

Clipping



13/09/2016

Negado recurso do Santander contra decisão que proibiu trabalho aos sábados em serviço municipal

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso do Banco Santander Brasil S.A. contra decisão da Justiça do Trabalho da 2ª Região (SP) que proibiu a utilização de mão de obra de bancários aos sábados, no programa de atendimento ao cidadão "Rede Fácil", da prefeitura municipal de São Bernardo do Campo (SP). O banco pretendia suspender a ação coletiva movida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC que impediu o banco de utilizar mão de obra de bancários aos sábados a fim de convocar o sindicato para negociar uma alternativa para o caso.

No recurso, o banco argumentou que celebrou contrato com o município para atender demanda de interesse público, que requer tratamento diferenciado quanto à jornada extraordinária e o regime de escalas, mas o sindicato teria "politizado" a questão, negando-se a negociar uma flexibilização.

O relator do recurso, ministro Vieira de Mello Filho, no entanto, ressaltou que o artigo 616 da CLT, no qual se baseou o pedido, estabelece que, na hipótese de recusa de uma das partes, o interessado na negociação deve notificar os órgãos competentes do Ministério do Trabalho para o chamamento compulsório do sindicato ou empresa renitente, sendo facultado, no caso da convocação não ser atendida, a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. "Não há previsão expressa nesse dispositivo legal no sentido de que o magistrado suspenda o processo para negociação em ação coletiva proposta por sindicato profissional, e que tem por objeto a proteção de direitos individuais homogêneos", afirmou.

Entenda o caso

O Sindicato dos Bancários do grande ABC alegou, na ação coletiva, que o Santander violou o artigo 224 da CLT e o Acordo Coletivo de Trabalho, que somente permite o trabalho aos sábados para os empregados do setor de Tecnologia da Informação (TI). Por isso, requereu que a Justiça do Trabalho determinasse que o banco se abstivesse de utilizar bancários nesse dia, fixando multa diária em caso de descumprimento.

Em sua defesa, o Santander afirmou que a norma não proíbe o trabalho de bancário aos sábados, mas apenas indica que esse dia deve ser interpretado e compensado como trabalho extraordinário. Também ponderou que, além de respeitar a legislação trabalhista, o serviço prestado tem maior relevância por atender interesse público.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, no entanto, acolheu a tese de prestação de serviço irregular de bancário em dia útil não trabalhado e determinou que o banco não utilizasse esse tipo de mão de obra, fixando multa

diária de um salário integral do bancário que trabalhar no sábado. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença e ressaltou que nenhuma contratação, ainda que por meio de procedimento licitatório, pode violar dispositivos legais.

No exame do recurso, o ministro Vieira de Mello assinalou que a possibilidade de admissão ou não de trabalho aos sábados para empregados que não atuam no setor de TI é matéria interpretativa, uma vez que "o ajuste coletivo, acaso mais benéfico, se sobreporia ao contrato firmado com o ente federativo". No entanto, ressaltou que o banco deixou de demonstrar a divergência jurisprudencial, como previsto no artigo 896, alínea "b", da CLT, para o cabimento do recurso.

Por unanimidade, a Turma rejeitou o recurso, no qual o banco também questionava a competência da Justiça do Trabalho, a legitimidade do sindicato para propor a ação, a aplicação e o valor da multa.

13/09/2016

Empresa indenizará auxiliar porque negou seu retorno ao serviço e não pediu nova perícia no INSS

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a Pampeano Alimentos S.A. a indenizar em R\$ 30 mil uma auxiliar industrial impedida pela empregadora de retornar ao serviço após licença previdenciária por doença profissional, sem, no entanto, encaminhá-la à Previdência Social para nova perícia. De acordo com os ministros, a conduta da empresa caracterizou abuso de direito, porque deixou a empregada sem salário e não a amparou quando estava enferma.

Uma vez que recebeu faltas durante a inatividade forçada, e com receio de ser despedida por abandono de emprego, a auxiliar pediu na Justiça a volta ao trabalho, o pagamento dos salários desde sua alta até a efetiva reintegração e um novo encaminhamento ao INSS, caso realmente não conseguisse mais prestar o serviço. Ela também requereu indenização por dano moral devido à atitude da Pampeano e à tendinite que alegou ter desenvolvido durante as atividades na indústria.

