

Clipping



06/12/2016

Trabalhador prova aumento de produção por meio de conversa telefônica gravada

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso das empresas Marko Engenharia e Comércio Imobiliário Ltda. e Rio Verde Empreendimentos e Imobiliária Ltda. para que a Justiça considerasse ilegal a gravação de conversa telefônica que serviu para comprovar a diferença de produção requerida por um pedreiro. O argumento é de que o empregado registrou o diálogo sem o conhecimento da outra interlocutora, uma assistente de pessoal da Marko Engenharia.

O contrato de emprego teve vigência entre 2010 e 2013, e o trabalhador recebia, em média, R\$ 1,5 mil por mês. Na reclamação trabalhista, ele relatou ter produzido mais no período de 1º/9/2013 a 14/10/2013, portanto pediu o pagamento do salário relativo à diferença da produção, com reflexos em aviso-prévio, 13º, FGTS e outras parcelas.

Na gravação, a representante da empresa admitiu que o serviço do pedreiro naquele intervalo correspondeu a R\$ 4,3 mil. Como o juízo da 17ª Vara do Trabalho de Belém (PA) constatou que ele recebeu apenas R\$ 1 mil, a sentença determinou o pagamento dos R\$ 3,3 mil restantes, com os reflexos requeridos. Quanto à veracidade da informação repassada por telefone, o preposto da Marko afirmou que a voz era da representante de Gestão Pessoas.

No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP), os empregadores argumentaram que a decisão do juiz "feriu os fatos e fundamentos colhidos durante a instrução processual, e escora-se em provas inadequadas, irregulares, unilaterais e ilícitas". Alegaram também que a mídia onde está registrado o diálogo não poderia ter sido admitida como prova.

O TRT manteve a conclusão da sentença, e salientou que, entre os sistemas de avaliação da prova, vigora no ordenamento jurídico nacional o da persuasão racional ou do livre convencimento motivado, "segundo o qual o juiz valoriza livremente a prova, colhendo a sua convicção nos autos do processo, ficando condicionada a sua decisão aos fatos em que se estrutura a relação jurídica".

TST

Relator do caso no TST, o ministro Augusto César de Carvalho salientou que o Regional, ao analisar o tema relativo à diferença de produção, "não adentrou no aspecto da licitude ou ilicitude da gravação de conversa telefônica". Ele esclareceu que o TRT não foi provocado a analisar o tema, por meio de embargos de declaração, "quando a empresa poderia alegar omissão sobre a análise da nulidade da prova e, por consequência, do processo", assinalou.

Concluiu, então, que a alegação de nulidade da prova era preclusa (fora da ordem legal) e que era inviável o revolvimento fático e probatório para apreciação desses aspectos. Com base na Súmula 297 do TST, a Sexta Turma não conheceu do recurso de revista quanto ao tema.

06/12/2016

Agente penitenciário receberá pagamento em dobro de feriados trabalhados na jornada 12x36

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Montesinos Sistemas de Administração Prisional Ltda. contra decisão que a condenou ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados por um agente de controle penitenciário que atuava no regime de 12x36. A empresa alegou que a remuneração dobrada é indevida, pois o serviço é compensado com uma folga no dia seguinte. No entanto, para a Turma, o acórdão recorrido está de acordo com a Súmula 444 do TST.

Na reclamação trabalhista, o agente declarou que firmou acordo individual com a empregadora para trabalhar no sistema de escala, mas requereu a invalidade do sistema de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, por ele não ter sido autorizado por meio de instrumento coletivo. O empregado requereu a compensação financeira pelas horas extras e pela prestação de serviço durante os feriados.

O juízo da Vara do Trabalho de Cachoeiro de Itapemirim (ES), com base no artigo 59 da CLT, acolheu o pleito para anular o regime de 12x36, mas indeferiu o pagamento de horas extraordinárias e em dobro pela prestação de serviço em dia festivo, sob o fundamento de que o feriado trabalhado foi compensado em outro dia na semana, devido à jornada escalonada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a invalidade do regime 12x36, ao ressaltar que a flexibilização da jornada deveria ter sido autorizada por acordo ou convenção coletiva, conforme o artigo 7ª, inciso XIII, da Constituição Federal. O TRT considerou que, diferentemente dos domingos, em que a falta de repouso é compensada com uma folga na semana, o serviço em feriados tem de ser remunerado em dobro.

