

Clipping



26/09/2016

Indeferida reversão de aposentadoria ocorrida dias antes da edição de lei que alterou idade para compulsória

O ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Dias Toffoli negou liminar em Mandado de Segurança (MS 34407) para uma promotora de Justiça, aposentada compulsoriamente do cargo aos 70 anos, que pretendia voltar ao cargo depois que a Lei Complementar 152/2015 elevou para 75 a idade máxima para aposentadoria de agentes públicos. De acordo com o ministro, a aposentadoria é regida pela legislação vigente ao tempo da obtenção do benefício.

A promotora conta que foi aposentada compulsoriamente em 24 de novembro de 2015, por ter completado 70 anos, idade máxima prevista para permanência no cargo à época. Contudo, em 3 dezembro do mesmo ano entrou em vigor a Lei Complementar 152/2015, que elevou para 75 anos a idade para aposentadoria compulsória de servidores, membro do Poder Judiciário, do Ministério Público, das Defensorias Públicas e dos Tribunais e Conselhos de Contas. Diante do fato novo, ocorrido poucos dias após sua saída, requereu ao Conselho Superior do MPDFT a reversão da aposentadoria. O órgão deferiu o pleito, mas o procurador geral da República indeferiu a reversão da aposentação.

No MS, a autora diz que possui direito líquido e certo de retornar ao exercício do cargo de membro do MPDFT, uma vez que o motivo para sua aposentadoria compulsória aos 70 anos deixou de subsistir poucos dias após seu afastamento.

A aposentada diz entender que a restrição do artigo 100 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), dada pela Emenda Constitucional 88/2015, que previa aposentaria aos 75 anos apenas para ministros do STF, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Contas da União até que entrasse em vigor lei complementar que trataria da mudança de idade para aposentadoria compulsória, prevista no artigo 40 (parágrafo 1º, inciso II) da Constituição, viola o princípio constitucional da isonomia. Para ela, os termos da LC 152/2015 devem ter eficácia declaratória desde a data da edição da EC 88/2015, em maio daquele ano.

Ao negar a liminar, o ministro lembrou que, ao julgar medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5316, o Plenário do STF afastou a alegação de violação ao princípio da isonomia que se pretendia impor ao artigo 100 do ADCT. Para o ministro, sob a nomenclatura de reversão, a autora pretende conferir ao artigo 100 do ADCT, incluído pela Emenda Constitucional 88/2015, a amplitude que se pretendeu obstar com o pronunciamento do STF na análise da ADI 5316.

A LC 152/2015 somente foi publicada em dezembro de 2015 e a eficácia do artigo 40 (parágrafo 1º, inciso II) da Constituição, com a redação dada pela EC 88/2015, estava condicionada à edição de lei complementar, salientou ministro, “sendo a

jurisprudência dessa Suprema Corte assente no sentido de que a aposentadoria é regida pela legislação vigente ao tempo em que reunidos os requisitos necessários à obtenção do benefício”.

Assim, por entender que a aposentadoria compulsória da autora do MS aos 70 anos de idade é consoante com a ordem jurídica vigente ao tempo da aposentação, o ministro negou o pedido de liminar.



26/09/2016

Sindicato consegue substituir imposto sindical por contribuição negocial aprovada em assembleia

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que a Cooperativa de Eletrificação e Desenvolvimento Rural da Região de Novo Horizonte (SP) se abstenha de descontar de seus empregados o valor da contribuição sindical compulsória relativa à cota-parte do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Campinas. Ao prover recurso do sindicato, a Turma entendeu que é possível ao sindicato renunciar à sua parte do antigo imposto sindical, recolhendo, em seu lugar, a chamada contribuição negocial, aprovada em assembleia geral pela categoria.

Contribuição negocial

Na ação, o sindicato (que também apresentou pedido semelhante em relação a 70 empresas) informou que desde 1941 representa os eletricitários de uma base territorial que abrange 483 municípios paulistas, entre eles os empregados da cooperativa, e que a categoria instituiu livremente, em assembleia geral, a criação da contribuição negocial, em substituição ao imposto sindical. Assim, afirmou não ter interesse na contribuição compulsória, que, a seu ver, viola o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, que consagra o princípio da autonomia e da liberdade sindical. O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Campinas julgou procedente o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reformou a sentença com o entendimento de que a contribuição sindical prevista nos artigos 578 e seguintes da CLT tem caráter de tributo e deve observar as normas gerais de Direito Tributário.

