

Lima e Advogados Associados

Av. Marechal Câmara, 271 gr.1101 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
20.020-080

Lima & Advogados
ASSOCIADOS

IMPRESSO

Boletim Informativo 04/2011

Abril de 2011

Av. Marechal Câmara, 271 gr. 1101 - Centro - Rio de Janeiro / RJ CEP 20.020-080

EDITORIAL

O Juiz que eu quero

Recente decisão de um Juiz de uma comarca do interior indeferiu pedido de danos morais de um trabalhador impedido de entrar em uma agência bancária barrado pela porta giratória. Disse que o Autor queria dinheiro fácil. Citou a chacina de alunos na escola e disse que é constrangedor o Autor sentir vergonha de ter sido barrado. Pergunta-se: e se o magistrado fosse barrado? Sentir-se-ia constrangido de sentir vergonha? Ou seria tomado de fúria por ter sua intocável personalidade questionada? Os "acordos" não formais que estabelecem baixíssimas indenizações por danos morais em nosso Judiciário para desestimular as ações são teratológicos. O efeito é inverso. Se, ao contrário, as indenizações fossem polpudas, aí sim, os infratores seriam estimulados a respeitar mais os consumidores. Mas, com menos ações, menos trabalho. Ainda na Sentença o magistrado diz que o Autor deveria se enclausurar em em uma redoma de vidro para não se aborrecer. Mas redomas de vidro, gabinetes suntuosos, dois meses de férias e outras regalias são para poucos.

Lima e Advogados Associados.

Fim de relação comercial não impede representante de obter vínculo

A empresa paranaense Ullian Esquadrias Metálicas Ltda. foi condenada a reconhecer como empregado um representante comercial que ajuizou reclamação trabalhista pedindo o reconhecimento do vínculo empregatício. Por maioria de votos, o caso foi decidido na SDI-2 do TST, ao dar provimento a recurso do empregado que pediu a desconstituição da decisão que havia inocentado a empresa.

O empregado atuou como representante dos produtos fabricados pela Ullian Esquadrias Metálicas no período de 2001 a 2003, por meio de empresa de sua propriedade, a Potrich Representação Comercial Ltda. Após o término da relação comercial, homologada em acordo na 7ª Vara Cível de São José do Rio Preto (SP), ele ajuizou reclamação trabalhista na 1ª Vara do Trabalho de Cascavel (PR), pedindo o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa que representava e todas as verbas daí decorrentes. Comprovou que trabalhava como empregado, e não representante, e teve o vínculo reconhecido.

A empresa conseguiu rescindir a decisão no TRT/PR, sustentando que o pleito da ação trabalhista era idêntico ao que já havia sido decidido na esfera cível e, portanto, a decisão desfavorável violava a coisa julgada, uma vez que não cabia mais recurso. O TRT/PR considerou procedente a ação rescisória da empresa, entendendo que, de fato, houve violação da coisa julgada.

Contra essa decisão, o empregado entrou com recurso ordinário no TST e obteve êxito. O relator do recurso na SDI-2, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, informou que a jurisprudência daquela seção especializada está orientada no sentido de que a violação da coisa julgada "diz respeito ao trânsito em julgado operado em outra ação, em que caracterizada a triplíce identidade de partes, pedido e causa de pedir, situação em que não se enquadra a hipótese daquele caso".

O ministro Bresciani esclareceu que as ações discutidas nas duas justiças envolviam pessoas diferentes: na Justiça comum, figurou como parte a pessoa jurídica Potrich Representação Comercial e, na Justiça do Trabalho, a pessoa física do empregado. Os pedidos também foram distintos: a justiça cível tratou de carteira de clientes, comissões, direitos sobre duplicatas a receber, enquanto na esfera trabalhista discutiu-se o reconhecimento do vínculo de emprego, da causa de dissolução contratual e das verbas rescisórias.

Motorista que abastecia caminhão ganha adicional de periculosidade

Por maioria de votos, a Sexta Turma do TST reconheceu o direito de um motorista que abastecia com óleo diesel o caminhão utilizado no serviço de receber adicional de periculosidade do ex-empregador. O ministro Mauricio Godinho Delgado foi designado para redigir o acórdão do recurso de revista do trabalhador.

No entendimento do ministro, se a exposição ao risco fosse eventual, o trabalhador não teria direito ao adicional. Contudo, no caso, o perito constatou que o abastecimento era perigoso devido ao contato com produtos inflamáveis por até 15 minutos diários (na versão do empregado) ou três vezes na semana por até 10 minutos (segundo a empresa).