No recurso de revista ao TST, a Montesinos sustentou que o acórdão Regional violou o artigo 9º da Lei 605/49, pelo fato do trabalho em feriado ser seguidamente compensado por uma folga no dia seguinte. No entanto, o ministro Alexandre Agra Belmonte, relator, explicou que o recurso não mereceu conhecimento, porque a jurisprudência (Súmula 444) assegura a remuneração em dobro em feriados, além do fato do regime de compensação ter sido declarado inválido.

A decisão foi unânime.

06/12/2016

Cobrador de ônibus obtém adicional de insalubridade por causa de vibração no veículo

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que condenou a Rodopass Transporte Coletivo de Passageiros Ltda. a pagar adicional de insalubridade a um cobrador por causa de vibração nos ônibus. Apesar de perícia ter constatado o risco à saúde, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) havia retirado a condenação com base em portaria ministerial que elevou o limite permitido de vibração. Os ministros, no entanto, não aplicaram a nova norma,

porque foi editada após o término da relação de emprego, e destacaram a falta de elementos capazes de invalidar a prova técnica.

A cobradora trabalhou para a empresa até junho de 2013, e, na reclamação trabalhista, pediu a realização de perícia para provar que teria direito ao pagamento do adicional em razão dos tremores em seu assento decorrentes dos desníveis no asfalto. Por outro lado, a Rodopass argumentou que a natureza, as condições e os métodos de trabalho nunca expuseram a ex-empregada a agentes nocivos à saúde.

O juízo da 18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) julgou procedente o pedido e deferiu adicional de 20% sobre o salário mínimo, conforme o artigo 192 da CLT. A decisão teve fundamento em prova pericial que demonstrou a exposição da cobradora, por mais de seis horas diárias, a vibrações com velocidade de 0,54 m/s², valor que indica potencial risco à saúde e caracteriza insalubridade, nos termos da ISO 2631-1 – norma sobre a avaliação da exposição humana à vibração de corpo inteiro.

O Tribunal Regional Trabalho da 3ª Região (MG) reformou a sentença, com base na Portaria 1.297/2014 do Ministério do Trabalho, que fixou a velocidade de 1,1 m/s² como limite para a vibração não ser insalubre. Para o TRT, é inválida a aplicação de parâmetros estabelecidos em norma diversa da portaria mencionada, pois compete ao ministério definir o grau de tolerância sobre as atividades insalubres (artigo 190 da CLT). Segundo o Regional, a norma de 2014 deve ser aplicada independentemente do período de vigência do contrato de emprego. Quanto à perícia, o acórdão destacou que o artigo 436 do Código de Processo Civil de 1973 permite ao juiz divergir da prova técnica.

TST

Embora reconheça essa faculdade, o relator do recurso da cobradora ao TST, ministro Barros Levenhagen, destacou que não há nos autos elementos capazes de invalidar a perícia – meio hábil para a caracterização e a classificação da insalubridade, conforme o artigo 195, caput e parágrafo 2º, da CLT. "Saliente-se, ainda, ser incontroverso que o vínculo de emprego terminou antes da edição da Portaria 1.297/2014, que ampliou os limites de tolerância do agente vibração. Dessa forma, a nova regra não produz efeitos na presente hipótese", concluiu.



07/12/2016

Cuidadora de idosos dispensada por justa causa sem direito a defesa será indenizada

Na Vara do Trabalho de Contagem, o juiz João Bosco de Barcelos Coura deu razão a uma cuidadora de idosos que pediu a reversão da justa causa que lhe foi aplicada, além de uma indenização por danos morais, por considerar equivocadas, desproporcionais e injustas as imputações que embasaram a sua dispensa. Para o juiz, dispensar por justa causa uma cuidadora de idosos sem ao menos ouvir sua versão, só com base em declaração de idosos internos do asilo empregador, é, no mínimo, presumir o comportamento negligente e antiético da empregada, que até então apresentava um passado funcional ilibado e não possuía qualquer punição disciplinar.