Ao recorrer ao TST, o sindicato insistiu que, com base no princípio constitucional da liberdade e da autonomia sindical, não poderia haver imposição de contribuição sindical compulsória. Sustentou ainda que, segundo o artigo 7º da Lei 11.648/2008, a contribuição compulsória vigora até que lei discipline a contribuição negocial, vinculada à negociação coletiva e à aprovação da assembleia da categoria, o que já ocorreu no seu caso.

Liberdade sindical

O relator do recurso, ministro Augusto César Leite de Carvalho (foto), observou em seu voto que a contribuição sindical prevista nos artigos 578 e seguintes da CLT não pode se dissociar do modelo corporativo, "com inspiração na doutrina fascista que concebia o sindicato como um órgão do Estado totalitário". Assinalou ainda que, para que se reconheça o caráter tributário da contribuição compulsória, é necessário que o sujeito ativo da relação tributária seja um ente público, e nunca o próprio

sindicato. Segundo o ministro, o artigo 217, inciso I, do Código Tributário Nacional (Lei 5.172/1966), que trata do antigo imposto sindical, só foi recepcionado pela Constituição de 1967 porque esta concebia o sindicato como um órgão que exercia funções públicas delegadas, o que não se ajusta mais à ordem constitucional vigente. "O surgimento de ações judiciais visando à exoneração do direito de receber a contribuição prevista na CLT revela como tal tributo é meio impróprio à prática da democracia e tem servido, não raro, a sindicatos que se utilizam do regime da unicidade para beneficiar-se de arrecadação não espontânea, sem a marca do associativismo, da liberdade sindical e da real representatividade", afirmou. Augusto César ainda acrescentou que, para o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a imposição de recolhimento não é compatível com a liberdade sindical e, por isso, tem sido questionada com base na sua Convenção 87 – que, embora não tenha sido ratificada pelo Brasil, é uma das oito convenções fundamentais da OIT. "Por essas razões históricas e jurídicas, entendo pertinente e legal a renúncia à contribuição sindical pleiteada pelo sindicato, limitada à sua cota-parte", concluiu.

26/09/2016

TST autoriza desconto de empregados da Sanasa que cometeram irregularidades em greve

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho isentou a Sociedade de Abastecimento de Água e Saneamento S.A. (Sanasa), de Campinas (SP), de pagar os salários referentes aos dias em que seus empregados participaram de greve. Os ministros determinaram o desconto salarial por entenderem que houve culpa recíproca da empresa e dos trabalhadores sobre os fatos que envolveram a paralisação.

A greve ocorreu em fevereiro de 2016 e foi motivada pelo não pagamento da primeira parcela da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), prevista em acordo coletivo assinado com o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Purificação e Distribuição da Água e em Serviços de Esgoto de Campinas e Região (Sindae). A empresa ajuizou dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) para pedir que 70% dos empregados continuassem a prestar serviços durante a paralisação e que a Justiça declarasse a abusividade da greve, determinando os descontos dos dias parados. A Sanasa também requereu que o sindicato não impedisse a entrada de quem pretendia trabalhar.

O Regional julgou procedente o pedido quanto ao percentual dos empregados em atividade, mas não identificou abuso no exercício do direito de greve. A decisão determinou que a empresa pagasse os salários do período. Para o TRT, a greve foi legítima, adequada e eficaz, em razão do descumprimento da obrigação normativa e porque os trabalhadores conseguiram receber a parcela da PLR. O acórdão ainda destacou que não houve interrupção no abastecimento de água nem no tratamento de esgoto.

