

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área sindical - trabalhista.

INFORMATIVO 010-17

FONTES DE NOTÍCIAS

ANULADA MULTA A EMPRESA QUE DEIXOU DE CUMPRIR COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR FALTA DE CANDIDATOS

PÁG.02

TST - TURMA AFASTA REVELIA POR ATRASO DE TRÊS MINUTOS À AUDIÊNCIA

PÁG.03

EX-DIRETOR DE EDITORA QUESTIONA SISTEMA DE VENDAS CRIADO POR ELE PARA RECEBER COMISSÕES.

PÁG.04

JUSTA CAUSA: EMPREGADA MEMBRO DA CIPA PERDE ESTABILIDADE APÓS COMETER Falta GRAVE

PÁG.06

EMPRESA SERÁ INDENIZADA POR EX-FUNCIONÁRIA QUE ALTEROU REDES SOCIAIS APÓS DISPENSA

PÁG.07

RECUPERAÇÃO JUDICIAL NÃO AFASTA A OBRIGAÇÃO DE O EMPREGADOR QUITAR VERBAS TRABALHISTAS DENTRO DOS PRAZOS LEGAIS

PÁG.08

TRT3 - DESEMBARGADOR ENTENDE QUE LEI DA TERCEIRIZAÇÃO DEVE SER APLICADA A CONTRATOS ATUAIS E ANTERIORES A ELA

PÁG.09

JUSTIÇA DO TRABALHO NEGA PEDIDOS DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

PÁG.10

FONTE DE NOTÍCIAS
04/10/2017

ANULADA MULTA A EMPRESA QUE DEIXOU DE CUMPRIR COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR FALTA DE CANDIDATOS

Em exercício na 20ª Vara do Trabalho de Brasília, a juíza Maria Socorro de Souza Lobo anulou o auto de infração e a multa aplicados pela União Federal a uma empresa que não conseguiu atingir a cota de cargos destinada a pessoas com deficiência, prevista na Lei 8.213/1991, por falta de candidatos para as vagas. Comprovados os esforços feitos pela empresa para cumprir a norma, por meio de publicação de anúncios e propagandas sobre as vagas em diversos meios de comunicação, que não tiveram sucesso por falta de interessados, o auto de infração não pode ser mantido, salientou a magistrada.

A empresa disse que recorreu administrativamente da autuação, sem sucesso, e acabou sendo multada em mais de R\$ 30 mil. Na reclamação trabalhista, defendeu a irregularidade da autuação, alegando que fez todos os esforços para contratar portadores de necessidades especiais, publicando anúncios e propagandas referentes às vagas existentes, mas que mesmo assim ficou faltando contratar oito funcionários para atingir a cota. Esclareceu que a impossibilidade de cumprir a determinação legal não se deu por sua vontade, mas em decorrência da falta de interesse dos próprios portadores de necessidades especiais, destinatários da norma em questão. A União, por sua vez, sustentou a validade da infração e da política inclusiva pretendida pela lei, e que é seu papel atuar a fim de coibir transgressões ao ordenamento jurídico.

Esforços

Em sua decisão, a magistrada frisou que, da análise dos autos, ficou claro que realmente houve descumprimento da norma por parte da empresa, que não completou seu quadro de funcionários com o quantitativo de reabilitados e portadores de deficiência exigido pela Lei 8.213/1991. No entanto, reconheceu que a prova documental juntada aos autos demonstram que a empresa não ficou inerte em seu dever legal. "Pelo contrário, os documentos comprovam que a autora tem envidado esforços para a captação da referida mão de obra, tendo em vista o cumprimento do dispositivo legal em comento, com a inclusão social de tais pessoas".

De acordo com a juíza, documentos apresentados pela empresa mostram que foram publicados anúncios de ofertas de vagas aos portadores de necessidades especiais em jornais de grande circulação e em entidades que cuidam de tais pessoas, "o que corrobora as alegações da demandante de noticiamento acerca das vagas de emprego, embora não tenha havido o cumprimento da cota legal, restando a contratação de oito pessoas reabilitadas ou portadoras de necessidades especiais". Esse comportamento, segundo a juíza, demonstra o esforço empreendido pela empresa no sentido de cumprir o normativo legal, "afastando sua culpa ou omissão em tal intento".

