

Lima e Advogados Associados

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

Lima & Advogados
ASSOCIADOS

IMPRESSO

Boletim Informativo 11/2011

Novembro de 2011

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

EDITORIAL

O preço da liberdade 2

Estar livre dos traficantes e bandidos tem preço. Ou pelo menos deveria ter. No dia seguinte a tomada de uma favela no Rio de Janeiro instalou-se em uma de suas ruelas uma loja da Sky para a venda de planos de TV a cabo. Muito bom. Falta cobrar IPTU, água, luz, gás e tudo o mais que todos os demais cidadãos pagam. Pleitear teleféricos, saneamento básico, creches ou escolas é legítimo, mas os moradores carentes precisam ter em mente que invasões de terras, especialmente em áreas de preservação é tão ilegal quanto fazer “gatos”. A tolerância com a favelização por décadas de governos estaduais e municipais trouxe um problema irremediável que tem o tráfico de drogas como apenas uma de suas conseqüências. Democracia e Justiça na teoria são ótimas, mas é preciso que se entenda que o conforto e o desenvolvimento têm preço. Enquanto se achar que benesses e paternalismos devem ser sustentados pelo estado, e quem sustenta o estado não estiver disposto a pagar por isso não haverá paz social.

Lima e Advogados Associados

Doméstica que trabalha três dias na semana vai receber mínimo proporcional

Empregada doméstica que trabalha três dias na semana pode receber salário mínimo proporcional à jornada reduzida. Com esse entendimento, a Sexta Turma do TST rejeitou o agravo de instrumento de uma trabalhadora que pretendia rediscutir a questão por meio de um recurso de revista.

Segundo o relator, ministro Maurício Godinho Delgado, a decisão do TRT/RJ no sentido de que a patroa podia pagar empregada salário proporcional ao tempo trabalhado está de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do TST. Nos termos da OJ, é legal o pagamento ao trabalhador do piso salarial da categoria ou do salário mínimo proporcional à jornada reduzida contratada. E o salário mínimo previsto no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal é fixado com base na jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais a que se refere o inciso XIII do mesmo dispositivo.

Durante o julgamento, o ministro Godinho destacou que, em relação ao tema, uma corrente considera que, como o trabalhador doméstico não tem jornada estabelecida em lei, não caberia a proporcionalidade do salário. Essa corrente defende, portanto, que o empregado doméstico tem sempre que receber o salário mínimo, não importando o número de dias trabalhados na semana. Entretanto, o relator concluiu que essa interpretação pode ocasionar distorções salariais.

O ministro Maurício Godinho afirmou ainda que a possibilidade de pagar o salário proporcional a quem presta serviços com jornada reduzida pode estimular a formalização dos contratos de trabalho de empregados domésticos. Por um lado, a jurisprudência predominante no TST considera que o serviço prestado no mínimo três vezes por semana tem caráter contínuo, caracterizando a relação de emprego. Em contrapartida, a carteira pode ser assinada com salário proporcional aos dias trabalhados, sem onerar o empregador.

O relator verificou também que a empregada confirmara, em depoimento pessoal, que prestava serviços na casa da ex-patroa três dias por semana. “Com efeito, restou incontroverso que a empregada trabalhava em jornada reduzida e que seu salário era proporcional ao piso profissional dos domésticos”. O ministro Maurício Godinho observou que não houve desrespeito às garantias constitucionais e, assim, negou provimento ao agravo.

TST reconhece tempo de espera por transporte da empresa como hora extra

Em duas decisões recentes, o TST reconheceu que, durante o tempo em que fica à espera do transporte fornecido pela empresa, o empregado está sim à disposição do empregador. A SDI-1 negou provimento a recurso da Brenco – Companhia Brasileira de Energia Renovável, em Goiás, e manteve condenação ao pagamento como hora extra do tempo em que um trabalhador esperava pelo ônibus da empresa para voltar para casa. Em outra decisão, da Sétima Turma do TST, o Terminal Químico de Aratu S.A. (Tequimar), na Bahia, terá de pagar a seus empregados, como tempo à disposição, um período de espera que em alguns casos chega a ser de 50min.

Na decisão, o relator dos embargos em recurso de revista, ministro Horácio de Senna Pires, observou que, segundo o TRT/GO, o trabalhador dependia exclusivamente do transporte fornecido pela empresa para ir e voltar do trabalho. Após o término da jornada diária, ele aguardava o momento de embarcar na condução por uma hora. Com base nisso, a empresa foi condenada ao pagamento de 30 minutos diários como hora extra.