TST

A relatora do recurso da Sanasa ao TST, ministra Maria de Assis Calsing, votou no sentido de determinar o desconto dos salários, uma vez que a greve suspende os efeitos do contrato de trabalho, inclusive quanto à remuneração. No entanto, ela esclareceu que a jurisprudência do Tribunal permite imputar ao empregador o pagamento dos dias parados, em caso de más condições de trabalho, atraso salarial

ou se a duração da greve é muito extensa, de forma a não comprometer a subsistência do trabalhador e de sua família.

No caso em julgamento, a ministra considerou que, apesar de a empresa ter descumprido a norma coletiva, "o que constitui fato grave", a categoria profissional exerceu irregularmente o direito de greve. Ela destacou que apenas 18% dos trabalhadores continuaram no serviço durante os dias de paralisação, contrariando a ordem judicial, e que o sindicato não cumpriu o prazo de 72h de antecedência para comunicar a empresa e os usuários sobre o início da greve, conforme prevê o artigo 13 da Lei 7.783/1989 (Lei de Greve), quando se trata de serviço essencial. "Não incide, nesse caso de culpa recíproca, exceção à regra geral de não pagamento dos dias de paralisação, até pela curta duração do movimento (menos de oito dias)", concluiu.

A decisão foi unânime.

27/09/2016

Justa causa de empacotador menor de idade é revertida por falta de assistência do responsável

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso dos Irmãos Andrezza Ltda., supermercado de Caxias do Sul (RS), contra decisão que reverteu a dispensa por justa causa aplicada pela empresa a um empacotador de 17 anos, por faltas reiteradas ao serviço. O pedido de reversão da justa causa em dispensa imotivada, julgado improcedente na primeira instância, foi deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

O adolescente afirmou que foi injustamente despedido por justa causa e que, nas poucas oportunidades em que faltou ao trabalho, apresentou atestados, mas que a empresa se recusava a aceitá-los. Contou que era obrigado a trabalhar na limpeza do supermercado, em acúmulo e desvio de função, e entrar na câmara fria sem proteção alguma e que, por isso, estava sempre gripado ou resfriado. Disse também que, se chegasse alguns minutos atrasado por estar doente, era mandado para casa. Ao final da petição, alegou que devia haver tolerância com o menor, e não rigor extremamente excessivo, e que ele era "muito jovem para ser demitido por justa causa".

Em sua defesa, a empresa argumentou que o rapaz faltava reiteradamente, sem justificativa, e chegou a ser suspenso e advertido por isso. Sustentou que as advertências e suspensões prévias à demissão demonstram que ele sabia da possibilidade de demissão.

A 3ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul ressaltou que o jovem não comprovou suas alegações de que as faltas tidas teriam ocorrido por motivo de saúde e que a empresa não teria aceitado os atestados apresentados, pois não anexou ao processo os atestados médicos mencionados. O juízo também destacou que o trabalhador não deixou dúvidas quanto à conduta desidiosa, pois confessou ter faltado ao trabalho pelo menos 15 dias sem justificativa. Concluiu, então que, por se tratar de despedida por justa causa, não haveria necessidade de assinatura do termo de rescisão contratual por representante legal do trabalhador, principalmente porque foi comprovada a conduta desidiosa.

O empacotador recorreu ao TRT-RS, que reformou a sentença. Segundo o Regional, como a admissão e a demissão ocorreram quando o trabalhador ainda era menor de 18 anos, a rescisão do contrato de trabalho somente teria validade com a

assistência do seu responsável legal, nos termos do artigo 439 da CLT, o que não ocorreu.

O Tribunal Regional considerou também que a advertência e as suspensões aplicadas, por se tratar de menor, também deveriam ter sido assinadas pelo seu responsável legal. Diante disso, reconheceu a nulidade desses atos e reverteu a justa causa.

No recurso ao TST, o supermercado reiterou as alegações anteriores, acrescentando que, como o adolescente e seu representante legal se negaram a assinar a documentação da dispensa, recolheu a assinatura de duas testemunhas, conforme determina a legislação.

A relatora do recurso, ministra Kátia Magalhães Arruda, verificou que não foram preenchidos os requisitos do artigo 896 da CLT e da Súmula 337, item I, do TST para o conhecimento do recurso nesse tema. A decisão foi unânime.