A empresa alegou que a empregada não sofria de doença profissional nem foi vítima de acidente de trabalho. Segundo a defesa, ela apenas narrou fatos dramáticos, sem comprovar qualquer dano a honra, intimidade ou vida privada.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Bagé (RS) julgou procedentes os pedidos, por entender que a empregadora não cumpriu a obrigação de dirigir a auxiliar outra vez para a Previdência Social quando verificou sua impossibilidade de retorno em razão do problema de saúde. O juiz destacou a comprovação da doença profissional e deferiu indenização de R\$ 50 mil, ao concluir que a enfermidade somada à conduta da empresa causou sentimentos de frustração e abalo moral.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), no entanto, reduziu o valor da indenização para R\$ 30 mil, tendo em vista que a auxiliar já tinha conseguido, em outra ação judicial, reparação pela doença profissional e a redução da capacidade de trabalho. Segundo o TRT, a reintegração é necessária porque o contrato continua vigente, e a trabalhadora tem direito à estabilidade no emprego, conforme o artigo 118 da Lei 8.213/1991.

A Pampeano recorreu ao TST, mas o relator, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, manteve a conclusão do Regional no sentido de que o abalo psicológico vivenciado pela auxiliar é presumido. "A conduta da empresa caracteriza abuso de direito, pois

deixou a empregada desamparada economicamente no momento em que mais necessitava, sem o pagamento de salários, o que configura efetiva lesão ao seu patrimônio imaterial passível de reparação por danos morais", afirmou. A decisão foi unânime.

13/09/2016

Empregada que usava protetores auriculares sem certificação ganha adicional de insalubridade por exposição a ruído

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Unilever Brasil Ltda. (SP) contra condenação ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio a uma empregada que utilizava equipamentos de proteção auriculares sem a devida certificação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para neutralizar ruídos acima dos níveis de tolerância. O relator do recurso, ministro Caputo Bastos, observou que a decisão está de acordo com o entendimento que vem se firmando no TST no sentido de que o Certificado de Aprovação (CA) é necessário à comprovação da eficiência dos equipamentos de proteção para neutralizar o agente agressor.

O laudo pericial atestou a exposição da empregada a ruído entre os níveis de 92 a 94,4 decibéis, sendo que o máximo permitido é de 85 decibéis. A sentença concluiu, então, que ela trabalhava em condições de insalubridade em grau médio, previsto no Anexo 1 da Norma Regulamentadora 15 do MTE.

A condenação foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que ressaltou o esclarecimento contido no laudo pericial de que, embora a empregada tenha confirmado a utilização de protetores auriculares a partir de 1987, não havia comprovação de que os equipamentos foram entregues com os Certificados de Aprovação (CA). Registrou ainda que a perícia foi acompanhada pelo engenheiro assistente técnico e pelo coordenador de produção da empresa.

No recurso, a Unilever sustentou que a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs) eliminaria o agente insalubre, não cabendo o pagamento do adicional. Mas segundo o ministro Caputo Bastos, as premissas fáticas que levaram à condenação não podem ser revistas no TST, por força da Súmula 126. Ele citou ainda diversos precedentes do Tribunal no sentido da necessidade da certificação do equipamento de proteção para a comprovação de sua eficácia.

A decisão foi por unanimidade.



14/09/2016

Quintos sucessivos devem ser aplicados em processos de remoção e promoção

A regra dos quintos sucessivos, e não a dos quintos matemáticos, deve ser adotada em processos de promoção e remoção de juízes pelos critérios de merecimento e antiguidade. Essa foi a decisão do plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ),

na 5ª sessão extraordinária do Plenário Virtual, ao julgar procedente, por unanimidade, Procedimento de Controle Administrativo (PCA) proposto pela Associação dos Magistrados do Rio Grande do Norte (Amarn).

O pedido questionava ato do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN) que, em dezembro de 2013, publicou edital para promoção e remoção de juízes por merecimento e antiguidade. Segundo a Amarn, após determinar a aplicação do quinto “matemático”, tanto para os critérios de merecimento quanto para os de antiguidade, decidiu tornar sem efeito apenas o édito por merecimento. Para a associação, o sistema estabelecido pelo TJRN violava o princípio da impessoalidade, pois adotava critérios diferentes para o preenchimento de vagas, além de contrariar decisões do CNJ.

Em decisões anteriores, o Conselho “definiu que, para apuração dos quintos, seria observada a forma de quintos sucessivos, pois na abertura de vaga em que não tivesse qualquer concorrente interessado, posicionado no primeiro quinto da entrância, passaria à apuração do segundo, do terceiro e assim sucessivamente”.