A Brenco, ao recorrer por meio de embargos SDI-1, buscava isentar-se da condenação. O relator, porém, considerou pertinente a aplicação, ao caso, da Súmula nº 90 do TST, que trata das horas in itinere. “Não se deve aqui limitar apenas o período do trajeto do transporte fornecido, mas também o tempo de espera imposto pelo empregador para a condução”, afirmou o ministro Horácio Pires.

Em outra decisão semelhante, a Sétima Turma reformou entendimento da JT-BA, que indeferiu o pedido de horas extras j na 1ª VT de Candeias e, depois, no TRT, que considerou “normal a espera por algum tempo do transporte, seja público ou fornecido pela empresa, para que seja efetivado o deslocamento residência/trabalho/residência.

A reclamação foi ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico e Petrolero do Estado da Bahia, que, na condição de substituto processual dos funcionários da Tequimar, pleiteou o pagamento do tempo transcorrido desde o momento em que eles se apresentam, ao fim do expediente, no local do transporte, onde o ônibus j se encontra espera, e permanecem at a apresentação dos demais colegas de viagem, por 40 a 50 minutos. A Turma do TST julgou procedente o pedido e determinou a remessa dos autos Vara de Candeias para a apuração do montante.

Novo teto do Supersimples já é lei

A presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei Complementar 77/111, que amplia em 50% as faixas de enquadramento e o teto da receita bruta anual das empresas do Supersimples ou Simples Nacional. O teto da micro empresa sobe de R\$ 240 mil para R\$ 360 mil e o da pequena passa de R\$ 2,4 milhões para R\$ 3,6 milhões. O limite máximo de faturamento bruto anual do Empreendedor Individual também aumenta. Vai de R\$ 36 mil a R\$ 60 mil por ano. Essas medidas valem a partir de 1º de janeiro de 2012.

Os ajustes abrangem mais de 5,6 milhões de empresas do sistema. Esse número representa 95% dos micro e pequenos empreendimentos formais do Brasil e 93,3% de todas as empresas instaladas em território nacional. O projeto que deu origem à lei é de autoria do poder executivo.

“Hoje damos uma demonstração de que estamos preocupados com a economia real, com o que gera riqueza para o País e com o que vai assegurar que tenhamos todas as condições de continuar investindo”, afirmou a presidente Dilma após a sanção.

Dilma Rousseff definiu as micro e pequenas empresas como estratégicas para o aquecimento do mercado, para o desenvolvimento econômico nacional e combate à crise financeira mundial. “Nossa pauta é a do crescimento do mercado interno, dos empregos, dos lucros dos nossos empresários e da renda no Brasil”, disse a presidente.

“A partir de agora os micro e pequenos negócios poderão aumentar seu faturamento pagando menos tributos”, destacou o ministro da Fazenda, Guido Mantega. Ele assinalou que o Simples, que considera o melhor sistema tributário brasileiro, se aprimora e passa a abranger maior número de empresas.

Estamos comemorando avanço no ambiente legal, o que significa melhores negócios, mais empregos e geração de renda”, afirmou o presidente do Sebrae, Luiz Barretto. Na avaliação dele, a longo prazo, os ajustes estimularão o crescimento econômico e se reverterão em aumento de arrecadação e ganhos para o País.

“Completamos quatro anos do Supersimples. Agora há uma atualização dos seus tetos e incentivo à exportação, o que estimula o crescimento econômico”, ressaltou Luiz Barretto, destacando outros avanços garantidos na lei, como o parcelamento de dívidas das empresas do Simples Nacional. “Os empresários do segmento precisam de tratamento diferenciado, o que se confirma hoje com a nova legislação”, disse.

Motorista acidentado em contrato de experiência ganha estabilidade provisória

A SDI-1 do TST manteve decisão que garantiu a estabilidade provisória a um motorista da empresa paulista Tomé Engenharia e Transportes Ltda. Ele foi dispensado indevidamente após ter sofrido acidente de trabalho no curso de um contrato de experiência que vigorou por dois períodos sucessivos entre fins de 2003 e início de 2004. A decisão da SDI-1 foi no mesmo sentido do entendimento da Primeira Turma do TST, que julgou procedente o pedido do empregado de indenização correspondente ao período estável. Em sentido contrário, o TRT-SP havia confirmado a sentença de primeiro grau que indeferiu a estabilidade ao trabalhador.

Na reclamação trabalhista, o empregado contou que exercia a função de motorista carreteiro e, em janeiro de 2004, quando estava realizando a movimentação e arrumação da carga em cima da carreta, caiu de uma altura de cerca de 2,5m e se machucou. Em consequência, teve de se afastar do trabalho, passando a receber auxílio-doença acidentário até 16/9/2004.