27/09/2016

Vigilante receberá horas extras por curso de reciclagem feito nos dias de folga

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a VSG – Vigilância e Segurança em Geral Ltda. a remunerar como horas extras o tempo gasto por um vigilante patrimonial com curso de reciclagem obrigatório feito nos dias de folga. A decisão teve fundamento na jurisprudência do TST no sentido de que o período dos cursos obrigatórios realizados fora da jornada normal de trabalho tem de ser pago como serviço extraordinário, pois representa tempo à disposição do empregador.

Na ação judicial, o vigilante relatou que participava de uma capacitação por ano, e pediu o pagamento das horas por acreditar ser a empresa a única beneficiária da atividade de aperfeiçoamento profissional. Por outro lado, a VGS afirmou que a reciclagem ocorria a cada dois anos, por cerca de 4h, e apresentou convenções coletivas da categoria que excluam do cálculo da jornada extra o período no qual o trabalhador participava do curso.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) julgou improcedente o pedido. A sentença esclareceu que a reciclagem está prevista para ocorrer a cada biênio, nos termos do artigo 32, parágrafo 8º, alínea "e", do Decreto 1.592/1995. Como o curso de capacitação é requisito para o exercício da profissão e o funcionamento da empresa, o juiz entendeu que tanto o vigilante quanto a VGS têm de contribuir para o treinamento – o empregador com o custeio das aulas, e o empregado com a disponibilidade de tempo, inclusive durante as folgas. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES).

TST

O relator do recurso do vigilante ao TST, ministro João Oreste Dalazen, aplicou ao caso o artigo 4º da CLT, que considera como de atividade efetiva o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial devidamente registrada.

A decisão foi unânime.

27/09/2016

Shopping de Salvador (BA) vai indenizar porteira ofendida por síndica do condomínio

O Condomínio Shopping Itaigara, em Salvador (BA), vai pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 50 mil a uma porteira que foi "insultada, ultrajada e submetida a tratamento desumano" durante o tempo em que trabalhou ali. O condomínio tentou reduzir o valor da indenização, mas a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso.

A indenização foi arbitrada inicialmente em R\$ 5 mil pelo juiz da 13ª Vara do Trabalho de Salvador, mas o valor foi majorado para R\$ 50 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), para o qual a conduta do condomínio, perpetrada por meio da sua síndica, mostrou-se "um caso extremo de abuso do poder diretivo do empregador".

Segundo o Tribunal Regional, uma testemunha revelou que a síndica ameaçou a empregada com dispensa antes que deixasse o cargo de síndica, dizendo-lhe que tinha vontade de esfregar a sua cara "contra a parede até sangrar". Em outra ocasião presenciou a síndica xingá-la de "vagabunda", "cachorra" e termos de baixo calão.

Outra testemunha também viu a empregada ser destratada com palavras de baixo calão, e termos como "prostituta", "negrinha", "incompetente", "descarada", "burra". Segundo o depoimento, a síndica batia na mesa quando a encontrava sentada, mas ela não reagia aos xingamentos, quase sempre se limitando a chorar depois. Acrescentou ainda que a síndica não escondia a forma como tratava a empregada, mesmo na presença de outros lojistas, fornecedores, visitantes e colegas de trabalho.

TST

Ao examinar os recursos da empregada pedindo a majoração do valor indenizatório e do condomínio visando à sua redução, o ministro José Roberto Freire Pimenta, relator, ressaltou que a indenização foi fixada pelo Tribunal Regional com base no conjunto fático-probatório dos autos, levando-se em conta o porte econômico do réu (o conhecido Condomínio Shopping Itaigara), a gravidade da sua conduta e a potencial reincidência no ilícito. Em sua avaliação, o valor deferido pelo Tribunal Regional não foi ínfimo, como sustentou a empregada, nem fere o bom senso jurídico, como sustentado pelo condomínio.

Por unanimidade, a Turma não conheceu o recurso nesse ponto.



26/09/2016

Nova versão do PJe já está disponível nos TRTs da 1ª e 2ª Região

A nova versão do Processo Judicial Eletrônico no âmbito da Justiça do Trabalho foi instalada hoje (26) nos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região, Rio de Janeiro e São Paulo, respectivamente. A versão 1.13 do software traz inovações como o assinador digital do Conselho Nacional da Justiça (CNJ), o PJe Office.

