

Clipping



11/10/2016

Valec e federações de ferroviários assinam no TST acordos que beneficiarão 70 mil pessoas

O vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Emmanoel Pereira, promoveu, nesta terça-feira (11), a assinatura de acordos coletivos entre a Valec Engenharia, Construções e Ferrovias S.A. e as entidades sindicais representantes dos trabalhadores ferroviários. Após negociações iniciadas no ano passado e intermediadas pelo TST, os envolvidos chegaram a um acerto sobre as normas coletivas vigentes entre as datas-bases de 2015 e 2017. O acordo deve beneficiar cerca de 70 mil pessoas, entre empregados, pensionistas e aposentados.

Os documentos preveem reajustes salariais de 5% e 6,4% relativos a 2015 e 2016, respectivamente, e a manutenção das cláusulas sociais e dos benefícios, como o auxílio materno-infantil e a assistência à saúde, até abril de 2017. As cláusulas econômicas também vão permanecer pelo mesmo período, mas serão reajustadas pela inflação anual correspondente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). O auxílio-alimentação, por exemplo, obteve aumento de 8,17%, em 2015, e de 9,28% em 2016. Os pagamentos de todas as parcelas serão retroativos às datas-bases.

Conciliação

Para a realização dos acordos, o ministro Emmanoel Pereira retomou a conciliação após a Federação Nacional dos Trabalhadores Ferroviários (FNTF) apresentar agravo contra despacho do então vice-presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho (atual presidente), que encerrou, em 2015, o dissídio coletivo ajuizado pela FNTF, sem julgamento do mérito, por falta de consenso entre trabalhadores e a Valec sobre a necessidade da ação. À época, os envolvidos até participaram de audiência, mas a proposta construída durante a reunião não foi aprovada.

Antes de decidir sobre o agravo, o ministro Emmanoel Pereira determinou a reabertura da negociação, e, em outra audiência, apresentou nova proposta, rejeitada pela Valec por falta de disponibilidade orçamentária. Reabriu-se, então, o diálogo, com a participação da Advocacia-Geral da União (AGU), até se chegar aos acordos assinados nesta terça-feira.

Avaliações

O vice-presidente do TST mencionou a abrangência do acordo e o caminho para realizá-lo. "Essa foi uma audiência quatro por um, porque resolvemos, de uma só vez, questões que poderiam resultar em quatro dissídios – um para cada data-base e dois sobre federações diferentes", afirmou. "Desde 2015, tentava-se chegar a um ajuste, mas o resultado positivo não ocorria. Em 2016, retomamos a conciliação e conseguimos que a empresa e os empregados, com paciência e renúncia, obtivessem um consenso", concluiu.

Na avaliação do vice-presidente da FNTF, João Calegari, a aprovação do acordo representa uma conquista, e os reajustes são favoráveis diante da situação econômica do Brasil. "O trabalhador, em dezembro, vai receber o retroativo", disse. O coordenador-geral da federação ligada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), Jerônimo Miranda Netto, enalteceu a participação do TST e a abrangência do reajuste. "Agradeço o esforço conciliatório do Tribunal, e destaco a vigência de dois anos do acordo, que beneficiará cerca de 70 mil pessoas, dentre empregados, pensionistas e aposentados".

O superintendente de recursos humanos da Valec, Mauro Sérgio Fatureto, também ficou satisfeito com o encerramento dessa etapa. "O ajuste não aconteceu antes porque a Valec, como empresa pública, tem restrições orçamentárias", explicou. "Nesse aspecto, ressalto a atuação do TST, que conseguiu sensibilizar os outros entes da administração federal envolvidos no processo de elaboração do acordo coletivo sobre os interesses dos trabalhadores diante das condições da empresa".

A assinatura do instrumento coletivo encerrou o dissídio na Justiça do Trabalho.

13/10/2016

Vigia de condomínio registrado como doméstico consegue correção da CTPS para constar sua verdadeira função

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que invalidou a relação de emprego doméstico entre um vigia e moradores do condomínio Vila Mar, na Bahia. De acordo com os ministros, a circunstância de o trabalhador prestar serviços para um conjunto de habitantes reunidos em condomínio impede, por si só, que ele seja considerado empregado doméstico, porque falta elemento essencial para caracterizar esse tipo de vínculo – a prestação de serviços à pessoa ou à família.