Razoabilidade

O ato de contratação de portadores de necessidades especiais depende não apenas da inclinação do empregador, mas também do ato de terceiros - as próprias pessoas abrangidas pela lei - para dar preenchimento às exigências legais, explicou a juíza. "Fere a razoabilidade pretender que a autora cumpra a lei sem a existência de candidatos hábeis suficientes a ocupação da totalidade de vagas ofertadas pela demandante", ressaltou, lembrando que a União não juntou aos autos prova da existência da quantidade de deficientes habilitados e interessados em ocupar as vagas de emprego da autora da reclamação, frisou a magistrada.

Benefício

Além disso, ressaltou, não se pode esquecer que o benefício concedido pela Lei Orgânica da Assistência Social (Lei 8.742/1993, artigo 2º, alínea 'e'), que garante o pagamento de um salário mínimo mensal para as pessoas com deficiência que comprovarem não possuir meios de prover o próprio sustento, também contribui para a falta de interesse de alguns habilitados, uma vez que o salário oferecido, no caso concreto, é de um salário mínimo, o mesmo valor do benefício concedido pela lei. E o fato de o beneficiário conseguir um emprego faz com que ele perca o direito ao citado benefício, de idêntico valor.

Assim, por reconhecer que ficou demonstrado, nos autos, a inclinação da empresa no sentido de cumprir a cota legal, a magistrada decidiu anular o auto de infração e a multa aplicada pela União Federal.

Lei 8.213/1991

A Lei 8.213/1991 diz, em seu artigo 93, que empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher entre 2% e 5 % do seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Cabe recurso contra a sentença.

(Mauro Burlamaqui)

Processo nº 0000580-10.2016.5.10.0020 (PJe-JT)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, 04/10/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS 09/10/2017

TST - TURMA AFASTA REVELIA POR ATRASO DE TRÊS MINUTOS À AUDIÊNCIA

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a revelia aplicada a uma empresa do ramo de tubos e revestimentos cuja preposta chegou três minutos atrasada à

3

audiência inicial. A decisão considerou ínfimo o atraso e, acolhendo a nulidade processual, determinou o retorno dos autos à primeira instância para a reabertura da instrução.

O caso julgado tem início na reclamação trabalhista de um soldador da Cladtek do Brasil Indústria e Comércio de Tubos e Revestimentos Ltda. que pretendia o pagamento de diversas verbas trabalhistas devidas após a sua rescisão contratual. Na audiência inaugural, a representante da empresa compareceu com três minutos de atraso e, posteriormente, apresentou atestado comprovando atendimento médico.

O juízo de primeira instância considerou inválido o atestado porque não informava a hora de atendimento nem o CID, em desacordo com o disposto na Súmula 122 do TST. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a revelia.

A empresa alegou cerceamento de defesa, argumentando que não poderia ser considerada revel porque a preposta estava doente. Também alegou que ela compareceu à audiência com atraso de apenas alguns minutos.

Ao decidir pela reforma do julgado, o relator, ministro Mauricio Godinho Delgado, observou que o artigo 843 da CLT exige o comparecimento das partes à audiência independentemente do comparecimento de seus advogados. Segundo o ministro, o juiz não é obrigado a esperar pelas partes e deve realizar a audiência no dia e horas marcados, aplicando, como regra geral, a revelia e a confissão ficta quando isso não ocorre.

Contudo, explicou que o TST firmou entendimento no sentido de tolerar atrasos de poucos minutos no comparecimento do preposto à audiência quando não houver prejuízo ao rito procedimental, sem que se decrete a revelia e seus efeitos. Esse posicionamento expressa a necessidade de se compatibilizar ao rito processual os princípios do contraditório e da ampla defesa, da razoabilidade, da proporcionalidade e da razoável duração do processo, da simplicidade e da instrumentalidade.