Com isso, a Justiça do Trabalho é o primeiro segmento do judiciário a usar as novas ferramentas inseridas na atualização do PJe. A ação demonstra o alinhamento com o

CNJ e o objetivo de migrar para a versão 2.0 que deve ocorrer no próximo ano, em 2017.

De acordo com o juiz auxiliar da presidência do Tribunal Superior do Trabalho, Maximiliano Pereira de Carvalho, a disponibilização dessa nova versão, “é o pontapé inicial rumo à unificação do código do processo eletrônico”. E também significa o “reforço do alinhamento do Conselho Superior da Justiça do Trabalho com o CNJ”.

A transição deve ser gradual para priorizar a estabilidade e a segurança do sistema, da versão atual para a versão mais moderna do PJe.



26/09/2016

Trabalhador chamado de "favelado" é indenizado

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou a empresa prestadora de serviços Verzani & Sandrini Ltda. ao pagamento de R\$ 8 mil reais, a título de danos morais, a um trabalhador que alegou sofrer humilhações, constrangimentos e afrontas no ambiente de trabalho. O colegiado também reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, seguindo, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Leonardo da Silveira Pacheco.

Ao buscar a Justiça do Trabalho, o obreiro argumentou que uma supervisora da empresa o tratava com ofensas e palavrões, utilizando termos como "favelado", "miserável" e "passa fome". Testemunhas de defesa confirmaram, em juízo, que a supervisora era sempre grosseira, tratando mal também outros funcionários e chegando a persegui-los com o objetivo de que pedissem as contas.

Em sua defesa, a empregadora alegou que o empregado foi dispensado por justa causa em 19 de março de 2015, já que, como ele próprio teria confessado, deixou de comparecer ao serviço a partir de 9 de março de 2015.

O relator do acórdão rejeitou a hipótese de abandono de emprego e acompanhou o entendimento do primeiro grau sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho e o dano moral. A sentença foi proferida pela juíza Taciela Cordeiro Cylleno, na 3ª Vara do Trabalho da Capital. "Não há dúvida, pois, que a conduta da reclamada (empresa) configura ato patronal passível de ensejar dano moral, haja vista o autoritarismo, o abuso e a falta de respeito de sua preposta, o que decerto, infligiu humilhação e constrangimento ao empregado, que em razão dos fatos noticiados, teve maculada a sua honra e dignidade", assinalou o desembargador em seu voto.

De acordo com o relator, o valor da indenização fixado na 3ª VT/RJ foi também adequado: "Diante da intensidade do dano e, principalmente, de seu cunho racial, da repercussão da ofensa, da posição social ocupada pelo ofendido e das consequências por ele suportadas, considera-se razoável o valor arbitrado, pois quantia mais modesta decerto não será suficiente para reparar o dano causado e deixará de ter necessário valor pedagógico".

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

27/09/2016

Vendedora que denunciou colega de trabalho por estupro fora do local e horário de trabalho não consegue indenização

Uma vendedora denunciou na Justiça do Trabalho uma situação constrangedora. De acordo com seus relatos, ela foi estuprada por um colega de trabalho. Por essa razão, pleiteou indenização pelo dano moral experimentado. Ao analisar o caso, a 3ª Turma do TRT mineiro confirmou a sentença que indeferiu o pedido da trabalhadora. Nas palavras do relator do recurso, desembargador Luís Felipe Lopes Boson, "não se pode, a princípio, atribuir-se responsabilidade à empresa se o imputado ato ilícito foi praticado fora do horário de trabalho".

O depoimento de uma testemunha, analisado pelo desembargador, descreveu detalhes do ocorrido. Ela relatou que fez uma viagem ao Mato Grosso do Sul na mesma equipe da reclamante. Segundo informações da testemunha, lá chegando, uma turma saiu para trabalhar e outra ficou no hotel, não sem antes sair para comprar bebida. Ela contou que, naquela ocasião, todos estavam no quarto da reclamante e, depois de um tempo, todos saíram, ficando apenas um colega de trabalho. De acordo com a testemunha, esse colega teria trancado a porta. A reclamante começou a chorar, ele então tampou a boca dela e passou a violentá-la.