O trabalhador disse que trabalhava como vigia, mas sua carteira de trabalho foi assinada por um dos moradores como doméstico. Na ação judicial ajuizada em 2010, pediu a retificação de sua carteira para fazer constar o verdadeiro cargo que ocupou, e quis receber também horas extras, adicional noturno, férias, 13º, aviso-prévio indenizado e guias do seguro-desemprego.

O síndico e o empregador alegaram que a anotação na CTPS estava correta, porque a atividade de vigilância era fornecida para as famílias, sem finalidade lucrativa dos beneficiários do serviço. Eles pretendiam a aplicação da Lei 5.859/1972, que regulava a profissão, mas foi revogada pela Lei Complementar 150/2015. A defesa ainda apontou a falta de registro formal do condomínio.

O juízo da Vara do Trabalho de Santo Antônio de Jesus (BA) deferiu o registro como vigia e o pagamento das verbas pleiteadas. A sentença afirmou que o "condomínio de fato" – não constituído na forma da lei – responde pelas dívidas que assumiu, e a pessoa física contratante pode pleitear a responsabilidade dos outros condôminos pelo débito. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), para quem a informalidade do conjunto de moradias não implica o reconhecimento do vínculo como doméstico.

Relator do recurso do síndico e do empregador ao TST, o ministro João Oreste Dalazen não alterou a conclusão regional. Ao afirmar que o artigo 1º da Lei 2.757/1956 garantiu as regras da CLT para porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios residenciais, o ministro concluiu que, nesse contexto, "o

vínculo de emprego entre o vigia e o condomínio rege-se pela CLT e não pela revogada Lei 5.859/1972, vigente à época dos fatos".

A decisão foi unânime.

13/10/2016

Consultor da Vivo será indenizado por gasto com sapatos pretos que era obrigado a usar com uniforme

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Telefônica Brasil S.A. (Vivo) contra condenação ao pagamento de indenização de R\$ 120 reais por ano a um empregado que teve de comprar sapatos pretos, exigidos para compor o traje para o trabalho.

Segundo o trabalhador, a empregadora exigia o uso de sapato social em complemento ao uniforme fornecido, sem nenhum ressarcimento das despesas efetuadas. Pediu, por isso, o ressarcimento das despesas na compra de aproximadamente dois pares de sapatos sociais por ano, o equivalente a dez pares de sapatos.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), sendo o trabalhador obrigado a utilizar sapatos pretos em suas atividades, era irrelevante que a cor fosse comum ou que não se exigisse um tipo especial, "pois o empregado não pode ter o seu salário comprometido com a compra de determinada cor ou modelo de sapato se não o deseja".

O TRT-RS destacou que o profissional comprovou o seu prejuízo por meio de prova testemunhal, e que não havia indício de motivo para questionar a isenção do depoimento das testemunhas. Acrescentou que tanto o valor de R\$ 120 quanto a periodicidade anual da indenização "atendem à vida útil de um sapato utilizado todos os dias para o trabalho".

No recurso ao TST, a Telefônica argumentou que não foi comprovada a exigência de tipo específico de sapato como parte do uniforme, não sendo devida, portanto, a indenização pelo não fornecimento dos calçados. Mas o ministro Alberto Bressiani, relator do processo, salientou que, conforme o acórdão do TRT, ficou demonstrada a oneração do trabalhador em favor da empregadora, sendo devida a indenização. Bressiani frisou que não se pode cogitar de ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC de 1973, que tratam do ônus da prova, "quando o julgador, analisando a prova dos autos, decide pela procedência do pedido".

A decisão foi unânime.

