/Eletróbrás-PI, que foi anexada aos autos. Em seu voto, ele esclarece que “a aplicação de teste de aptidão física como requisito para o ingresso no serviço público somente é possível mediante expressa previsão legal”, mesmo que conste no edital do concurso.

Diante desta premissa e da não existência de tal previsão para o cargo, manifestou-se pela ilegalidade da exigência de teste físico e pela nomeação imediata do candidato, em regime de tutela antecipada. Além desses fundamentos, a decisão levou em conta precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em casos semelhantes, e a Súmula 35 do TRT 22, que estabelece: "TESTE DE APTIDÃO FÍSICA. PREVISÃO EM EDITAL DE CONCURSO OU ATO ADMINISTRATIVO. INVALIDADE. Apenas a lei em sentido formal poderá exigir o exame físico como requisito de admissão de candidato em cargo ou emprego público”.

Se descumprir a ordem, a Cepisa/Eletróbrás-PI incorrerá em multa no valor R\$ 1.000,00 por dia de descumprimento, a ser revertido em favor do candidato. O voto do relator foi seguido por unanimidade.



12/09/2016

Motorista não sindicalizado será reembolsado por contribuição confederativa

Um ex-empregado da empresa de transporte Panorama, em Rondonópolis, será reembolsado pelos descontos salariais sofridos durante o contrato de trabalho para pagamento da Contribuição Confederativa porque não era sindicalizado. Com base nos princípios constitucionais da liberdade de associação e sindicalização, a decisão unânime foi tomada pela 1ª Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso.

Na ação trabalhista, o empregado, que ocupava o cargo de motorista de caminhão, alegou que, a empresa descontou sem autorização, durante todo o seu contrato de trabalho, os valores destinados ao sindicato da categoria, ao qual ele nem mesmo era sindicalizado. Em primeira instância a restituição dos valores foi negada, sob o fundamento de que o desconto estava previsto em instrumento coletivo. Inconformado, o motorista recorreu da decisão com o argumento de que os descontos foram arbitrários.

Em sua defesa, a empresa argumentou que efetuou os descontos com base na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria e destacou que não houve qualquer manifestação do empregado solicitando o cancelamento da contribuição, por isso tais descontos seriam lícitos.

A CCT da categoria prevê que a Contribuição Confederativa deve ocorrer para todos os empregados e prevê ainda o direito a oposição, assim, o empregado pode pedir a qualquer momento o cancelamento dos descontos futuros, sem reembolso dos que já foram efetuados.

O relator do processo no Tribunal, juiz convocado Nicanor Fávero Filho, fundamentou que a contribuição também está prevista na Constituição Federal, entretanto, deve ser exigida apenas dos filiados.

Segundo o relator, diferentemente da contribuição sindical, cuja natureza é de tributo e, conseqüentemente, de cobrança compulsória aos empregados da categoria profissional, a contribuição confederativa não pode ser cobrada de trabalhadores não associados ao sindicato, sob pena de grave violação à liberdade sindical. “Entendo que a cobrança aos empregos não filiados à entidade sindical, ainda que garantido o direito de o posição, é abusiva, porquanto, na prática, os empecilhos criados à oposição do empregado demonstram que, geralmente, essa cláusula é fantasiosa”. A decisão da 1ª Turma de Julgamento destaca ainda que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou o entendimento no sentido de que as cláusulas constantes em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical mediante a cobrança de trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização. Nessa mesma linha, é a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e orientação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

09/09/2016

Trabalho como representante comercial não gera vínculo de emprego

Um representante comercial que atuou por dez anos para a Avant Agroquímica Ltda. ajuizou uma ação trabalhista pedindo o reconhecimento do vínculo de emprego como vendedor. De acordo com os autos, um contrato de representação comercial entre a empresa do autor e a reclamada foi firmado em 2004, havendo notas fiscais emitidas pelo reclamante relativas à prestação de serviços para a empresa mineira.