A testemunha não presenciou a agressão, mas foi chamada pelo supervisor para ir até o quarto da reclamante conversar com ela. Conforme registrado no depoimento, quando a testemunha chegou ao quarto, encontrou a reclamante chorando muito, dizendo ter sido estuprada pelo colega. Acrescentou a testemunha que, a pedido do supervisor, ela examinou a reclamante no banheiro, a fim de identificar algum vestígio. De acordo com o depoimento, o supervisor teria comunicado que a empresa pediu para não chamar a polícia.

Diante desse quadro, o desembargador concluiu que o alegado estupro ocorreu quando os empregados que não foram trabalhar estavam confraternizando e consumindo bebida alcoólica no quarto da reclamante. Como o fato ocorreu fora da jornada de trabalho, sendo certo que os empregados não estavam aguardando ou cumprindo ordens (art. 4º da CLT), o desembargador entende que não cabe atribuir qualquer responsabilidade à empregadora.

Seguindo o mesmo raciocínio expresso na sentença, o julgador avalia que, com exceção das hipóteses previstas em lei, o empregador não pode ser responsabilizado pelo que acontece ao seu empregado quando o trabalhador está de folga, completamente desvinculado das suas atividades. Para o magistrado, pensar dessa forma significaria enxergar o empregador como responsável, em qualquer hipótese, por tudo o que aconteça aos seus empregados, durante o horário de trabalho ou fora dele.

Observou o relator que a vendedora não demonstrou que o "exame" realizado acarretou-lhe constrangimento, vexame ou qualquer violação aos direitos inerentes à sua personalidade. Ele entendeu razoável, ante as circunstâncias e a gravidade do fato, que a testemunha tenha levado a reclamante ao banheiro para examiná-la, assim como suas roupas.

"É certo que a empresa não chamou a polícia. Contudo, tal fato, por si só, não tem o condão de configurar o dano moral, já que a própria reclamante poderia acioná-la. Diversamente do que alegado na inicial, a empresa não fez ameaças à autora de que a deixaria na viagem caso desse às autoridades policiais notícia do estupro, conforme informação prestada por sua testemunha", finalizou o relator ao negar provimento ao recurso. A Turma julgadora acompanhou esse entendimento.

27/09/2016

Bombeiro civil tem direito a jornada especial de 36 horas semanais

A profissão de bombeiro civil é regulamentada pela Lei 11.901/2009, que fixa a jornada especial para estes trabalhadores em 36 horas semanais. E foi com base na aplicação dessa lei que a juíza Flávia Fonseca Parreira Storti, em sua atuação na Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, deu razão a um ex-empregado que buscou na Justiça do Trabalho sua qualificação como bombeiro civil e, por conseguinte, reconheceu o seu direito à jornada especial e ao recebimento de horas extras.

Para a empregadora, uma siderúrgica, somente é considerado bombeiro civil aquele que exerce de forma exclusiva a função de prevenção e combate a incêndio, não sendo esse o caso do trabalhador. Isso porque embora ele fosse combatente direto do fogo, exercia diversas atividades não discriminadas na Lei 11.901/2009, como atendimento a salvamentos, emergências nas ocorrências de inundação e soterramentos, retirada de vítimas em colisão de veículos, salvamento em altura, salvamento e resgate em ambientes confinados, entre outras.

Essa tese, contudo, não foi acolhida pela julgadora. Ela observou que a categoria profissional de Bombeiro Civil, usualmente chamada de Brigadista, foi criada e definida pela lei como sendo aquele profissional habilitado que exerce, em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio. Assim, conforme ponderou, para o enquadramento como bombeiro a lei exige apenas o combate direto ou indireto do fogo, não fazendo menção a quaisquer outras atividades. Contudo, na visão da juíza, a maior abrangência das atividades não enseja a exclusão do trabalhador da aplicação da lei.