No caso, o relator considerou ínfimo o atraso constatou que o TRT não registrou que isso tenha causado prejuízo ao rito procedimental, e concluiu que a decisão regional, ao manter a revelia, estava em de

A decisão foi unânime

Processo: RR-11104-21.2014.5.01.0462

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 09/10/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS 10/10/2017

EX-DIRETOR DE EDITORA QUESTIONA SISTEMA DE VENDAS CRIADO POR ELE PARA RECEBER COMISSÕES.

Um diretor nacional de vendas da Barsa Planeta Internacional Ltda. não conseguiu receber diferenças salariais que requereu alegando irregularidades num sistema de comissões criado por ele próprio. A Justiça do Trabalho do Paraná concluiu não existir nenhuma irregularidade para invalidar o sistema, que gerava aos vendedores 30% de comissão, e a

4

Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) negou provimento ao seu agravo contra a decisão.

Ele contou na ação que ajuizou contra a empresa espanhola, onde trabalhou de 1978 a 2011, que sobre as vendas normais incidiam 40% de comissões, a serem pagas entre as diferentes escalas hierárquicas. Mas, no caso das “vendas diretas”, os 40% seriam destinados ao Fundo de Promoção e Desenvolvimento (FPD) da empresa, que servia para custear as despesas do departamento comercial com a participação da Barsa em feiras e exposições, e não ao vendedor e aos demais trabalhadores da cadeia de comissionamento. Segundo ele, essas vendas eram lançadas nas despesas da empresa, sem contabilização para apuração dos bônus resultado e de produção ou alcance de metas.

TRT

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) manteve a sentença que indeferiu o pedido de diferenças salariais, destacando que várias testemunhas confirmaram que o sistema de “vendas diretas” foi criado pelo próprio ex-diretor.

Ficou comprovado que o sistema, utilizado de forma excepcional, apenas com autorização dos diretores comerciais ou dele mesmo, previa pagamento de comissões diretamente ao vendedor no importe de 30% – percentual acima do estabelecido para as denominadas vendas normais (15%).

Segundo uma das testemunhas, o ex-diretor criou o sistema de vendas diretas para vendedores que estivessem em dificuldade financeira, passando a comissão de 15% para 30%, e que os superiores hierárquicos, que antes recebiam comissão, deixavam de recebê-la, confirmando que o procedimento necessitava de autorização prévia do diretor nacional.

No agravo que interpôs à Sétima Turma, o profissional disse que incumbia à Barsa o ônus de provar suas alegações quanto a essas vendas e ao FPD. “Não havendo qualquer menção (sequer ilação por parte das empresas), no sentido de que as vendas diretas transferidas ao fundo pudessem gerar comissionamento ao vendedor, a ausência de exibição de documentos relativos à movimentação do fundo impede a análise da real veracidade das teses confrontadas nos autos”, alegou.

O relator do processo, ministro Cláudio Brandão, destacou que o TRT concluiu pela inexistência de irregularidades que invalidassem esse sistema de vendas. Observou ainda que o exame da tese do ex-diretor, no sentido de que o sistema de vendas diretas não redundava em comissões a favor do vendedor, mas era repassado ao fundo, esbarra na Súmula 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas.

A decisão foi unânime.

(Ag-AIRR-1510-24.2012.5.09.0011)

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, por Lourdes Tavares, 10/10/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
11/10/2017

JUSTA CAUSA: EMPREGADA MEMBRO DA CIPA PERDE ESTABILIDADE APÓS COMETER FALTA GRAVE

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - AM/RR (TRT11) confirmou a justa causa aplicada a uma soldadora membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) por entender que ficou comprovado nos autos o cometimento de falta grave, a qual motivou a perda da estabilidade provisória no emprego. A decisão colegiada acompanhou, por unanimidade, o voto do desembargador relator David Alves de Mello Junior e rejeitou o recurso da autora, mantendo na íntegra a sentença que julgou improcedentes seus pedidos.