13/10/2016

Falta de pagamento do INSS por empresa não exime empregado do desconto de sua cota-parte

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso de um empregado da Antenas Comunitárias de Cambé S/C Ltda., do Paraná, que pretendia que a empresa fosse responsabilizada pelo pagamento integral dos encargos previdenciários decorrentes do contrato de trabalho por não tê-lo registrado e, portanto, recolhido as contribuições no prazo legal. A decisão segue a jurisprudência do TST no sentido de que, embora o empregador seja responsável pelos descontos e recolhimentos das parcelas previdenciárias e fiscais, o empregado deve arcar com a sua cota-parte.

Com insucesso nas instâncias do primeiro e segundo graus, o empregado, auxiliar técnico, recorreu ao TST alegando que é do empregador a responsabilidade pelos encargos trabalhistas e fiscais quando deixa de registrar o empregado. O recurso fundamentou-se nos artigos 33, parágrafo 5º, da Lei 8.212/91, 8º da CLT e 186 do Código Civil.

Mas o relator do recurso, ministro José Roberto Freire Pimenta, explicou que, embasado no exame do artigo 43 da Lei 8.212/91, o TST editou a Orientação Jurisprudencial 363 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), segundo a qual, "embora seja do empregador a responsabilidade pelo recolhimento dos valores fiscais e previdenciários, é do empregado a responsabilidade pelo débito correspondente, cabendo-lhe suportar os descontos devidos".

Assim, considerou correta a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), por estar em consonância com a jurisprudência do TST. A decisão regional manteve a sentença da Vara do Trabalho de Cambé (PR) que não reconheceu a responsabilidade exclusiva da empresa pelo pagamento das contribuições previdenciárias.

A decisão foi por unanimidade.



13/10/2016

CNJ vai atualizar todas as resoluções já editadas pelo órgão

Um grupo de trabalho instituído pela Portaria CNJ 139, do dia 10 de outubro, vai analisar e reelaborar todas as resoluções vigentes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O objetivo, conforme antecipou a presidente do CNJ e do Supremo Tribunal Federal, ministra Cármen Lúcia, em setembro, é estudar a eficácia de todas as 258 resoluções editadas ao longo dos 10 anos de atividades do Conselho, a fim de atualizar e dar maior clareza aos normativos que estão em vigor.

O grupo de trabalho será coordenado pelo secretário-geral do CNJ, o juiz auxiliar da Presidência Júlio Ferreira de Andrade, e deverá apresentar as propostas de mudança, após consulta pública disponibilizada no Portal do CNJ, na primeira sessão plenária de dezembro deste ano. De acordo com a portaria, o grupo foi instituído considerando, dentre outros motivos, o grande número de resoluções do CNJ; a dificuldade apresentada pelos juízes e tribunais em dar cumprimento aos objetivos institucionais do Conselho, pela ausência de compatibilidade entre muitas delas e a necessidade de análise conjunta de todas as resoluções do órgão.

Clareza e eficácia – Em sua primeira sessão plenária como presidente do Conselho Nacional de Justiça, em setembro, a ministra Cármen Lúcia destacou a necessidade de ouvir o jurisdicionado, juízes, associações, advogados e Ministério Público sobre a eficácia de todas as resoluções editadas pelo Conselho nos últimos 10 anos. “Até o final deste semestre ainda, eu quero que tenhamos um número pequeno de resoluções, mas com clareza”, ressaltou.

Cronograma – De acordo com a portaria, o grupo de trabalho iniciará as atividades imediatamente, apresentando, até a próxima terça-feira (17/10), à Presidência e aos conselheiros, relatório sobre as resoluções vigentes, devidamente compiladas. As propostas serão disponibilizadas no portal do CNJ com abertura de prazo de

sugestões de mudança e aperfeiçoamento pelos órgãos, entidades e cidadãos até o dia 10 de novembro.

Da mesma forma, os conselheiros apresentarão sugestões e, após esse período, o grupo de trabalho analisará todas as propostas apresentadas e concluirá o trabalho até o dia 30 de novembro, para que as novas normas sejam submetidas ao plenário na primeira sessão de dezembro.



10/10/2016

Inclusão de vendedora em "lista dos horríveis" gera dano moral

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) confirmou a condenação da Via Varejo S/A ao pagamento de R\$ 10 mil, a título de danos morais, a uma ex-vendedora submetida a uma série de constrangimentos, como figurar numa "lista dos horríveis", em razão de não ter atingido as metas estipuladas pela empresa. A decisão do colegiado seguiu, por unanimidade, o voto da relatora do acórdão, desembargadora Dalva Amélia de Oliveira.

A trabalhadora foi admitida em novembro de 2003, para exercer a função de vendedora interna, e dispensada sem justa causa em março de 2014. Ela atuava em uma das lojas da Via Varejo em São Gonçalo, município da Região Metropolitana.

Na petição inicial, a obreira elencou arbitrariedades cometidas pela empregadora que teriam configurado assédio moral. Segundo ela, os vendedores que não atingissem as metas de vendas tinham o nome lançado em uma listagem fixada próximo ao relógio de ponto, à vista dos demais colegas, sob a inscrição "Os Horríveis do Seguro e Garantia". A profissional também relatou que, quando as vendas não correspondiam ao esperado, era colocada em frente ao caixa como castigo e somente poderia sair dali após a realização de duas vendas, com pagamento de carnê no dia. Com isso, era prejudicada, uma vez que, se ficasse no seu setor, teria mais facilidade na realização das vendas (inclusive a crédito).

Ainda de acordo com a inicial, ao não atingir as metas, muitas vezes a autora da ação era deslocada para o setor de saldo (onde se vendem produtos imperfeitos) e lá tinha a obrigação de ficar por duas horas, como punição. Outra forma de retaliação tratava-se de obrigar a trabalhadora a encher balões de gás e com eles decorar a loja. Havia também uma classificação do desempenho dos vendedores, os quais eram obrigados a usar um bóton preso à camisa, de cor diferenciada conforme o rendimento de suas vendas: vermelho para os piores, depois laranja, azul e verde.

A obreira relatou que toda semana o gerente geral verificava quais eram os vendedores com pior resultado e, em reunião com todo o grupo, humilhava-os, pois exigia que dançassem ao som de música, algumas vezes com nariz de palhaço ou chapéu de burro. Era comum, ainda, que os gerentes fizessem um círculo no chão, dentro do qual cada vendedor deveria permanecer, sem sequer a possibilidade de sentar em instantes de baixo movimento. Os vendedores com baixo rendimento viviam sob constante ameaça de dispensa. As testemunhas ouvidas pelo juízo de 1º grau confirmaram que a profissional foi submetida às situações vexatórias.

Para a desembargadora Dalva Amélia de Oliveira, a conduta da empresa justifica a concessão da reparação por dano moral. "A ação dos prepostos da ré exorbita o

poder diretivo a ela conferido pela relação de trabalho, afetando direitos pessoais da autora, razão pela qual decidiu com acerto a sentença de primeiro grau na indenização deferida", assinalou a magistrada em seu voto.

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



11/10/2016

17ª Turma: quem aplica injetáveis em clientes de drogarias não faz jus a adicional de insalubridade

De acordo com a Norma Regulamentadora 15 (NR 15), anexo 14, é devido o adicional de insalubridade de grau médio para aqueles que operem em contato permanente com pacientes e com material infectocontagante. Baseado nisso, uma trabalhadora pediu o referido adicional, já que aplicava diariamente injetáveis aos clientes da drogaria onde trabalhava.

Não concedido em primeira instância, a autora recorreu. Os magistrados da 17ª Turma do TRT-2 julgaram o recurso. O acórdão, de relatoria da desembargadora Maria de Lourdes Antonio, citou os locais de trabalho especificados no referido anexo da NR 15, onde esses procedimentos justificam o adicional de insalubridade: “hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana”.

Segundo o acórdão, “drogaria não se trata propriamente de estabelecimento destinado ao cuidado da saúde humana, onde há contato com inúmeros pacientes e doenças, como é o caso dos hospitais, serviços de emergência, etc”. Além disso, não há ali contato com “pacientes” propriamente ditos ou com seus objetos não esterilizados. E, por fim, para o reconhecimento do direito ao adicional, é necessário que a atividade esteja classificada na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, conforme Súmula 448 do TST.

Portanto, o pedido de adicional de insalubridade não foi deferido. Porém, o outro pedido da autora foi acatado: determinou-se que, no cálculo da indenização decorrente da estabilidade gestacional, seja observada a data da dispensa como início da estabilidade e não a data da distribuição da ação – e esse deferimento concedeu provimento parcial ao recurso.



11/10/2016

Defesa genérica não afasta aplicação da multa do artigo 467 da CLT

A perda do emprego, somada à sonegação das parcelas trabalhistas decorrentes, é um fato social de muita relevância e que pode trazer sérios desdobramentos à vida do trabalhador. Assim, visando reprimir a conduta do empregador que, mesmo

reconhecendo o débito trabalhista ao seu ex-empregado quando demandado perante a Justiça Trabalhista, permanece inadimplente, nossa legislação estipulou a multa do artigo 467 da CLT. Esse dispositivo legal determina que, em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deve pagar ao empregado, na data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa das verbas rescisórias, sob pena de serem devidas estas com acréscimo de 50%. Assim, somente as parcelas sobre as quais haja fundada controvérsia não serão abrangidas por essa multa em caso de inobservância da determinação legal.

Mas e se o empregador nega dever as parcelas pedidas pelo trabalhador, apresentando defesa genérica em juízo? Nesse caso, a apresentação de defesa genérica, somada à ausência de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal ou na primeira audiência, não será capaz de livrar o empregador do pagamento da multa do artigo 467 da CLT. Com esse entendimento, a 9ª Turma do TRT mineiro, acompanhando entendimento da desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria, deu provimento ao recurso de quatro empregados para condenar a empregadora ao pagamento da multa celetista.

No caso, os trabalhadores afirmaram que, apesar de dispensados, não haviam recebido as verbas rescisórias. E apresentaram TRCTs que não registravam o pagamento de nenhuma dessas verbas, estando todas as rubricas zeradas. A empregadora, apesar de devidamente intimada, não compareceu à audiência em que deveria apresentar defesa e, por essa razão, foi considerada revel. Uma das tomadoras defendeu-se alegando que o pagamento das verbas rescisórias havia sido feito no prazo legal. Essa mesma defesa foi estendida à outra tomadora de serviços dos trabalhadores.

Diante da ausência de negativa da prestação de serviços em favor das duas tomadoras, bem como da ausência de impugnação dos TRCTs juntados, a julgadora não teve dúvidas de que a argumentação defensiva genérica não serve como pretexto para afastar a aplicação da multa do artigo 467/CLT, já que inexistente controvérsia válida e razoável acerca do direito às verbas rescisórias. Nesse quadro, a relatora deferiu o acréscimo de 50% sobre todas as parcelas rescisórias concedidas na decisão de 1º grau. O entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

13/10/2016

Servente da MGS que limpava celas e banheiros coletivos em delegacia de polícia receberá adicional de insalubridade

A juíza Jaqueline Monteiro de Lima, titular da 43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, condenou a MGS Minas Gerais Administração e Serviços S/A a pagar o adicional de insalubridade em grau máximo (40%) a uma servente que trabalhava na limpeza de celas e banheiros coletivos na Central de Flagrantes da Polícia Civil, na capital.

De acordo com a perícia realizada, a trabalhadora limpava, diariamente, seis banheiros privativos nas salas de policiais e mais dois banheiros de atendimento ao público, com quatro vasos sanitários cada. Em caso de necessidade, auxiliava a colega responsável pela limpeza do andar de baixo, o que ocorria de uma a duas vezes por semana, durante três horas. Ainda conforme apurado, a reclamante varria e limpava o piso das salas administrativas e corredores das instalações da delegacia e auxiliava na limpeza de duas celas no primeiro andar e uma cela na garagem, com

instalações sanitárias. Os presos eram removidos das celas e deslocados para outro local durante a limpeza.

Na visão da juíza sentenciante, o contexto atrai a aplicação da Súmula 448 do TST. Isto porque ficou provado pela perícia que a servente realizava a higienização de instalações sanitárias que se destinam a uso público ou coletivo de grande circulação. Nesse sentido, a decisão registrou o que prevê o item II da Súmula: "A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano".

Considerando notória a grande circulação de pessoas, por tratar-se de delegacia de grande metrópole, a juíza entendeu ser devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. A decisão se baseou na regra do Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme disposto no item II da Súmula 448/TST.

Com base nesses fundamentos, foi deferido à trabalhadora o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo (40%). A decisão determinou que a parcela seja calculada sobre o salário-mínimo legal, mês a mês, com reflexos em férias com 1/3, 13º salários e com todas estas parcelas, inclusive reflexos, em FGTS a ser depositado, por se tratar de contrato de trabalho em vigor.

A empresa recorreu, mas o TRT de Minas manteve a decisão. A conclusão da Turma julgadora foi a de que a servente estava exposta ao agente biológico concernente ao lixo presente nos banheiros. "Um lixo que é produzido em decorrência de uso por pessoas indeterminadas de banheiro coletivo concerne a lixo urbano", constou do voto.

13/10/2016

Testemunha que não comparece à audiência deve ser intimada para depor em outro momento para não caracterizar cerceio de defesa

A testemunha convidada para depor que não comparece à audiência deverá ser intimada para comparecer em momento posterior, sob pena de condução coercitiva. Incorrerá em cerceamento de defesa o juiz que, ao invés de determinar a intimação da testemunha ausente, declarar precluso o direito da parte de produzir a prova testemunhal. Essa foi justamente a situação encontrada pela 4ª Turma do TRT mineiro, ao acolher a preliminar de nulidade da sentença por cerceio de defesa, arguida no recurso de um trabalhador.

Na audiência inaugural, o juiz de primeiro grau determinou que as partes comparecessem na data marcada à audiência de instrução para depor, "sob pena de confissão", quando também deveriam levar suas testemunhas, nos termos do art. 825 da CLT, "sob pena de preclusão da prova". Mas, como as testemunhas convidadas pelo trabalhador não compareceram, ele requereu o adiamento da audiência para que elas fossem ouvidas depois, o que foi indeferido pelo juiz de primeiro grau. E, mesmo após a apresentação dos ARs (avisos de recebimento) comprovando o envio das comunicações às testemunhas ausentes, o juiz declarou a preclusão do direito do reclamante de produzir a prova testemunhal.

Para a desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, relatora do recurso do trabalhador, o procedimento do juiz de primeiro grau foi equivocado, já que violou o direito de defesa do trabalhador.

De acordo com a relatora, a melhor interpretação que se pode dar ao artigo 825 da CLT é no sentido de que, no processo do trabalho, as testemunhas devem comparecer à audiência juntamente com as partes, independentemente de intimação, sendo desnecessário o arrolamento prévio. Entretanto, se as testemunhas não comparecem, devem ser intimadas para depor em momento posterior, sob pena de condução coercitiva. Essa regra celetista, na visão da desembargadora e ao contrário do decidido na sentença, não permite que se considere preclusa a produção de prova oral. Isso porque o artigo 412, § 1º, do CPC, vigente à época e que previa a preclusão, não se aplica ao processo do trabalho, justamente em razão da existência de regra própria da CLT sobre a matéria.

Nesse contexto, a relatora concluiu que o indeferimento do adiamento da audiência para a regular intimação das testemunhas, assim como a declaração de preclusão do direito do reclamante de produzir a prova testemunhal, ofendeu diretamente as garantias do devido processo legal, caracterizando nítido cerceamento de defesa.

A convicção da desembargadora sobre a existência da nulidade por cerceio de defesa foi ainda mais reforçada diante do evidente prejuízo que a ausência da prova testemunhal causou ao reclamante. É que todos os pedidos pretendidos pelo trabalhador exigiam prova essencial para a demonstração dos fatos por ele afirmados e a falta dessa prova acabou levando à improcedência da ação.