Assim, mesmo que se admita o tempo declarado pela empresa de 10 minutos diários, três vezes por semana, o ministro afirmou ser possível concluir que não se trata de contato meramente eventual ou esporádico com as condições de risco. O contato com inflamáveis no tempo confirmado pela empresa tem potencial de provocar danos ao trabalhador, afirmou o ministro Godinho.

A sentença de origem tinha condenado a empresa ao pagamento do adicional. Entretanto, o TRT/MG reformou a decisão para indeferir a vantagem. Na avaliação do TRT3, não bastava a mera possibilidade de risco para a caracterização da periculosidade, mas que o trabalhador estivesse submetido, de forma permanente, à condição de risco acentuado.

Quando examinou a matéria, o ministro Godinho destacou que o artigo 193 da CLT estabelece que a configuração do risco, para dar direito à percepção do adicional de periculosidade, pressupõe o contato permanente com inflamáveis e/ou explosivos, e que esse contato aconteça em condições de risco acentuado.

Ele ainda ressaltou que o TST tem decidido ser devido o adicional não apenas ao empregado exposto permanentemente ao trabalho de risco, mas também para aquele profissional que está sujeito ao risco de maneira não contínua, ou seja, com interrupções.

Portanto, concluiu o ministro Mauricio Godinho, na medida em que, na hipótese, há regular exposição do trabalhador ao agente de risco, está caracterizado o contato intermitente que justifica o deferimento do adicional de periculosidade.

TST declara nula mudança de jornada sem aprovação da categoria

A jurisprudência do TST admite a legitimidade do sindicato para negociar com as empresas a fixação de turnos ininterruptos de revezamento de oito horas (duas horas a mais do que o previsto em lei), mas a mudança pressupõe norma coletiva válida. A ausência de aprovação da medida em assembleia geral da categoria foi determinante para que a SDI-I do TST declarasse a nulidade de acordo firmado entre a Philip Morris Brasil e seus empregados para a adoção de turno de revezamento de oito horas.

A cláusula que instituiu a jornada de oito horas integrou o acordo assinado em 1990 e, desde então, vem sendo renovada nos acordos subsequentes sem ser submetida novamente à assembleia geral. O processo foi movido por um trabalhador da Philip Morris que defendia que a negociação coletiva pressupõe o envolvimento dos trabalhadores, "e não apenas a vontade da diretoria do sindicato".

Condenada pelo TRT /SP ao pagamento como extras das duas horas excedentes à jornada legal de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, a empresa conseguiu reverter a condenação na Segunda Turma do TST, com o argumento de que a obrigatoriedade da aprovação em assembleia (prevista nos artigos 612 e 617 da CLT) não se aplica à renovação de acordos, e sim de sua celebração inicial. O empregado interpôs, então, os embargos à SDI-I.

Para o relator do processo, ministro Augusto César Leite de Carvalho, a assembleia geral é o meio pelo qual a categoria manifesta a sua vontade, definindo quais interesses e direitos deseja ver defendidos pelo sindicato. "Logo, para o sindicato celebrar acordo de elasticamento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento, deve estar autorizado pela categoria, conforme vontade expressa na assembleia geral", afirmou.

O ministro observou que há previsão legal expressa sobre a necessidade da aprovação para "celebrar, prorrogar, rever, revogar acordo coletivo", e que a SDI-I vem se posicionando no sentido da nulidade dos instrumentos normativos que não observem as formalidades legais por eles exigidas.

Vale-transporte pago em dinheiro é isento de contribuição previdenciária

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça decidiu que não incide contribuição previdenciária sobre vale-transporte pago em dinheiro. A decisão unifica a jurisprudência da Corte e segue orientação do Supremo Tribunal Federal.

A nova posição foi firmada no julgamento de embargos de divergência de autoria do Banco Bradesco S/A contra acórdão da Primeira Turma do STJ, favorável ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Até então, havia decisões no Tribunal que reconheciam a incidência da contribuição previdenciária sobre o benefício do vale-transporte quando pago em dinheiro.

O fundamento estava no Decreto n. 95.247/1987, que proibiu expressamente o empregador de efetuar esse pagamento em pecúnia. Quando isso ocorria, os ministros do STJ entendiam que a verba deixava de ter o caráter indenizatório e passava a incluir o salário de contribuição.