Na sessão de julgamento, o relator apresentou considerações sobre a penalidade máxima do contrato de trabalho, cuja aplicação requer prova robusta e incontestável, em virtude de sua repercussão na vida social e profissional do empregado.

Ao abordar a estabilidade dos "cipeiros", ele explicou que os representantes de empregados eleitos para compor a Cipa não podem sofrer dispensa arbitrária, nos termos do artigo 165 da CLT, mas podem ser demitidos em caso de falta grave. Conforme a legislação vigente, a estabilidade provisória dos membros da Cipa se estende desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

A reclamante foi demitida por justa causa pelo Estaleiro Juruá após ter gravado seu nome com solda em balsa concluída para entrega, o que foi detectado pelo cliente durante vistoria. Embora, em sua petição inicial, ela tenha afirmado desconhecer os motivos de sua dispensa por justa causa, no recurso, sustentou que "escrever o nome do soldador nas embarcações e balsas onde estavam trabalhando é um ato comum na recorrida".

Após análise minuciosa de todas as provas, o relator entendeu que os argumentos recursais estão em desacordo com a realidade dos autos, pois nem a testemunha apresentada pela empresa e nem seu preposto confirmaram a tese da recorrente. A testemunha da trabalhadora também negou que o soldador fizesse sua identificação na embarcação onde trabalhasse, conforme trechos do depoimento destacados pelo relator durante o julgamento do recurso.

Nesse contexto, ele entendeu que o estaleiro comprovou suas alegações de insubordinação e desídia contra a trabalhadora por meio de prova testemunhal, demonstrando que ela não obedecia as ordens de seus superiores, como também agia de forma protelatória no cumprimento de seus deveres. Ao examinar o histórico funcional da recorrente, ele enumerou as suspensões e advertências recebidas durante o vínculo empregatício, além de ressaltar 20 faltas injustificadas em menos de um ano.

Finalmente, o relator entendeu que a falta grave ficou suficientemente comprovada, bem como ficou patente a imediatidade da punição, "exatamente naquela penalidade resultante do registro de seu nome no casco da embarcação sob seu controle e serviço".

Não cabe mais recurso contra a decisão da Primeira Turma.

Entenda o caso

Em outubro de 2015, a reclamante ajuizou ação trabalhista requerendo a anulação da justa causa aplicada pelo empregador Estaleiro Juruá, com o consequente pagamento de verbas rescisórias e indenização relativa à estabilidade como membro da Cipa.

De acordo com a petição inicial, ela trabalhou no estaleiro de outubro de 2013 a setembro de 2015, mediante último salário de R\$ 1.462,00, quando foi dispensada por justa causa "sem sequer conhecer o motivo" da aplicação da penalidade. Ela afirmou que sempre exerceu suas atividades profissionais de "forma assídua, honesta e eficaz". Além disso, a reclamante informou que foi eleita membro suplente da Cipa na gestão 2015/2016 e sua estabilidade no emprego se estenderia até julho de 2017. Seus pedidos totalizaram R\$ 115.985,91.

Em defesa escrita, o estaleiro afirmou que a dispensa por justa causa ocorreu em razão de atos de insubordinação e desídia. O reclamado argumentou que a ex-funcionária já havia recebido três advertências e uma suspensão, todas por insubordinação e desídia, conforme documentos anexados aos autos. Após a sequência de penalidades, o empregador alegou que ela soldou seu nome em uma das embarcações construídas na empresa, utilizando seu horário de trabalho para "vandalizar" a balsa comercializada pelo estaleiro, o que tornou a manutenção do contrato de trabalho insustentável. De acordo com o reclamado, o cliente que solicitou o serviço visualizou o "ato de vandalismo" na embarcação durante vistoria e ficou bastante insatisfeito.