Entenda o caso: Na versão do empregador, um asilo vinculado a um centro espírita, a cuidadora teria praticado várias faltas graves: primeira, ter permitido que a idosa se levantasse e caminhasse em direção ao banheiro; segunda, por não ter socorrido a idosa quando esta sofreu uma queda; terceira, por ter ignorado o protocolo do asilo que determina, para a hipótese de queda de idosos com impacto na região da cabeça, chamar atendimento médico do SAMU; quarta, não ter percebido que a idosa havia cortado a orelha esquerda, que sangrava muito. Contudo, em relação a todas essas imputações, o juiz não só constatou a ausência de provas, como entendeu que o asilo agiu com excesso em relação ao procedimento administrativo seguido para aplicar a punição à trabalhadora. Excesso esse que acabou por violar direitos da personalidade da trabalhadora.

Como esclareceu o magistrado, no dia do acontecimento dos fatos narrados, houve a usual troca de plantão, tendo sido a cuidadora e a colega de plantão liberadas normalmente, apesar de terem comunicado devidamente que a idosa havia sofrido uma queda. Na visão do juiz, caracterizou-se como abusiva a determinação de que a colega de plantão retornasse imediatamente ao asilo para prestar esclarecimentos sobre o acidente. Isso porque pareceu razoável ao julgador a justificativa dada por aquela trabalhadora de que, naquele horário, estava de plantão em outro emprego e, assim, esse fato não poderia ter levado à presunção adotada pelo asilo de que se ela não voltou é porque teria culpa. E, aos olhos do julgador, mais abusiva ainda se caracterizou a conduta da empregadora de deixar de pedir explicações à cuidadora só porque sua colega de plantão não retornou para dar explicações.

"A aplicação da pena máxima sem qualquer direito de manifestação viola o dever de boa-fé que preside todos os contratos (artigo 422 do Código Civil) e atinge o campo da ilicitude, gerando o dever de indenizar (artigos 187 e 927 do mesmo Código)", pontuou o julgador que, diante das circunstâncias do caso e considerando as finalidades compensatória e pedagógica da indenização, fixou-a em R\$2.000,00. A empregadora não recorreu da decisão.

07/12/2016

Crise econômica no setor sucroalcooleiro não basta para justificar descumprimento de direitos trabalhistas

A 7ª Turma do TRT-MG julgou desfavoravelmente o recurso de uma usina produtora de açúcar e álcool que, alegando passar por dificuldades financeiras, não se conformava com a sentença que a condenou a pagar as verbas rescisórias a uma ex-empregada, assim como as multas dos artigos 467 e 477 da CLT. No entendimento da Turma, problemas financeiros decorrentes da crise econômica não servem de justificativa para a empresa descumprir direitos trabalhistas, já que cabe exclusivamente ao empregador arcar com os riscos do empreendimento.

A empresa alegou ser de conhecimento geral a atual crise no setor sucroalcooleiro e que, em razão disso, teve sua saúde financeira abalada, a qual acabou sendo agravada pela frustração na negociação com um grupo internacional. Sustentou que esses fatos caracterizam a força maior de que trata o artigo 501, da CLT, atraindo a aplicação da Teoria da Imprevisão.

Por isso, defendeu, não poderia prevalecer a condenação determinada na sentença. Mas, acompanhando o entendimento do relator, juiz convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri, a Turma concluiu que a "Teoria da imprevisão" não se aplica ao Direito do Trabalho, por ser incompatível com os princípios que o regem. Um deles, o princípio da alteridade, estabelece que o empregador não pode transferir ao

empregado os riscos da atividade econômica. E mais, para os julgadores, a situação retratada não autorizaria a aplicação da teoria da imprevisão, porque não se amolda à hipótese legal que a prevê.