Violação da lei - Em novembro de 2014, a então conselheira do CNJ Ana Maria Duarte Amarante Brito concedeu liminar à Amarn, que acabou ratificada pelo plenário, e suspendeu o processo até o julgamento definitivo do Procedimento de Controle Administrativo. Para o relator do PCA, conselheiro Carlos Levenhagen, “não há dúvidas quanto à ilegalidade dos quintos matemáticos, por considerar, na segunda quinta parte da lista, os integrantes da primeira quinta parte, ou seja, não houve o abatimento destes, a violar a legislação pertinente sobre o tema”.

Além disso, o relatório reforçou a necessidade de que o quadro de antiguidade seja refeito a partir da atualização e não da recomposição da lista. Isso porque enquanto o primeiro instrumento ocorre após a realização da promoção, o segundo, por ser verificado antes da efetivação da promoção, permite que o magistrado mais novo na antiguidade ascenda à quinta parte anterior.



12/09/2016

Empresa é condenada por repreensão exagerada no controle da alimentação do empregado

A Segunda Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba manteve decisão arbitrada na 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande, que condenou a empresa Atacado Distribuição, Comércio e Indústria ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 5 mil. O empregado teria sido vítima de situação vexatória.

O empregado alegou que no momento em que almoçava no restaurante da empresa foi grosseiramente interpelado pelo gerente, que de modo rude e em alto tom de voz passou a constrangê-lo, inspecionando o seu prato de refeição, afirmando que não deveria comer mais de um tipo de carne, pois não era permitido. Relatou que, como era prática dos demais empregados optar por mais um tipo de carne, entendeu ser evidente o assédio moral e a conduta discriminatória.

Afirmou ainda que o gerente ordenou que abandonasse o seu prato e se dirigisse ao setor de Recursos Humanos. Esperando acalmar os ânimos, optou por terminar o almoço para em seguida dirigir-se ao RH para submeter-se as possíveis punições, mas o gerente o teria agredido verbal e fisicamente.

A empresa por sua vez, negou que o trabalhador tenha sido agredido verbal ou fisicamente. Explicou que fornece alimentação a todos os trabalhadores e orienta para se servirem de um tipo de carne. Afirmou que o gerente apenas pediu para seguir a orientação do demandado e fazer a escolha por apenas um tipo de carne.

“Apesar de não ser regra disciplinada formalmente (escrita), há orientação da empresa por um tipo único de carne, conforme foi relatado pela empresa. Todavia, embora faça parte do poder diretivo, a cobrança pelo cumprimento das recomendações deve ser dentro do razoável e legal”, definiu o magistrado em primeiro grau.

De acordo com o relator do processo nº 0131475-45.2015.5.13.0009, desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, deve ser valorizada a interpretação dada pelo juízo em primeiro grau, já que teve contato direto com as partes. “Mantenho o quantum indenizatório no importe de R\$ 5 mil, por se mostrar suficiente para assegurar a compensação da dor ou sofrimento, sem que se torne fonte de enriquecimento”.



13/09/2016

Prefeituras devem informar ao TRT/AL inclusão de verba para precatórios no orçamento 2017

Visando à redução do índice de inadimplência dos entes públicos, a Coordenadoria de Precatório do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT/AL) determinou que todos os representantes dos municípios alagoanos que têm precatórios com vencimento em 31/12/2016 informem a inclusão, nos respectivos orçamentos, de verba necessária para pagamento de débitos inscritos na Justiça do Trabalho.

Segundo a juíza auxiliar da Presidência, Ana Cristina Magalhães Barbosa, convocada para atuar na gestão e supervisão de precatórios, não havendo previsão orçamentária de verba para quitação das dívidas, os recursos poderão ser bloqueados diretamente no Fundo de Participação dos Municípios (FPM). A medida deverá ser adotada a partir de 01/01/2017, conforme se vem procedendo desde o ano de 2014.

Tal providência, juntamente com outras práticas implantadas, a exemplo da expedição da Certidão Negativa de Débito Trabalhista (CNDT), resulta em bons resultados, de forma que dos 102 municípios alagoanos, 55 não têm débitos inscritos no âmbito deste Tribunal, 28 têm dívidas a vencer e dois outros parcelaram seus débitos junto à Fazenda Nacional, totalizando 85 municípios sem precatórios vencidos. Esse número - apurado no dia 5 de setembro - representa 83,33% de adimplência da Fazenda Municipal, percentual representativo, se considerada a situação econômica do Estado de Alagoas.

Ainda segundo a magistrada, 17 municípios estão com suas dívidas vencidas, resultando numa taxa de inadimplência de somente 16,66 %. Dentre estes, seis optaram pelo regime especial, com administração dos débitos feita pelo Comitê

Gestor de Precatórios, conforme previsto na Constituição Federal, de modo que apenas sobre os 11 municípios remanescentes (10,78%) o Tribunal do Trabalho tem competência para adotar as medidas cabíveis para que estes entes públicos quitem seus débitos, conforme faz diuturnamente.