A juíza substituta Adriana Lima de Queiroz, da 17ª Vara do Trabalho de Manaus, julgou improcedente o pedido da autora para anulação da justa causa por entender que ficou comprovado nos autos o motivo disciplinar que ensejou a demissão. Em decorrência, a magistrada também julgou improcedentes os pedidos de pagamento de verbas rescisórias e indenização substitutiva do período de estabilidade com respectivos reflexos.

Processo nº 0002179-97.2015.5.11.0017

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho - 11ª Região, 11/10/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS 17/10/2017

EMPRESA SERÁ INDENIZADA POR EX-FUNCIONÁRIA QUE ALTEROU REDES SOCIAIS APÓS DISPENSA

O juiz do Trabalho Fernando Correa Martins, da 13ª vara de SP, condenou uma reclamante a indenizar a empresa reclamada em R\$ 2 mil por danos morais após julgar parcialmente procedente pleito feito em reconvenção apresentada pela empresa.

De acordo com a decisão, a ex-funcionária se recusou a incluir uma das sócias da empresa como administradora das páginas sociais corporativas, além de operar alterações estruturais indevidas, bloqueando o acesso de edição a gerentes.

"Levando-se em conta a gravidade da ofensa, respeitando-se a capacidade econômica do ofensor, bem como as peculiaridades da situação fática vivenciada pelas partes, atendendo

à forma de ressarcimento tradicionalmente utilizada no âmbito do direito do trabalho, arbitro a indenização em R\$ 2.000,00.”

Segundo o juiz, o depoimento prestado pela testemunha da reclamada comprova o bloqueio à administração da página do Facebook imposto injustificadamente pela reclamante que, após sua saída da empresa, modificava constantemente o nome da loja nas redes sociais, trocava as senhas, efetuava vendas por meio dessas páginas; e adicionava mensagens como "vendi minha irmã" quando alguém buscava pela página da empresa no Facebook.

Quanto aos pleitos da ex-funcionária, o juiz reconheceu que a empresa deve pagar reflexos do salário "por fora" em aviso prévio indenizado, décimo terceiro salário e férias com terço constitucional; deve também integrar as comissões "por fora" em descansos semanais remunerados, aviso prévio indenizado, dentre outros.

Processo: 1002132-79.2016.5.02.0613

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª REGIÃO, 17/10/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS
17/10/2017**

**RECUPERAÇÃO JUDICIAL NÃO AFASTA A OBRIGAÇÃO DE O EMPREGADOR QUITAR VERBAS
TRABALHISTAS DENTRO DOS PRAZOS LEGAIS**

A 9ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, empresa fabricante de eletrodomésticos em recuperação judicial, para manter sua condenação ao pagamento das multas dos artigos 467 e 477 da CLT.

A recorrente alegou que não fez a quitação das verbas rescisórias e incontroversas nos prazos legais porque o pedido de recuperação judicial já havia sido deferido à época da demissão da autora, de modo que a empresa estaria sujeita à aprovação do plano de recuperação judicial pela assembleia de credores para fazer qualquer pagamento.

A relatora do recurso ordinário, desembargadora Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira, afastou a argumentação da empresa e manteve a incidência das multas dos artigos 467 e 477 da CLT fundamentando que "a recuperação judicial não obsta a quitação de obrigações trabalhistas, uma vez que a atividade econômica permanece em continuidade e a empresa devedora não fica privada da administração da empresa", orientação extraída do artigo 49, parágrafo segundo, da Lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, extrajudicial e a falência.

A magistrada acrescentou, ainda, que o entendimento sedimentado na Súmula 388 do C. TST não é aplicável à hipótese de recuperação judicial, como é o caso da reclamada, pois o referido verbete de jurisprudência está direcionado exclusivamente à massa falida. (Processo Nº 0001546-43.2013.5.15.0018)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 17/10/2017.