A Lei n. 4.886/1965, que regulamenta as atividades dos representantes comerciais autônomos, prevê condições de trabalho em muitos pontos semelhantes às dos empregados. Estabelece, por exemplo, que o serviço se realiza em caráter não eventual e impõe ao representante a prestação de contas ao representado, a obrigatoriedade de fornecimento de informações detalhadas sobre o andamento dos negócios e a proibição, salvo autorização expressa, de agir em desacordo com as instruções do representado.

"Nesse contexto, conclui-se que o representante comercial pode ser empregado ou pode ser autônomo, fazendo-se a distinção pela presença do elemento subordinação jurídica, pois em ambos os casos os demais elementos constantes na legislação trabalhista referentes ao vínculo de emprego podem se fazer presentes, no caso a personalidade, a habitualidade e a remuneração. Já o autônomo não é subordinado, sendo regido pela Lei n. 4.886/1965, alterada pela Lei n. 8.420/1992", esclareceu no voto o Desembargador André Luís Moraes de Oliveira.

O autor alegou que tinha uma carteira de clientes, mas recebia ordens da empresa de fertilizantes que impunha metas a cumprir. Também afirmou que não podia ser substituído por outra pessoa e era obrigado a enviar relatórios semanalmente. Porém, ficou claro nos autos, de acordo com o magistrado, que o autor reconheceu que assumia os riscos e despesas da sua atividade, que ele tinha autonomia na condução dos trabalhos e que durante o período de prestação de serviços para a reclamada também trabalhou para outras empresas.

Para o relator do processo não restou dúvida de que o trabalho do representante comercial era autônomo: "Ora, nenhum dos fatos elencados pelo autor indica extrapolação do normal acompanhamento das atividades do representante comercial pela empresa que o contrata. Tais procedimentos estão de acordo com a Lei n. 4.886/1965". Por unanimidade, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região manteve a decisão da 3ª Vara do Trabalho de Campo Grande que negou o pedido do reclamante.



11/09/2016

Tempo de professor em festa junina deve integrar cálculo previdenciário

O tempo que o professor gasta para participar de eventos como festas juninas e olimpíadas da escola são horas extras e devem integrar o cálculo que o colégio faz para pagar a contribuição previdenciária de seus funcionários. O entendimento é da 1ª Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, que negou provimento à apelação de uma escola de São Paulo.

Atividades extra, como a festa junina, estão no contexto de promover a educação, que é a atividade-fim da escola. Reprodução

A entidade pleiteava a isenção da cobrança previdenciária patronal sobre valores pagos a seus professores pela participação em eventos como festa junina, dia das mães, dia dos pais, reunião pedagógica, reunião de pais, mostra cultural, olimpíadas, substituição em aulas e aulas de recuperação.

Como a União buscava a cobrança da contribuição previdenciária sobre esses valores, a escola ingressou na Justiça Federal com um mandado de segurança, pedindo a isenção. Alegou o caráter não remuneratório das verbas relativas a esses eventos, assim como de verbas pagas a título de férias, horas extras, adicional de periculosidade, faltas abonadas, descanso semanal remunerado, entre outros.

No TRF-3, o relator do caso, desembargador federal Wilson Zauhy, afirmou que todas as verbas citadas pela autora, como adicional de horas extras e de periculosidade, descanso semanal remunerado, faltas abonadas ou justificadas, férias, entre outros, têm caráter remuneratório e integram a base de cálculo para fins previdenciários.

“No que se refere aos valores pagos relativamente à participação em reunião pedagógica, reunião de pais, dia das mães, dia dos pais, festa junina, mostra cultural, olimpíadas, substituição em aulas e aulas de recuperação, tratam-se de eventos relacionados à atividade de ensino, área de atuação da instituição, de modo que a prestação de serviço além da jornada de trabalho corresponde a horas extras e, como tal, detém natureza remuneratória, integrando, portanto, a base de cálculo da contribuição”, concluiu. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-3.