Conforme explicou o relator, a "Teoria da imprevisão" tem origem no Direito Civil e prevê que, nos contratos continuados (cujas obrigações se prolongam no tempo) ou diferidos (quando a obrigação se consuma em um só ato, mas em momento futuro), se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa (pesada), com extrema vantagem para a outra, desde que isso decorra de evento imprevisível, a parte prejudicada poderá pedir a resolução do contrato ou a modificação, de forma equitativa, das condições originariamente estipuladas (artigos 478 e 479, do Código Civil).

Entretanto, como ressaltado pelo juiz convocado, essa teoria não se harmoniza com os princípios que regem o Direito do Trabalho, segundo os quais o risco do empreendimento não pode ser transferido para o empregado. Mas, mesmo que fosse diferente, no entender do julgador, o caso não se ajusta à teoria da imprevisão. É que a crise existe desde 2008, enquanto a frustração de negócio faz parte dos riscos do empreendimento, ou seja, no caso, não há "evento imprevisível ou inesperado" que justifique a incidência da Teoria da Imprevisão.

Além disso, o relator observou que a alegada crise econômica e o negócio jurídico frustrado não trouxeram qualquer vantagem ao trabalhador. Por seu turno, as dificuldades financeiras sustentadas pela empresa não configuram força maior (artigo 501, da CLT), porque não decorrem de acontecimentos inesperados.

"Não pode o empregador deixar de pagar as verbas rescisórias, as quais têm natureza alimentar, pois é dele o risco do empreendimento", arrematou o juiz convocado. Por essas razões, a Turma manteve a condenação da empresa de pagar à reclamante as verbas rescisórias que lhe eram devidas. Tendo em vista o descumprimento do prazo do § 6º do artigo 477 da CLT e, ainda, por se tratar de verbas rescisórias incontroversas, a Turma também manteve a condenação da empresa de pagar as multas dos artigos 477 e 467 da CLT.



07/12/2016

América Latina Logística é condenada em 1,5 milhão por más condições de trabalho

A operadora do terminal ferroviário de Rondonópolis, ALL América Latina Logística, foi condenada ao pagamento de 1,5 milhão de reais por dano moral coletivo em uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). A decisão foi proferida nessa terça-feira (6) pela 1ª Vara do Trabalho de Rondonópolis em razão das más condições de higiene e segurança do local.

A empresa já foi alvo de diversos protestos de caminhoneiros que buscavam melhores condições de infraestrutura nos pátios em que aguardam o descarregamento de grãos. Entre as principais reclamações dos caminhoneiros estão a falta de banheiros e de local adequado para espera até o descarregamento da carga. O relatório do MPT mostrou que, apesar dos pátios de espera e classificação estarem pavimentados, o pátio de apoio era apenas uma grande área coberta de terra. Na tentativa de minimizar as reclamações, foram colocados cascalhos e britas na área

após inspeções realizadas pelo Ministério do Trabalho, mas sem melhoras significativas.

O terminal recebe cerca de mil caminhões diariamente, sendo que grande parte permanece nesse pátio de apoio, destinado àqueles que chegavam antecipadamente ao respectivo agendamento ou que aguardavam novo agendamento.

Uma das testemunhas, que trabalha há 13 anos no setor de transportadora, informou que o descarregamento no terminal demora em média 24 horas. Entretanto, há casos em que os caminhoneiros precisam esperar por até três dias. Segundo essa testemunha, o problema de espera e filas é gerado porque a empresa contrata um volume de cargas que o terminal não consegue dar vazão.

Conforme a decisão da juíza da 1ª Vara de Rondonópolis, Adenir Carruesco, o dano moral coletivo foi causado pelo período em que o pátio de apoio estava em funcionamento. As condições do local, conforme comprovado no processo judicial, eram precárias, em área de terra, fazendo os caminhoneiros sofrerem com intensa poeira na época da seca e lamaçal no período chuvoso.

Tais situações atentaram contra a saúde e segurança dos trabalhadores. O pátio de apoio improvisado chegou a ser chamado de 'Chiqueirão' pelos caminhoneiros que frequentavam o local.