"A execução das outras atividades pertinentes à função de bombeiro para o qual foi contratado o reclamante, não afasta sua especialização na prevenção e combate a incêndios e nem retira sua natureza de bombeiro, visto que estes profissionais, em geral, também atendem emergências e atuam na proteção da vida, do meio ambiente e do patrimônio", explicou a julgadora, acrescentando que a exigência da lei relativa ao exercício de função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio visa a afastar de sua abrangência os bombeiros voluntários, mas não a criar outra categoria de bombeiros. De forma que não são abrangidos pela lei aqueles cuja atuação é secundária ou acessória. E não é esse o caso do reclamante, que foi, sem dúvida, contratado especificamente para a função de bombeiro.

Nesse contexto, enquadrando o trabalhador como bombeiro civil, a julgadora entendeu devidas como extras as horas cumpridas além da 36ª semanal. A empresa recorreu, mas a decisão ficou mantida pelo TRT mineiro.



26/09/2016

Decisão beneficia empregados de unidade de saúde de Cachoeira

Uma decisão liminar proferida pelo juiz titular da Vara do Trabalho de Cruz das Almas, Cláudio Kelsch Tourinho Costa, determinou que a Santa Casa de Misericórdia de Cachoeira (Hospital João de Deus) efetue o pagamento dos salários de seus funcionários no prazo previsto na legislação vigente. A decisão tem efeito imediato e o magistrado estabeleceu uma multa no valor de R\$300 por cada empregado prejudicado, ponderando que o valor foi fixado em um patamar que permita uma eventual execução. A decisão foi proferida nos autos de uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho.

O procurador responsável pelo caso, Marcelo Travassos, demonstrou, através de diversos documentos, que o pagamento de salários e décimo terceiro com atraso era uma prática recorrente da Santa Casa, que continuou mesmo após o recebimento de diversas advertências. Tendo sido frustrada também a tentativa de firmar um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), o MPT ajuizou uma ação na Justiça do Trabalho e obteve a liminar que, apesar de ser provisória, vai garantir aos empregados o recebimento de seus salários no prazo legal. Segundo ele, além de beneficiar os usuários dos serviços da unidade de saúde, essa importante decisão favorece, principalmente, seus empregados, que há muito vinham sofrendo as consequências de receber salários com atrasos, já que ficavam impossibilitados de programar suas despesas e pagamentos.

De acordo com a decisão, o Hospital João de Deus deverá pagar a remuneração dos trabalhadores até o quinto dia útil de cada mês, bem como a gratificação natalina (13º salário) na forma e prazos legais, com a primeira parcela até 30 de novembro e a segunda parcela até 20 de dezembro de cada ano. Na hipótese de haver execução da multa por descumprimento, o montante será revertido em favor de uma entidade a ser definida posteriormente.



26/09/2016

Justiça do Trabalho do Ceará fará acordos por WhatsApp

A Justiça do Trabalho rende-se às novas tecnologias e vai aceitar pedidos de acordos também via WhatsApp. O smartphone usado para essa nova modalidade de negociação entre as partes envolvidas em disputas trabalhistas foi doado pela Caixa Econômica Federal (CEF) ao Núcleo de Conciliações do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará, no último dia da Semana Nacional da Execução Trabalhista, sexta-feira (23/9).

Luiz Artur Soares, coordenador jurídico da CEF, fez a entrega do smartphone ao coordenador das conciliações no TRT/CE, desembargador José Antonio Parente

Luiz Artur Soares, coordenador jurídico da CEF, fez a entrega do smartphone ao coordenador das conciliações no TRT/CE, desembargador José Antonio Parente

Para o coordenador das conciliações no TRT/CE, desembargador José Antonio Parente, a iniciativa vai facilitar ainda mais o acesso à Justiça e também agilizar a realização de acordos. “As negociações serão feitas praticamente em tempo real. Isso vai dar mais dinamismo e agilidade às resoluções dos processos”, declarou.

A ideia é que, além de marcar audiências via WhatsApp, as partes também façam praticamente toda a negociação pelo aplicativo de troca de mensagens instantâneas de texto. Depois, dirijam-se à vara do trabalho ou ao Tribunal para formalizar o acordo perante o magistrado.