“É preciso consolidar a idéia de que a gestão pública é contínua e que responderão pelos atos presentes os gestores futuros, da mesma maneira que os gestores atuais respondem pelos atos dos que os antecederam. É imperioso o empenho na quitação de débitos e na adoção de boas práticas que evitem inobservância de direitos assegurados, evitando-se demandas judiciais para reparação”, afirmou a juíza Ana Cristina.

Resultados - O Relatório da Consolidação Estatística divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostra o TRT/AL entre os Tribunais do Trabalho que mais pagaram precatórios judiciais. No período de 1º de janeiro de 2014 até 31 de agosto de 2016, foram pagos 1.295 precatórios, e liberados, aproximadamente, R\$ 56 milhões, beneficiando mais de 1.500 credores.

No período foram autuados 606 precatórios e 110 Requisições de Pequeno Valor, estas em desfavor da União Federal. Foram remetidos 1.990 precatórios ao arquivo, reduzindo em mais de 47% o número de processos na Coordenadoria de Precatório e contribuindo na diminuição da taxa de congestionamento da execução nas Varas do Trabalho do Regional



13/09/2016

TRT-RN bloqueia créditos da Garra Vigilância junto a órgãos públicos

Decisão liminar da juíza Lygia Maria de Godoy Batista, da 11ª Vara do Trabalho de Natal, bloqueou todos os créditos que a empresa Garra Vigilância tem a receber do Governo do Estado, entre eles, um no valor de R\$ 6 milhões, referentes ao contrato com a Secretaria Estadual de Saúde Pública.

Com o fim dos contratos terceirizados de diversos órgãos públicos com a Garra Vigilância, o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT/RN) entrou com uma ação na Justiça do Trabalho para garantir o pagamento dos direitos dos vigilantes.

Ao analisar o pedido, a juíza Lygia Godoy reconheceu que "os elementos comprovam que há risco de dilapidação patrimonial da Garra, pelos seus sócios, e ampliação dos danos aos vigilantes".

Assim, ela entende que "o pagamento diretamente aos trabalhadores e o bloqueio de créditos são medidas que devem ser implementadas de imediato, considerando que a primazia do crédito trabalhista goza de proteção constitucional".

Além da Garra Vigilância, os sócios de fato e outras empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico também respondem à ação, além de vários órgãos públicos do Governo do Estado, do Município de Natal e do governo Federal.

A ação pede ainda a condenação final da empresa Garra, dos sócios de fato/administradores e do grupo econômico ao pagamento de R\$ 4 milhões, à título de indenização por dano moral coletivo.

O MPT também pediu, de forma subsidiária, foi requerida a condenação dos órgãos públicos contratantes, devido à falha na fiscalização do contrato, inclusive com renovações contratuais sucessivas, mesmo quando verificada a inadimplência da Garra Vigilância.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
MATO GROSSO DO SUL



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.

06/09/2016

Mudança de cidade por causa do emprego dá direito à adicional de transferência

A gerente de uma concessionária de veículos de Campo Grande entrou com um processo na Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul pedindo adicional de transferência pelo período em que trabalhou em Cuiabá-MT, por interesse da empresa. A reclamada alegou que a transferência durou 20 meses e que inicialmente possuía caráter definitivo, não dando direito à trabalhadora de receber o adicional.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador não pode transferir o funcionário de localidade sem a sua anuência, salvo se o estabelecimento em o empregado trabalhe tenha fechado, se o funcionário exercer cargo de confiança ou se a mudança de domicílio estiver prevista no contrato de trabalho. Em caso de necessidade de serviço, se o empregado aceitar a alteração do local de trabalho e esta for provisória, ele deverá receber um adicional de pelo menos 25% do salário enquanto durar a transferência.

O relator do recurso, Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Junior, esclareceu no voto que a transferência da gerente para Mato Grosso foi provisória. "O adicional de transferência é devido ao empregado transferido com mudança de domicílio (art. 469, caput e § 3º, CLT. Neste sentido, a OJ-SDI1 n. 113 do TST esclarece que o fato de o empregado ocupar cargo de confiança não lhe retira o direito ao adicional, ressaltando que a transitoriedade da transferência é requisito para o pagamento da parcela".

Dessa forma, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região manteve a decisão da 6ª Vara do Trabalho de Campo Grande que reconheceu a transferência provisória da trabalhadora e deferiu o pagamento de um adicional de 25% do salário básico, mais reflexos.