FONTES DE NOTÍCIAS
17/10/2017

TRT3 - DESEMBARGADOR ENTENDE QUE LEI DA TERCEIRIZAÇÃO DEVE SER APLICADA A CONTRATOS ATUAIS E ANTERIORES A ELA

No último dia 03 de agosto, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a nova lei das terceirizações (Lei nº 13.429 de 31/03/2017) não pode ser aplicada aos contratos encerrados antes de sua vigência. No período, prevalece o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

Foi por esse motivo que o desembargador Jales Valadão Cardoso, atuando como relator na 2ª Turma em caso envolvendo a questão, deu provimento ao recurso e declarou a ilicitude da terceirização, mantendo a formação da relação de emprego requerida por um trabalhador diretamente com uma instituição bancária. Em seu voto, explicou que, apesar de discordar, acolhia o posicionamento em função do princípio da hierarquia dos Tribunais e da regra do artigo 646 da CLT, segundo o qual os órgãos da Justiça do Trabalho devem agir de forma coordenada e colaborarem entre si.

O entendimento do relator é que agora a terceirização é expressamente permitida pela legislação ordinária, razão pela qual o contrato firmado entre as reclamadas deve ser considerado ato jurídico perfeito, registrou, referindo-se ao inciso XXXVI artigo 5º da Constituição Federal. Para o julgador, não há razão de fato ou de direito para dar suporte à declaração de nulidade do contrato celebrado entre as empresas envolvidas na demanda.

O caso envolveu um trabalhador que alegou cumprir atividades típicas de bancário e que a terceirização promovida pelo banco era ilícita, devendo o vínculo ser reconhecido diretamente com este. Após ter rejeitada a tese em 1º Grau, recorreu ao TRT de Minas. Ao analisar a prova oral, o relator constatou que a atuação do funcionário se dava como operador de telemarketing a serviço do banco, no atendimento por telefone de correntistas e não correntistas da instituição, em serviços de cobrança. Uma situação que, segundo apontou, agora tem nova regulamentação legal, na lei ordinária.

Depois da publicação da Lei nº 13.429 de 31/03/2017 a terceirização pactuada entre os reclamados deve ser considerada lícita, independentemente da natureza das atividades executadas pelo reclamante, porque no ordenamento jurídico brasileiro nunca houve qualquer dispositivo legal que proibisse a terceirização, mesmo quanto à denominada atividade fim, registrou, lembrando que o inciso II artigo 5º da Constituição Federal determina que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei.

O desembargador esclareceu que a distinção entre atividade-fim e atividade-meio resultou da jurisprudência, na interpretação dos dispositivos legais então existentes, que tratavam de temas análogos à terceirização (artigo 455 CLT, Decreto-Lei nº 200/67, Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83). O entendimento foi consolidado, inicialmente, na antiga Súmula 256 do Colendo TST, que posteriormente foi incluída, com alterações, no item III da Súmula 331 do TST.

Ainda conforme expressou no voto, a súmula tem efeitos jurídicos restritos, que prevalecem apenas na ausência ou controvérsia na interpretação da lei. A partir da publicação

de lei específica, pelo Poder Legislativo, a quem a Constituição Federal atribuiu a função de legislar, prevendo que a prestação de serviços por empregados de uma pessoa jurídica a outra pessoa jurídica, em serviços determinados e específicos (artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74, incluído pela Lei nº 13.429/17), pode ser promovida sem qualquer restrição, a terceirização deve ser considerada lícita para todos os tipos de atividade econômica, em razão dessa permissão legal específica, reforçou.

De acordo com o relator, a Lei nº 13.429/17 não está sendo aplicada retroativamente, o que violaria o inciso XXXVI artigo 5º da Constituição Federal e o artigo 6º do Decreto-Lei nº 4.657/42 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB). Isso porque até a sua publicação, a terceirização de serviços não tinha previsão, permissão e nem proibição legal. Portanto, não existe possibilidade de ocorrência de direito adquirido, frisou.

Ainda destacou que a Súmula 331 do TST consolidou o entendimento da jurisprudência trabalhista, na falta de disposição legal específica. Contudo, nunca teve efeito vinculante, sendo observado em razão do princípio da hierarquia dos Tribunais. Ponderou que, apesar de sua existência, sempre foi possível considerar lícita a terceirização, em qualquer tipo de atividade, o que agora deve ser decidido pelo Poder Judiciário, em razão da expressa determinação do Poder Legislativo, com a aprovação da Lei nº 13.429/17.

No voto, chamou a atenção para a regra básica de hermenêutica que indica que não cabe ao intérprete distinguir onde o legislador dispôs de maneira expressa, sem possibilidade de dúvida na interpretação. No seu entendimento, não mais podem ser aplicadas a Súmula 331 do TST e a Súmula 49 do TRT de Minas, agora em desacordo com a lei ordinária específica. Lembrou que a lei ordinária tem efeito imediato e geral (Artigo 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada), segundo a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, destacando que não pode ser negada sua vigência e obrigatoriedade.

Também apontou que o artigo 19-C, acrescentado à Lei nº 6.019/74 pela Lei nº 13.429/17 permite que a lei nova seja aplicada aos contratos de prestação de serviços em vigor. No caso dos autos, concluiu que, se as empresas contratantes da terceirização nada disseram em contrário, é porque concordam tacitamente com a aplicação da referida norma legal.

Mas, apesar desse entendimento expresso no voto, o relator deu provimento ao recurso do trabalhador, em razão do recente posicionamento adotado pelo TST, para declarar a ilicitude da terceirização, na forma prevista no item I da Súmula 331 do TST, e a formação da relação de emprego diretamente com o Banco Itaú. Agora o processo voltará para a Vara de origem, para exame do restante do mérito, ficando prejudicado o exame dos demais temas do recurso.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 17/10/2017.

FONTE DE NOTÍCIAS
18/10/2017

JUSTIÇA DO TRABALHO NEGA PEDIDOS DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Algumas empresas têm conseguido afastar o pagamento de indenizações milionárias por danos morais coletivos, em ações ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou por sindicatos, com base na chamada "teoria da repulsa social". Segundo esse entendimento, já adotado até mesmo no Tribunal Superior do Trabalho (TST), se a irregularidade não afetou a coletividade ou a sociedade envolvida e não causou repulsa social, não haveria motivos para a condenação.

A aplicação da teoria, que ainda gera polêmica no TST, depende do caso concreto. Os ministros ainda não têm uma posição definida quanto ao uso desse critério. Quando determinadas, as indenizações nessas ações coletivas são direcionadas, normalmente, para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Em um caso julgado pela 3ª Turma, os ministros foram unânimes ao rejeitar recurso do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, Frangos, Rações Balanceadas, Alimentação e Afins contra um frigorífico e uma empresa agroindustrial.

O sindicato recorria de decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Santa Catarina. O TRT negava indenização por danos morais coletivos por descumprimento de norma coletiva que previa o pagamento de prêmio mensal na forma de cesta básica.

Para o TRT "os fatos narrados na inicial não afetam a coletividade, sendo que a recorrente não praticou qualquer ato que seja repugnante perante a sociedade; que, no caso concreto, não existe lesão injusta que extrapola a esfera trabalhista individual, atentando-se contra direitos transindividuais de natureza coletiva".

Os ministros mantiveram a decisão por entender ser necessária uma lesão significativa "que efetivamente venha a ofender a cultura jurídica da sociedade, ultrapassando a esfera individual, o que não foi demonstrado nos autos", segundo a decisão do relator, Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Para o ministro, a prova do dano moral "deve ser robusta" (AIRR – 832-52.2013.5.12.0023).

A teoria também foi aplicada em decisão unânime da 6ª Turma do TST. Os ministros analisavam o pedido de indenização por danos morais coletivos do Ministério Público do Trabalho (MPT) do Rio Grande do Sul contra uma empresa de ônibus que não teria cumprido a cota de 5% de seus quadros de aprendizes.

A empresa questionava o fato de o órgão considerar na base de cálculo as funções de cobrador e de motorista de ônibus. Isso porque o Decreto 5.598/2005 exclui do percentual mínimo de contratação de jovens aprendizes as funções as quais exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior ou os cargos de confiança.

Ao analisar o caso, os ministros encontraram precedentes que excluem esses funcionários da base de cálculo e negaram o dano moral. Segundo decisão do relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, "convém ressaltar que não gera repulsa social, a ponto de justificar a condenação por dano moral coletivo, a violação de lei que ocorre de tal modo fronteiro que o TRT entendeu não estar a lei violada" (RR-814-04.2011.5.04.0741).

Especialista em Direito do Trabalho, a advogada Gislaine Pinheiro, do Ulisses Sousa Advogados, afirma que essas decisões são uma reação à tendência do Ministério Público do Trabalho (MPT) de pedir, em qualquer ação civil pública, altos valores de indenização por danos morais coletivos. "Atualmente tem sido moda pedir danos morais coletivos em qualquer tipo de violação da legislação trabalhista", diz.

Para a advogada, é necessário o cumprimento de requisitos que comprovem que o dano pode repercutir na sociedade, na coletividade, e não somente em alguns trabalhadores – que nesses casos podem pedir em ações individuais a indenização por danos morais.

Com base nessa nova teoria, a advogada obteve recentemente duas sentenças favoráveis em São Luís (MA). Na 5ª Vara do Trabalho, uma empresa de construções conseguiu afastar uma condenação de R\$ 1 milhão em uma ação do MPT por descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho.

Na sentença, o juiz do trabalho substituto Adria Lena Furtado Braga cita literatura a respeito da questão, segundo a qual o que "distingue o dano moral coletivo do individual é a ocorrência de um fato que cause intolerância social, sensação de indignação ou repulsa coletiva, causada por um dano de tamanha monta, que provoque repercussões históricas em um determinado grupo ou à sociedade como um todo" (ACP 0016447-90.2016.5.16.0015). Com a mesma justificativa, a advogada obteve sentença na 4ª Vara do Trabalho de São Luís, em uma ação civil pública contra uma empresa de empreendimentos imobiliários. (ACP 0016297-45.2016.5.16.0004).

Os advogados trabalhistas Arthur Cahen e Marcus Mingrone, do Cahen & Mingrone Advogados, também acreditam que essas decisões são resultado da banalização desses pedidos na Justiça do Trabalho. Para eles, os juízes também têm levado em consideração o contexto econômico e político do país. "Uma empresa, que já não está bem economicamente, pode quebrar em consequência de um pedido desses", diz Cahen.

Apesar das decisões, a tendência majoritária no TST ainda é manter a indenização por danos morais coletivos. Em um julgado recente da mesma 6ª Turma, a ministra Kátia Magalhães Arruda afirma que "não cabe perquirir acerca da lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento social de indignação, desprezo ou repulsa, mas da gravidade da violação infligida à ordem jurídica".

No caso, como se trata de descumprimento reiterado de normas relativas à jornada de trabalho, a ministra entendeu que "atinge toda a coletividade de trabalhadores – antigos, atuais e futuros". Assim, fixou indenização por danos morais coletivos e foi seguida pela maioria (TST-RR-532-67.2012.5.01.0432).

O procurador regional do trabalho do Rio Grande do Norte, Xisto Tiago de Medeiros Neto, que também é professor universitário, afirma que essas decisões que excluem o dano moral coletivo com base na repulsa social não são tendência na Justiça do Trabalho. Para ele, "a invocação da ocorrência de repulsa social é juridicamente imprópria para justificar, por si, a configuração ou o valor da reparação do dano coletivo, porque é um elemento de ordem subjetiva e de inviável aferição na prática".

Segundo o procurador, o MPT adota critérios objetivos para formular o pedido de danos morais coletivos. Entre eles, a natureza do direito fundamental atingido, a extensão e gravidade do dano, a vantagem econômica obtida pelo infrator com a conduta ilícita, a existência de culpa ou dolo e a eventual reincidência. "Além disso, quanto à expressão do valor postulado, toma-se por base a capacidade econômica da empresa."



Adriana Aguiar - De São Paulo

FONTE: AASP , 18/10/2017.