Contudo, no julgamento de um caso análogo, o STF reconheceu a inconstitucionalidade da contribuição previdenciária sobre o vale-transporte pago em dinheiro por entender que independentemente da forma de pagamento, o benefício tem natureza indenizatória.

A orientação do STF já vinha sendo aplicada pelos ministros do STJ e a decisão proferida pela Primeira Seção atualiza e unifica a jurisprudência.

Cantiga obscena em festa de aniversário rende indenização a trabalhador

Uma cantiga obscena, cantada nas comemorações de aniversário de empregados da empresa baiana Frateili Vita Bebidas Ltda, rendeu a um dos funcionários uma indenização de R\$ 10 mil por danos morais. A musiquinha, com caráter sexual, incentivada e puxada pelos gerentes e supervisores do estabelecimento, configurou abuso de direito, humilhação e constrangimento para o trabalhador. A condenação imposta em Primeiro Grau foi confirmada pela Oitava Turma do TST.

O trabalhador foi admitido na distribuidora de bebidas em fevereiro de 2007 como vendedor e demitido um ano e meio depois, sem justa causa. Na ação trabalhista, pleiteou horas extras, equiparação salarial com outros vendedores, comissões e indenização por danos morais no valor de R\$ 160 mil. Disse que era humilhado com palavras por seus supervisores e submetido a cobranças rígidas para o cumprimento de metas de vendas.

A empresa, por sua vez, negou as humilhações, classificando como "absurdo" o pedido formulado pelo empregado. Na audiência inaugural, as testemunhas confirmaram as humilhações e os palavrões.

Para a julgadora, o simples fato de sofrer cobranças e pressões para alcançar as metas de vendas não leva à conclusão de que a dignidade do empregado tenha sido atingida. Porém, a cantiga obscena, incentivada pelos superiores, extrapolou os limites. "Não é digno, nem se coaduna com o dever das partes de procederem com urbanidade, que o empregado receba tratamento desta estirpe", destacou a juíza. Ela considerou que o ato acarretou atentado à individualidade e desrespeito ao trabalhador e condenou a empresa em R\$ 30 mil por danos morais.

A Frateili, insatisfeita, recorreu ao TRT/BA. Disse que a cantiga era uma brincadeira entre colegas e que acontecia em todos os aniversários, sem intenção ofensiva. O TRT baiano manteve a condenação em danos morais, porém em valor inferior: R\$ 10 mil.

O assunto chegou ao TST por meio de recurso de revista da empresa. Ao analisar o caso, a ministra Dora Maria da Costa manteve a condenação.

Malharia é condenada por assédio moral a costureira

Uma costureira da empresa Taymalhas Confecções Ltda, vai receber R\$ 12 mil de indenização por ter sido considerada vítima de assédio moral no trabalho. Dentre as humilhações que sofreu por parte do gerente e da encarregada da empresa, consta que ela foi colocada "de castigo", virada para a parede, e isolada das demais costureiras. A condenação imposta na Vara do Trabalho de Rio do Sul (SC) foi fixada pelo TRT/SC. A decisão foi mantida porque a Segunda Turma do TST não julgou o mérito do recurso, o que manteve inalterada a decisão do TRT.

A costureira foi contratada em 2002. Em 2006, ainda na constância do contrato de trabalho, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando horas extras, férias e indenização por danos morais. Disse que, sem nenhum motivo, "de um a hora para outra", foi afastada de suas funções para fazer serviços diversos incompatíveis com sua especialização. De costureira, passou a servir café, limpar chão e foi isolada das outras costureiras até ser colocada de frente para a parede, sem que lhe fosse passado nenhum serviço.

As testemunhas confirmaram em juízo as acusações e a juíza condenou a empresa a pagar R\$ 3 mil de indenização. Insatisfeita com o valor da condenação, bem inferior ao que foi pleiteado (R\$ 40 mil), a costureira recorreu ao TST. O valor foi, então, aumentado para R\$ 12 mil. Segundo o acórdão regional, a extensão do dano foi abrangente, já que durante várias semanas a empregada foi submetida a condições que abalaram seu prestígio de costureira experiente, com muitos anos de profissão.

Este Boletim é um informativo elaborado por

Lima & Advogados Associados

Av. Marechal Câmara, 271 gr. 1101 - Centro - Rio de Janeiro/RJ CEP 20.020-080 Tels (fax): (21) 2215-8499 / 2533-7263 / 2533-0998

homepage: www.limaeadvogados.com.br e-mail: limaeadvogados@limaeadvogados.com.br

Turma não conheceu do recurso.