O coordenador jurídico da CEF, no Ceará, Luiz Artur Soares, fez a entrega do aparelho e falou sobre a disposição do banco em fazer acordos. “A Caixa quer ser vista pelos tribunais como uma parceira. Nosso olhar está voltado para negociar e tentar resolver de forma amigável as disputas trabalhistas e assim melhorar o relacionamento com nossos empregados”, afirmou. A CEF fez acordos em mais de 120 processos durante a Semana da Execução.

De acordo com desembargador Parente, o número do WhatsApp será divulgado para a população, em breve, por meio de ampla campanha publicitária. “O movimento pela conciliação na Justiça do Trabalho do Ceará é permanente”, enfatiza. Além do aplicativo, durante as semanas de conciliação, o TRT/CE coloca à disposição das partes e seus advogados um telefone 0800 e também um formulário no site do Tribunal para pedidos de audiências.



23/09/2016

Vara do Trabalho de Sousa-PB realiza 1ª edição da Aula Audiência

Audiências reais foram realizadas na Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Inspirada na prática já adotada pelo juiz Paulo Henrique Tavares da Silva, titular da 5ª Vara do Trabalho de João Pessoa, a Vara do Trabalho de Sousa realizou na última quarta-feira (21), a primeira edição da Aula Audiência. Na terça-feira (20), foram realizados minicursos com palestras relacionadas à prática jurídica trabalhista.

O projeto Aula Audiência prevê a realização de audiências reais nas instalações da própria Universidade. A realização do evento teve a parceria do grupo de extensão universitária, que providenciou a realização de inscrições, distribuição de material, instalação de internet, som, ar-condicionado, mesas, cadeiras, segurança e diversos outros detalhes que envolveram a atividade.

Na oportunidade também foram distribuídos kits e realizada a campanha “Trabalho Seguro”, capitaneados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CJST) e os diversos Tribunais do Trabalho de todo o país.

De acordo com o juiz Paulo Roberto Vieira Rocha, devido ao sucesso do evento, que contou com mais de 200 inscritos, projeta-se que a Aula Audiência seja realizada semestralmente.



27/09/2016

Ações sobre índice de correção do FGTS no STJ são suspensas até definição

Todas as ações que questionam o uso da taxa referencial (TR) como índice de correção usado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) foram suspensas por decisão do ministro Benedito Gonçalves, do Superior Tribunal de Justiça. Ele afetou a matéria como recurso repetitivo e a suspensão valerá até que a 1ª Seção da corte julgue o REsp 1.614.874, definido como recurso representativo da controvérsia.

O tema recebeu o número 731 e a suspensão do trâmite dos processos não alcança as hipóteses de autocomposição das partes, tutela provisória, resolução parcial do mérito e coisa julgada. Segundo informações encaminhadas pelos tribunais, já foram suspensas mais de 29 mil ações sobre o assunto. (Clique aqui para acessar a área de recursos repetitivos do STJ)

Na decisão que encaminhou o recurso à 1ª Seção, Benedito Gonçalves definiu prazo de 30 dias, contado a partir da divulgação do despacho, para que os órgãos e entidades interessados no julgamento se manifestem. A afetação foi determinada depois que o pedido recursal não foi conhecido pelo relator.

No recurso que será julgado pela 1ª Seção, o Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente de Santa Catarina (Sintaema) questiona a legalidade do uso da TR pela Caixa Econômica Federal para corrigir os saldos das contas de FGTS dos trabalhadores representados pela entidade.

O sindicato argumenta que o parâmetro usado para correção monetária, estabelecido pela Lei 8.177/91, não tem o efeito pretendido desde 1999, o que gera um abismo entre os saldos aplicados no fundo dos índices oficiais de inflação. A entidade aponta violação à Lei 8.036/90, que regula o FGTS, e pede que as atualizações dos valores passem a ser feitas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (INPC), pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) ou por outro índice de correção.

Com base na Súmula 459 do STJ, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região negou o pedido do Sintaema argumentando que os critérios de correção do FGTS são estabelecidos pela legislação, não podendo ser substituído por índice mais favorável em determinada época. Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ.