

Clipping



21/10/2016

1ª Turma nega princípio da insignificância a camelôs denunciados por contrabando

Não é aplicável o princípio da insignificância em relação ao delito de contrabando. Esse foi o entendimento da Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) que, por unanimidade, negou Habeas Corpus (HC 118431) impetrado pela Defensoria Pública da União (DPU) em favor de 19 camelôs denunciados pelo crime de contrabando por terem, em depósito, maços de cigarros de origem clandestina para fins de comércio. A decisão ocorreu durante sessão da Turma realizada na terça-feira (18).

No HC, a Defensoria argumentava ser desproporcional uma possível condenação, tendo em vista a quantidade de produtos apreendidos. Ressaltava o fato de os acusados serem camelôs, sustentando não ser necessário movimentar a máquina judiciária para julgar crimes de bagatela. Pedia, assim, a absolvição dos denunciados com o reconhecimento da atipicidade da conduta, alegando a existência de mínima ofensividade da conduta, a ausência de periculosidade social, o reduzido grau de reprovabilidade comportamental e a inexpressividade provocada na ordem jurídica, ante a apreensão e destruição dos pacotes de cigarros.

O caso

O juízo da 2ª Vara Criminal da Comarca de Betim (MG) não recebeu a denúncia por entender que não houve grave ofensa ao bem jurídico tutelado, considerando ínfima a quantidade de material apreendido – o portador de maior quantidade tinha 74 pacotes de cigarros, e o portador de menor quantidade tinha cinco – bem como em razão do preço comercializado, correspondente a R\$ 1,00 por unidade. Contudo, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJ-MG), ao acolher recurso interposto pelo Ministério Público estadual, entendeu ser inadmissível a incidência do princípio, uma vez que geraria no meio social a sensação de impunidade e insegurança, servindo como estímulo à reiteração criminosa.

No Superior Tribunal de Justiça, recurso especial apresentado pela defesa foi rejeitado. Em agosto de 2013, o ministro Marco Aurélio negou pedido de liminar por meio da qual a DPU buscava suspender a decisão do TJ-MG que determinou a abertura de ação penal.

Voto

No julgamento, o ministro Marco Aurélio votou pelo indeferimento da ordem. Segundo ele, as duas Turmas do STF têm afastado a observância do princípio da insignificância quanto ao delito de contrabando, citando como precedentes o HC 100367 (Primeira Turma) e o HC 110964 (Segunda Turma). “Isso ocorre considerado o bem protegido – o Estado, a Administração Pública. A problemática da alegada insignificância é equacionada consideradas as circunstâncias judiciais – artigo 59 do Código Penal”, ressaltou.

24/10/2016

Turma mantém valor de condenação a restaurante de Curitiba por discriminação racial a cozinheiro

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso do Víctor Al Mare Restaurantes Ltda., de Curitiba (PR), contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral a um cozinheiro vítima de discriminação racial. O valor de R\$ 20 mil fixado para a reparação foi considerado razoável e proporcional aos fatos.

O cozinheiro afirmou, que trabalhava no restaurante desde a inauguração, afirmou que o chef o discriminava com insultos racistas. Tais fatos o levaram a pedir rescisão indireta do contrato (situação em que o trabalhador pede demissão por falta grave do empregador, fazendo jus às mesmas verbas devidas no caso de dispensa imotivada) e indenização por dano moral, por violação ao artigo 1º, parágrafo 1º, da Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial).

Uma testemunha que trabalhava no Al Mare confirmou que as ofensas eram frequentes e aconteciam nas duas cozinhas do restaurante, e um auxiliar de cozinheiro ratificou a forma agressiva e pejorativa dispensada ao cozinheiro pelo chef, que também era sócio do estabelecimento. A testemunha do restaurante, por sua vez, negou que tenha havido discriminação.

Para o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Curitiba (PA), os depoimentos de testemunhas do Al Mare não conseguiram anular as declarações das testemunhas do cozinheiro, pois a primeira, como garçom, não trabalhava com ele, e a segunda, embora também cozinheiro, trabalhava em turno diverso. Presumindo o abalo à honra subjetiva e objetiva do trabalhador e a violação a seus direitos de personalidade e dignidade, deferiu a indenização por danos morais em R\$ 5 mil, e, comprovada a discriminação, impossibilitando a continuidade da relação de emprego, reconheceu a rescisão indireta (artigo 483, alínea "e", da CLT).

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença, mas, dada a gravidade do dano, sua repercussão, a condição econômica da empresa e o caráter pedagógico da condenação, majorou o valor da indenização para R\$ 20 mil.

No TST, o restaurante tentou reduzir o valor da condenação, alegando exagero no valor fixado, e sustentou que o trabalhador "goza de boas condições físicas e de saúde".

A relatora, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, explicou que, não sendo possível delimitar economicamente o dano imaterial sofrido, ao se fixar a indenização deve-se adotar o critério de razoabilidade e proporcionalidade entre a lesão, seus efeitos perceptíveis, grau de culpa do ofensor e capacidade econômica do réu. A seu ver, esses critérios foram observados pelo TRT. "Considerando que o trabalhador foi vítima de frequentes agressões verbais de cunho racial, não há falar em desproporcionalidade do valor fixado", concluiu.

24/10/2016

Benefício da justiça gratuita não isenta empregadora doméstica de recolher depósito recursal

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que considerou deserto o recurso ordinário de empregadora doméstica que deixou de recolher o depósito recursal e pretendia o reconhecimento do direito à justiça gratuita. De acordo como o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), embora seja possível a isenção do pagamento das custas processuais, tendo em vista a situação precária da parte (hipossuficiência econômica), o benefício não se estende ao depósito recursal, que visa à garantia de execução (artigo 4º da Lei nº 1.060/50 e do artigo 14 da Lei nº 5584/70).

A empregadora, além das verbas rescisórias, foi condenada a pagar indenização por dano moral no valor R\$ 8,5 mil à empregada doméstica, acusada injustamente por seu marido de furtar R\$ 17 mil. Para o juízo da 26ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, a prática danosa da empregadora causou "revolta e indignação que se instalaram no coração e na alma da doméstica". O TRT manteve a condenação e não aceitou o pedido de justiça gratuita, negando seguimento ao recurso de revista da empregadora pela ausência do depósito recursal.

TST

No agravo de instrumento pelo qual buscava trazer a discussão ao TST, a empregadora alegou que não tinha disponibilidade econômica para realizar o depósito recursal sem prejudicar o seu sustento e de sua família. De acordo com a ministra Delaíde Miranda Arantes, redatora do acórdão, o empregador pessoa física faz jus ao benefício da justiça gratuita "mediante a simples declaração, sob as penas da lei, de não possuir recursos para arcar com as despesas processuais", como prevê o artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Federal. "Contudo, a concessão de tal benesse não afasta a obrigatoriedade de recolhimento do depósito recursal", afirmou. Citando diversos precedentes nesse sentido, a ministra explicou que o depósito recursal, previsto no artigo 899, parágrafo 1º, da CLT, tem natureza jurídica de garantia de juízo, e não de despesa processual ou de mero pressuposto recursal.

O relator do agravo, ministro Renato de Lacerda Paiva, ficou vencido. Ele negava provimento ao agravo por outro fundamento.



24/10/2016

Juiz valida jornada de cuidadora que trabalhava 24h em dois dias da semana e defere como extras as horas excedentes à 44ª semanal

Com a entrada em vigor da Lei Complementar 150 em 01/06/2015, os empregados domésticos passaram a ter direito à fixação de jornada, o que antes era simplesmente acordado entre as partes. Agora a jornada do empregado doméstico não pode passar de 08 horas diárias e 44 semanais, respeitando-se o limite de 220 horas mensais. A lei ainda prevê a opção de o empregado doméstico exercer a jornada parcial ou em escalas de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso,

respeitando-se os intervalos legais, desde que seja estipulada mediante acordo escrito entre as partes.

O juiz Marcos Penido de Oliveira, na titularidade da 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, analisou o pedido de uma cuidadora de idosos que, alegando extrapolar a jornada legal, pretendia o recebimento de horas extras. E o magistrado entendeu que ela estava com a razão. Conforme apurado, o idoso ficava aos cuidados de três cuidadoras, que se revezavam, de forma que a reclamante trabalhava por 24 horas seguidas em dois dias por semana.

Na ótica do julgador, muito embora não haja norma coletiva para cuidadores de idosos em âmbito residencial, a jornada pactuada entre as partes é plenamente válida. Isso porque, no seu entendimento, a cuidadora se beneficiava dessa jornada, uma vez que prestava seus serviços no recinto familiar. E, considerando que o idoso obviamente repousava, o juiz concluiu que, mesmo estando à disposição do empregador por 24 horas, ela usufruía de um repouso no período noturno, embora pudesse ser acionada a qualquer momento. Ele aplicou, analogicamente, ao caso, a previsão para os domésticos da jornada de 12x36, opção trazida pela Lei Complementar de nº 150, que fixou a jornada para esses empregados.

Nesse cenário, o juiz entendeu devidas 4 horas extras semanais, a partir de 01/06/2015, em razão da extrapolação da jornada de 44 horas semanais, com reflexos em RSR's, aviso prévio, férias mais 1/3 e 13º salário, quitados na rescisão contratual.

24/10/2016

Trabalhador que cumpria jornada de mais de 13 horas diárias será indenizado por dano existencial

Um trabalhador que cumpria jornada extensa na distribuidora de bebidas onde trabalhou por mais de dois anos conseguiu obter o direito a uma indenização por dano existencial no valor de R\$ 10 mil. A decisão é da 4ª Turma do TRT de Minas, ao reformar a sentença que havia indeferido o pedido.

A juíza sentenciante reconheceu que a jornada trabalhada era de segunda a sábado, das 7h às 20h30 min, com 15 minutos de intervalo. Por esta razão, condenou a distribuidora ao pagamento de horas extras, mas indeferiu a reparação por dano existencial, pretendida com base no mesmo contexto. No entanto, ao julgar o recurso apresentado pelo trabalhador, a desembargadora Paula Oliveira Cantelli chegou à conclusão diversa. Dando razão aos argumentos apresentados na inicial, entendeu que o cumprimento de uma jornada diária de mais de treze horas prejudicava a capacidade do trabalhador de exercer as demais funções da vida em sociedade. Considerando o período de sono do homem médio de 8 horas por dia, ponderou que restavam a ele duas horas e 30 minutos para as demais atividades, como, higiene pessoal, deslocamento casa-trabalho-casa, convívio com a família e os amigos, estudos, dentre outros.

"O dano existencial é uma espécie de dano moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores são frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores", explicou.

A decisão amparou-se na Constituição Federal, que reconhece como direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, entre outros. Ainda conforme registrado, a Constituição limita a jornada a oito horas e a carga semanal a 44 horas. Já a CLT

dispõe, no artigo 59, que "a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas)". De acordo com ela, trata-se de norma de interpretação restritiva e limitadora e que tem por objetivo a proteção da saúde do trabalhador.

"O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, não descurando-se, ainda, que a saúde tem a sua base fundamental no direito à vida. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão", registrou.

Diante desse contexto, a julgadora deu provimento ao recurso para deferir a reparação por dano existencial. A indenização foi arbitrada em R\$10 mil, valor considerado apto pela Turma julgadora a reparar as lesões sofridas pelo autor em sua esfera imaterial.

21/10/2016

Configuração do acidente de trajeto exige prova de que o empregado se acidentou no percurso casa/trabalho ou vice-versa

A legislação previdenciária (Lei 8213/91, artigo 21, inciso IV, alínea d) equipara ao acidente de trabalho, inclusive para os efeitos da estabilidade provisória, aquele ocorrido com o empregado fora do local e horário de prestação de serviço, quando ele já está no percurso entre a sua residência e o trabalho ou vice-versa. Esse é o chamado "acidente de trajeto".

Em um recurso analisado pela 5ª Turma do TRT-MG, o trabalhador pretendia a reforma da sentença que indeferiu seus pedidos de reintegração ao emprego ou pagamento de indenização substitutiva da estabilidade no emprego, assim como de indenização por danos morais, argumentando que sofreu acidente de trajeto e, mesmo assim, foi dispensado pela empresa, em desrespeito à estabilidade provisória do empregado acidentado prevista na lei previdenciária. Mas, por maioria de votos, a Turma acolheu o entendimento do desembargador redator, Oswaldo Tadeu Barbosa Júnior, no sentido de que o acidente de trajeto alegado pelo trabalhador não se configurou. Assim, foi mantida a sentença e negado provimento ao recurso.

Ficou demonstrado que o reclamante foi vítima de acidente automobilístico na vigência do seu contrato de trabalho com a empresa, o que gerou seu afastamento do serviço, com percepção de benefício previdenciário. Contudo, a maioria dos desembargadores não se convenceram de que o acidente tenha ocorrido no trajeto da residência do reclamante para o local de trabalho ou vice-versa. Assim, a conclusão foi de que não existiu acidente de trajeto, mas sim um acidente de trânsito comum e, dessa forma, o reclamante não era detentor da garantia no emprego decorrente do acidente de trabalho.

De acordo com o reclamante, durante o contrato com a ré, ele permanecia em república da empresa na cidade de Conceição do Mato Dentro e, aos finais de semana, retornava para a sua "residência", na cidade de João Monlevade, onde moravam seus familiares. Ele sustentou que o acidente ocorreu quando, após ter realizado exame médico periódico a pedido da empresa, saía de Conceição do Mato Dentro com destino à cidade de João Monlevade.

Mas, conforme observou o redator, a versão do trabalhador de que estaria à disposição da empresa no dia do acidente, fazendo exame médico periódico, não foi comprovada. Além do mais, no Boletim de Ocorrência, o trabalhador declarou que,

quando se acidentou, trafegava na rodovia no sentido Conceição do Mato Dentro a Belo Horizonte. Dessa forma, ainda que se entendesse que ele residia em João Monlevade e que estava, de fato, fazendo exame médico por determinação da empresa no dia do acidente, a verdade é que ele não fazia o trajeto casa/serviço ou serviço/casa, frisou o desembargador.

Adotando esses fundamentos, a maioria dos julgadores da Turma concluiu que o caso não se enquadra no artigo 21 da Lei 8213/91, razão pela qual o empregado não tem direito à estabilidade provisória, o que leva à improcedência dos pedidos.

21/10/2016

Trabalhadora que sofria revista pessoal para ir ao banheiro será indenizada

Uma distribuidora logística atuante no ramo farmacêutico, hospitalar e supermercadista foi condenada a pagar R\$10 mil a uma ex-empregada submetida a revista pessoal toda vez que precisava ir ao banheiro. Para o juiz Marcelo Moura Ferreira, titular da Vara do Trabalho de Ribeirão das Neves, o controle rigoroso no uso do banheiro exercido pelo empregador, a pretexto de proteção do seu patrimônio, extrapolava em muito os limites do razoável.

A trabalhadora alegou que todos os empregados só poderiam utilizar o banheiro, que ficava trancado a chave, após uma revista pessoal, exercida pelos seguranças da empresa. Ao examinar as provas, o magistrado constatou que isso realmente ocorria. Nesse sentido, uma testemunha esclareceu que, para ir ao banheiro, o empregado tinha que, primeiro, se dirigir ao líder e pegar um crachá. Depois, avisar ao segurança que, com a chave na mão, seguia para abri-lo. Antes de entrar no sanitário, o trabalhador era revistado com detector de metais. O segurança ficava do lado de fora do banheiro aguardando e, quando o empregado saía, novamente era realizada a revista com detector de metais. Segundo a testemunha, em qualquer situação, ainda que de necessidade fisiológica extrema do empregado, era necessário passar pelo procedimento.

"Comprovado o dano à esfera íntima da obreira, que tem o direito de não ser ofendida em sua dignidade, merecendo ser compensada monetariamente por quantia suficiente para amenizar o seu sofrimento físico e psíquico, assim como para impor aos ofensores uma sanção hábil a adequar sua conduta, de modo a evitar a recidiva infracional", destacou o julgador na sentença.

Com base nos parâmetros da razoabilidade, da extensão do dano, da capacidade econômica das partes e da vedação do enriquecimento ilícito, a empresa foi condenada ao pagamento de R\$ 10 mil. Não houve recurso ao TRT de Minas.

20/10/2016

Exigência de presença das partes para homologação de acordo é faculdade do juiz

A homologação do acordo é faculdade do juiz, que tem a liberdade para determinar as medidas que entender necessárias a fim de verificar a validade ou não da transação apresentada pelos litigantes. Com esse entendimento, a juíza convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho confirmou decisão de 1º grau que determinou o comparecimento do trabalhador à Secretaria da Vara, a fim de ratificar o acordo celebrado entre as partes. Assim, refutou argumentação da parte no sentido de que a

conciliação realizada preenche todos os requisitos de validade e que seu procurador possuía poderes expressos para transigir e pactuar acordos.

Registrando que sequer houve pronunciamento judicial sobre a homologação ou não do acordo celebrado entre as partes, mas somente determinação de comparecimento do trabalhador à secretaria para ratificação dos termos do ajuste, a julgadora esclareceu que é facultado ao juiz homologar ou não o acordo, podendo determinar quaisquer medidas que considerar necessárias para averiguar a validade da transação apresentada pelas partes. Ela aplicou o entendimento contido na Súmula 418 do TST.

O voto da relatora foi acompanhado pelos demais julgadores da 9ª Turma do TRT mineiro.

19/10/2016

Turma admite remuneração maior relativa a período no qual empregado fez curso ligado a sua função

Será que a empresa pode valorizar os seus empregados que tenham uma formação específica para a tarefa que desenvolveu? Esse foi o questionamento levantado pela desembargadora Mônica Sette Lopes ao julgar um recurso na 9ª Turma do TRT mineiro envolvendo o tema da equiparação salarial. No entender da relatora, a habilitação formal é fator relevante que deve ser considerado e justifica a distinção salarial.

A pretensão do reclamante era obter o reconhecimento da equiparação salarial com colegas indicados. No entanto, acompanhando o voto da relatora, os julgadores deram provimento parcial ao recurso da empresa para julgar improcedente o pedido de diferenças salariais que havia sido deferido em 1º Grau. É que os paradigmas possuíam uma habilitação que o reclamante só veio a conquistar tempos depois. Na visão da desembargadora, no período anterior à obtenção desse certificado pelo trabalhador, os modelos poderiam receber mais.

Uma testemunha afirmou que não havia distinção entre as atividades de caldeireiro sem certificado e com certificado. Segundo apontou, não havia nenhuma diferença entre as atividades dos paradigmas e do reclamante, nem mesmo de responsabilidade. Com base nesse depoimento, a sentença reconheceu a identidade de funções e de responsabilidades entre o reclamante e os paradigmas.

Mas um detalhe da prova chamou a atenção da relatora: o próprio autor reconheceu, em depoimento, que possuía o "Certificado Abraman" há 3 anos. Ele disse que obteve a certificação antes de sair da empresa, e que "achava" que os paradigmas já haviam sido contratados como caldeireiro certificado Abraman. Na avaliação da julgadora, o empregador deve valorizar o empregado que procura se especializar em sua área de atuação. No caso examinado, os paradigmas foram valorizados pelo investimento que fizeram em sua formação, o que também foi feito pelo reclamante posteriormente.

"A resposta está lastreada até mesmo no fato de que isso impôs ao reclamante o desejo de também se certificar. É preciso que se passe a valorizar no Brasil uma formação que se faça para além da experiência da transmissão oral de conhecimento. Se o autor não possuía uma habilitação que os paradigmas tinham é direito da empresa o de valorizar a posição deles e é expectativa dos paradigmas a de serem valorizados por haverem dado o seu tempo de lazer para aprender um ofício, assim como fez o autor (e espera-se que isso o tenha valorizado profissionalmente também)", ponderou no voto.

Por tudo isso, a Turma de julgadores deu provimento parcial ao recurso para julgar improcedente o pedido de diferenças salariais no período anterior à obtenção pelo autor do certificado Abraman.

19/10/2016

Doméstica que fraturou punho ao cair de escada não consegue indenização

Ao subir em uma escada de três ou quatro degraus para fazer a limpeza de um guarda-roupa, uma empregada doméstica caiu e fraturou o punho esquerdo. Por isso, ficou afastada de suas atividades, recebendo auxílio-acidente. Afirmando que não lhe foram garantidas as devidas condições de segurança, a trabalhadora postulou indenização pelos danos morais e materiais, inclusive pensão vitalícia. Para a empregadora, nada lhe era devido, já que o acidente teria ocorrido por culpa exclusiva da trabalhadora, que não teve prudência e zelo na condução de suas tarefas.

Ao ser interrogada, a trabalhadora declarou que há 10 anos é dona de casa e já havia utilizado escada antes, ao fazer limpeza em sua própria casa. Disse que, em resposta ao pedido para que fizesse a limpeza do armário, alertou sua patroa de que a escada estava sem borracha em um dos pés, e mesmo assim ela pediu que fosse feita a limpeza. E acrescentou que, logo ao subir, a escada abriu porque estava sem borracha, fazendo-a cair.

Já a preposta e filha da empregadora, confirmando a ocorrência do acidente, disse ter tido notícia de que a trabalhadora estava limpando a parte de cima do guarda-roupa, mas que sua mãe não presenciou o fato, pois estava acamada e sem poder andar.

Nesse cenário, ao examinar o caso na 3ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas, o juiz Cléber José de Freitas não deu razão à trabalhadora. Na visão do magistrado, não houve demonstração da culpa da empregadora no acidente. E, conforme explicou, o direito à indenização por danos morais e materiais exige a comprovação do dano, da culpa do empregador e do nexo de causalidade entre o dano sofrido e a atividade laborativa.

Pontuando que a doméstica sequer indicou na petição inicial qual teria sido o ato omissivo ou comissivo da empregadora, o magistrado esclareceu que as atividades desenvolvidas pela trabalhadora na casa da patroa não se conceituam como trabalho de risco, como o são aquelas ligadas à fabricação, transporte, armazenagem e uso de explosivos. E, assim, não há que se cogitar em responsabilidade objetiva da empregadora. Por fim, o julgador registrou que a empregadora não extrapolou seus poderes diretivo e disciplinar. Nesse contexto, o juiz negou o pedido da trabalhadora, que recorreu ao TRT mineiro. A decisão, contudo, foi mantida pela 5ª Turma do TRT-MG.