Conforme a magistrada, a falta de higiene no ambiente provocada pela poeira e lama são suficientes para caracterizar ofensa aos direitos dos trabalhadores de estarem em uma ambiente saudável. Além disso, as provas mostraram que as condições sanitárias do pátio de apoio também eram precárias e inadequadas, pois não havia separação dos sanitários por sexo, os banheiros eram sujos e não havia material de limpeza e papel.

O descumprimento dessas normas de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores é suficiente para a empresa ser condenada a pagar danos morais coletivos, conforme a decisão. "O direito a condições sanitárias adequadas é decorrência natural e corolário lógico dos preceitos relacionados à dignidade da pessoa humana, bem como do direito à saúde, como previsto no texto constitucional", afirmou a magistrada.

Impacto social

O terminal ferroviário em Rondonópolis, maior complexo intermodal América Latina, está localizado na rodovia BR-163, a aproximadamente 28 quilômetros do centro da cidade de Rondonópolis, no sul de Mato Grosso. O complexo foi inaugurado em setembro de 2013 e recebe a maior parte da carga de grãos da região, que segue pela ferrovia até o porto de Santos.

Por isso a grandeza, relevância social e impacto econômico das operações da operadora do terminal ferroviário na região, segundo a juíza Adenir Carruesco. Relevância econômica e social que exige "maior responsabilidade e comprometimento na sua atuação".

Além disso, a empresa é reincidente nesses atos ilícitos, já que foi condenada, em outra ocasião, por dano moral coletivo por manter situações semelhantes de não comprometimento com a saúde e segurança dos trabalhadores.

Considerando que a indenização tem um caráter punitivo e inibitório e, por outro lado, o potencial econômico da empresa, o valor da indenização foi fixado em 1,5 milhão de reais como indenização por danos morais coletivos. Cabe recurso da decisão.

07/12/2016

Jogador do Cruzeiro não consegue liberação de vínculo no TST

Em observância ao princípio do juízo natural, o ministro Barros Levenhagen, do Tribunal Superior do Trabalho, negou Habeas Corpus impetrado pelo jogador de futebol Duvier Riascos, que buscava a rescisão de contrato com o Cruzeiro Esporte Clube. De acordo com o ministro, o HC foi impetrado junto ao TST quando lhe faltava competência originária para tanto.

Esta foi mais uma tentativa do colombiano Riascos de conseguir se transferir para outro clube. Contratado pelo Cruzeiro em janeiro de 2015 pelo período de três anos, Riascos logo foi emprestado ao Vasco da Gama, onde ganhou destaque. Contudo, desde que empréstimo chegou ao fim o jogador tenta, sem sucesso, se desvincular do clube mineiro.

Depois de manifestar publicamente sua insatisfação no Cruzeiro após uma partida em julho deste ano, Riascos tenta a rescisão do contrato na Justiça alegando que vem sendo impedido de exercer livremente sua profissão e que está atrelado ao Cruzeiro contra sua própria vontade.

Em setembro, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) chegou a autorizar, em decisão liminar, a transferência de Riascos para outro clube no Brasil. Contudo, o Cruzeiro recorreu e conseguiu derrubar a autorização.

No mérito, enquanto ainda estava pendente o julgamento de um agravo regimental no TRT-3, a defesa do atleta ingressou com Habeas Corpus no Tribunal Superior do Trabalho. Hoje o julgamento no TRT-3 já foi extinto, contudo, como quando ingressou com o HC o processo ainda estava em andamento na corte mineira, o ministro considerou que o Habeas Corpus apresentado tem nítida natureza recursal, o que o torna incabível, e respeitando o princípio do juiz natural.

"Do exposto, indefiro liminarmente o habeas corpus impetrado nesta corte, quando lhe faltava competência originária para tanto", concluiu o ministro. O Cruzeiro foi representado pelo advogado Maurício Figueiredo Corrêa da Veiga, do Corrêa da Veiga Advogados.