Segundo o relator que examinou o recurso da empresa na seção especializada, ministro Horácio de Senna Pires, o artigo 118 da Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, não faz distinção entre contrato por prazo determinado e indeterminado. Assim, é “inviável restringir o direito à estabilidade provisória decorrente do acidente de trabalho apenas aos trabalhadores contratados por tempo determinado”, concluiu.

O relator informou ainda que seu voto seguia recente decisão do Supremo Tribunal Federal que, em sessão do dia 7 deste mês, considerou que os direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição da República devem ser estendidos a todos os servidores contratados temporariamente.

Chamada de velha e feia, auxiliar da Marisa receberá R\$ 20 mil por danos morais

Tratada de forma desrespeitosa pelo superior hierárquico, que a chamou de “muito velha” para reclamar e ainda criticou sua aparência, uma auxiliar de promoção da Marisa Lojas S/A receberá indenização de R\$ 20 mil por danos morais. A condenação, arbitrada em primeiro grau, foi mantida pela Quinta Turma do TST, que não conheceu de recurso da empresa.

A auxiliar contou que, logo após a contratação, em outubro de 2008, na função de analista de crédito, sentiu que era tratada de forma diferente da dos demais empregados pelos superiores hierárquicos: não era convidada para as reuniões de treinamento e o líder do crediário a tratava de forma desrespeitosa, chamando sua atenção sem qualquer motivo e sempre na frente de funcionários e de clientes da Loja.

Segundo afirmou, ao procurar a gerente para se queixar da forma de tratamento, a resposta teria sido “você é muito velha para reclamar”, expressão sempre repetida quando reclamava de algo. Em certa ocasião, a gerente chegou a criticar sua aparência, dizendo: “olhe suas roupas, seus cabelos, você é muito feia, e ninguém na loja gosta de você”. Para ela, era perceptível que tanto a gerente quanto o líder se divertiam com seu sofrimento.

Tais fatos, alegou, causavam-lhe diminuição da autoestima e perda do prazer pelo trabalho, com crises constantes de choro e sem nada poder fazer, pois precisava do emprego. Dispensada sem justa causa e sem aviso prévio em abril de 2009, a auxiliar ajuizou reclamação trabalhista e pediu R\$ 30 mil de indenização por danos morais, além do pagamento das verbas devidas.

Considerando o depoimento das testemunhas, que confirmaram as alegações da auxiliar e afirmaram que essa forma de tratamento somente ocorreu em relação a ela, a VT de Patos de Minas (MG) concluiu configurado o dano moral e arbitrou em R\$ 20 mil a indenização. No recurso ao TRT-MG, a Marisa negou os fatos, mas a sentença foi mantida.

No TST, o ministro Emmanoel Pereira concluiu que restou notória a mácula à imagem da ex-funcionária, configurando de forma irrefutável o dano moral sofrido”.

TST admite eficácia liberatória de acordo firmado sem ressalvas em comissão de conciliação

O entendimento que prevalece atualmente no TST sobre o alcance do termo de conciliação firmado entre empregado e patrão perante uma CCP é no sentido de reconhecer que esse documento tem eficácia liberatória geral, desde que não haja ressalvas. Nessas situações, o empregador fica isento da obrigação de pagar eventuais diferenças salariais reivindicadas posteriormente na Justiça pelo trabalhador.

Recentemente, a Sexta Turma do TST julgou um recurso de revista do Banco do Brasil exatamente com esse tema. A empresa contestou a obrigação de ter que pagar horas extras decorrentes de intervalo intrajornada a ex-empregado que havia assinado um termo de conciliação. A condenação tinha sido imposta pelo TRT-MS.

Na primeira instância, o juiz concluiu que houve quitação das verbas trabalhistas perante a CCP e considerou improcedente o pedido do trabalhador. Já o TRT condenou o banco a pagar as horas extras requeridas, por avaliar que a quitação estaria limitada às parcelas que constavam expressamente no termo de conciliação.

Quando o recurso chegou ao TST, o relator, ministro Maurício Godinho Delgado, aplicou ao caso a interpretação majoritária da casa, apesar de entender que a eficácia liberatória geral do termo de conciliação abrange apenas a matéria, as questões e os valores que foram objeto da demanda submetida à comissão de conciliação, não impedindo que o trabalhador busque na Justiça outros direitos.

Como explicou o ministro Godinho, a SDI-1 já decidiu que o recibo de quitação lavrado nas comissões de conciliação prévias, em princípio, tem força ampla de quitação. Assim, não havendo ressalvas no documento assinado pelo banco e o ex-empregado, o termo tinha eficácia liberatória geral, afirmou o relator.

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.limaadvogados.com.br e-mail: limaadvogados@limaadvogados.com.br