09/09/2016

Justiça determina cumprimento de obrigações trabalhistas na Paralimpíada

A Justiça do Trabalho deferiu tutela antecipada à ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ) referente às condições de trabalho na Paralimpíada. A ação foi movida contra o Comitê Organizador dos Jogos Olímpicos Rio 2016 e da empresa Masan Serviços Especializados Ltda., que atuou nos Jogos Olímpicos e agora está fornecendo mão de obra para a Paralimpíada. A informação foi divulgada nesta sexta-feira (9). O juiz Luciano Moraes Silva entendeu que as empresas deixaram de observar as leis trabalhistas e tiveram condutas incompatíveis com a normatização. Na ação, a procuradora do trabalho Juliane Mombelli pautou as irregularidades encontradas em inspeções feitas pelo MPT-RJ, em parceria com o Ministério do Trabalho (MT), no período dos Jogos Olímpicos.

Dentre as determinações, está a obrigação de oferecer refeitório aos empregados e boas condições de alimentação. A disponibilização de assentos para os momentos de pausa do trabalho que é exercido de pé também foi determinada. Além de outras questões, como o fornecimento de água potável nos postos de trabalho, a disposição de vestiários individuais, a reparação das unidades sanitárias e a boa manutenção de higiene delas.

Também foi determinado o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPIs) aos empregados que atuam em câmaras frias, a boa iluminação e ventilação nos contêineres destinados aos trabalhadores, a concessão do devido intervalo para repouso, a correção da jornada de trabalho, seu devido registro e a remuneração condizente com as horas extras.

As penalidades por descumprimento serão aplicadas de forma cumulativa. Para cada trabalhador encontrado em situação irregular, a multa será R\$ 5 mil. E para cada item descumprido, R\$10 mil de multa serão aplicados. Foi determinado ainda, por parte do juiz, a expedição urgente dos mandados às empresas, tendo em vista a ocorrência dos Jogos Paraolímpicos e para o cumprimento imediato das obrigações.



09/09/2016

TST acata recurso do MPT e mantém sentença que obriga Usina Seresta a contratar aprendizes

Após recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em Alagoas, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reformou, por unanimidade, a decisão judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 19ª Região que anulou a sentença condenatória que obrigava a Usina Seresta a contratar adolescentes aprendizes na empresa.

O acórdão do TRT de Alagoas havia anulado a sentença inicial, com o argumento de que haveria conexão entre a ação ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e uma ação da Usina Seresta que pede a anulação de um auto de infração lavrado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/AL), em razão da não contratação de aprendizes.

A tese adotada pelo TRT alagoano era de que as duas ações, Ação Civil Pública e ação anulatória de auto de infração, possuíam o mesmo objeto e que, por esse motivo, não poderiam ser analisadas separadamente. No entanto, o TST julgou procedente o Recurso de Revista da procuradora do Trabalho Eme Carla Carvalho – autora da Ação Civil Pública ajuizada contra a usina Seresta –, ao invalidar o acórdão e determinar que o TRT prossiga com o julgamento.

Com a manutenção da decisão de 1º grau, a Usina Seresta continua obrigada a realizar a contratação mínima de adolescentes exigida por lei, em número equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, dos trabalhadores existentes em seu estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A Usina Seresta também foi condenada a pagar R\$ 100 mil de indenização por danos morais coletivos e pode pagar R\$ 5 mil de multa diária, caso descumpra as obrigações judiciais. Durante uma fiscalização realizada à época da instauração de inquérito civil pelo MPT, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego verificou que a Usina Seresta mantinha 1.127 empregados registrados, sendo que 1.028 desses trabalhadores necessitavam de formação profissional. A usina deveria registrar e matricular 52 empregados aprendizes, mas, à época, contava apenas com 13 adolescentes.