"Embora a prova seja dirigida ao juiz e somente ele possa analisar a necessidade ou não de sua realização, de sua renovação ou complementação (CPC, art. 130 e NCPC, art. 370), a liberdade de condução da instrução do processo para excluir ou restringir a produção de provas tem como limite o cerceamento de defesa, que ocorre quando se impede que a parte demonstre, por meio legal, fato controverso. Afinal, ao juiz cabe a direção do processo, mas não se pode perder de vista também o fato de que a Constituição Federal assegura aos litigantes a plenitude da prestação jurisdicional (C.F., art. 93, IX), o devido processo legal, bem como o direito ao contraditório e à ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes (C.F., art. 5º, LV)", finalizou a relatora.

Adotando esses fundamentos, a Turma revisora deu provimento ao recurso do trabalhador, para acolher a preliminar de nulidade, por cerceamento do direito de defesa, sendo declarados nulos todos os atos processuais a partir da audiência de instrução e julgamento, exceto os depoimentos pessoais das partes (art. 282/NCPC). Assim, foi determinado o retorno dos autos à Vara de origem para a reabertura da instrução processual e a oitiva das testemunhas das partes, para que, só então, nova sentença seja proferida.

11/10/2016

Não é empregado o pedreiro que reforma residência de pessoa física que não atua em construção civil

O reclamante era pedreiro e trabalhava na empresa ré, com CTPS assinada, desde 02/02/2015. Entretanto, disse que prestava serviços nas unidades da empresa, uma indústria de café, assim como nas propriedades de seus sócios, desde 20/10/2014. Pretendia o reconhecimento do vínculo de emprego no período sem registro e o pagamento dos direitos trabalhistas decorrentes. Mas o juiz Antônio Neves de

Freitas, que julgou o caso na 2ª Vara do Trabalho de Alfenas, não deu razão ao trabalhador.

Ao examinar as provas, o magistrado constatou que, antes de ser admitido na empresa, o reclamante trabalhava como profissional autônomo e, como tal, executou serviços de pedreiro em duas casas de um dos sócios da empresa, sob o regime de empreitada e, portanto, sem vínculo de emprego. O próprio reclamante, em depoimento pessoal, reconheceu que, por quase 10 anos antes de ser admitido na empresa, atuou como trabalhador autônomo, em atividades de vendedor e pedreiro, fazendo reformas em residências. Disse, ainda, que de outubro a fevereiro de 2015, fez a reforma de duas casas de propriedade de um dos sócios da ré.

Diante desse quadro e, também, com base em outras provas, o julgador não teve dúvidas de que, no período anterior a 02/02/2015, o reclamante não trabalhou para a empresa, mas sim para um de seus sócios proprietários. Além disso, o magistrado ressaltou que esse sócio não atuava na área da construção civil e contratou o pedreiro apenas para que ele executasse a reforma de suas casas, uma delas destinada ao lazer, tratando-se, portanto, de trabalho eventual, já que não integra a atividade normal do sócio.

"A forma usual de contratação de pedreiros, pintores, eletricitas, bombeiros hidráulicos, e outros profissionais da área da construção civil, por particulares, com a finalidade de construção ou reforma de prédio residencial de propriedade de pessoa física, como no caso, ou mesmo de estabelecimento comercial - se dá, realmente por meio de empreitada, até mesmo por ser mais vantajoso para ambas as partes", destacou o juiz, na sentença. É que, segundo o julgador, o empreiteiro tem maior autonomia na condução do trabalho e recebe valor bem maior do que o piso salarial geralmente previsto em normas coletivas dos trabalhadores da construção civil. Por outro lado, o dono da obra se livra de toda a burocracia decorrente do contrato de trabalho.

"Em situações como esta, o contrato de empreitada é a modalidade de que se vale geralmente o dono da obra, conforme se tem observado reiteradamente nos dias atuais. A jurisprudência, inclusive, tem se posicionado no sentido de não reconhecer a relação de emprego nos casos de contratação de profissionais da área de construção civil para prestação de serviços em reformas ou obras de pessoas físicas, que não exercem atividade econômica, exatamente como ocorreu no caso", finalizou o magistrado, rejeitando os pedidos do reclamante. O trabalhador apresentou recurso ordinário que se encontra em trâmite no TRT-MG