

www.almeidalaw.com.br

CLIPPING TRABALHISTA

26 DE ABRIL A 2 DE MAIO DE 2011

Almeida
CORPORATE LAW

CLIPPING TRABALHISTA

26 DE ABRIL A 2 DE MAIO DE 2011
EDIÇÃO 40

TRIBUNAIS.....3

EMPRESA É CONDENADA POR GERAR EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃOERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO MANTÉM INDENIZAÇÃO A FUNCIONÁRIA POR REVISTA ÍNTIMA DIANTE DE FISCAL HOMEM 3

EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS FAZ EMPRESA PAGAR INDENIZAÇÃO..... 4

CÓPIA DIGITALIZADA DE PROCURAÇÃO NÃO É ADMITIDA EM PROCESSO.....5

TRABALHADOR ADMITIDO E DESPEDIDO 50 VEZES OBTÉM UNICIDADE CONTRATUAL..... 5

EX-EMPREGADOR NÃO PODE DEPRECIAR IMAGEM DE EX-EMPREGADO PERANTE TERCEIROS 7

MOTORISTA DE CAMINHÃO QUE AJUDA NA CARGA E DESCARGA TEM DIREITO A ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO 8

EMPREGADO TEM DIREITO DE SABER O MOTIVO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA 9

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DE EMPREGADO PARA O EXTERIOR ATRAI A APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA.....10

SINDICATOS10

FESTA DO TRABALHADOR REÚNE 1,5 MILHÃO E MARCA COMPROMISSO COM O CIDADÃO10

REGULAMENTAÇÃO11

SALÁRIOS PRECISAM ACOMPANHAR PRODUTIVIDADE, AFIRMA SENADOR 11

TRIBUNAIS

EMPRESA É CONDENADA POR GERAR EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO

A expectativa de contratação de um trabalhador, que, mesmo após ter sido entrevistado e ter tido sua carteira de trabalho retida, não foi efetivado no cargo, foi motivo de condenação de uma Indústria, pela Justiça do Trabalho. Ao rejeitar o recurso de revista da empresa quanto ao tema, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve a decisão do Tribunal Regional de Santa Catarina, assegurando o pagamento de indenização por danos morais de R\$ 3 mil ao autor.

O contrato verbal que deu origem ao processo ocorreu entre um representante da empresa e candidato à vaga, quando se ajustou que o trabalhador exerceria a função de ajudante de caldeira em sua então empregadora, em Correia Pinto (SC), no período de 2008/2009. Após exames admissionais, ele foi considerado apto para o trabalho. Enquanto aguardava sua convocação, o autor afirmou ter recusado duas ofertas de emprego.

Como a empresa retardou a data do início de suas atividades, o trabalhador contactou o encarregado, que o encaminhou ao Setor de Recursos Humanos, onde obteve a informação de que o aguardavam para efetivar o contrato. Mas, para surpresa dele, sua carteira de trabalho, retida desde a promessa de contratação, foi devolvida em 17/12/2008, com a informação de que não mais seria admitido.

Sentindo-se injustiçado, ajuizou reclamação trabalhista e requereu reconhecimento do vínculo empregatício, recebimento de verbas rescisórias e os efeitos legais, além do FGTS e indenização por danos morais no valor de R\$ 20 mil. A 1ª Vara do Trabalho de Lages (SC), porém, rejeitou seus pedidos, por entender não caracterizar dano moral o fato de o candidato passar por processo de seleção e não ser chamado para o emprego.

A 1ª Vara de Lages ressaltou que a situação “pode até aborrecer, desanimar, entristecer, mas não fere direitos da personalidade”. Além disso, em reforço à tese de que o autor não sofrera dano moral, o juízo salientou que o

trabalhador não comprovou ter recusado outras ofertas de emprego. A sentença foi contestada pelo autor em recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC).

Em seu exame, o Regional observou que, ao exigir a realização de exame admissional e reter a carteira de trabalho do autor por 16 dias, fato também confirmado por representante da Indústria, criou-se grande expectativa de contratação no candidato. “A culpa da empresa é presumida, porque o dano decorre da frustração injustificada da promessa de emprego”, afirmou o Regional, que entendeu ser dispensável a prova do abalo sofrido pelo empregado para comprovação do dano moral. Com base na extensão do dano, na culpa da empresa e na situação econômica das partes, o Regional condenou a empresa a pagar indenização por danos morais de R\$ 3 mil.

A Indústria insistiu, no recurso ao TST, na violação à regra do ônus da prova (artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC), porque o empregado não comprovou a ocorrência do abalo sofrido. Afirmou, ainda, não ter agido com dolo ou culpa, visto que houve apenas um ajuste para a contratação, que dependia de aprovação da matriz.

A Segunda Turma votou com o relator, ministro Guilherme Caputo Bastos, que rejeitou o recurso da empresa por concluir que a doutrina e jurisprudência majoritárias entendem que, “em se tratando de dano moral, que se refere a lesão a direitos da personalidade, inexigível a efetiva comprovação do prejuízo sofrido”, bastando que se demonstre as circunstâncias do fato, nexos de causalidade e culpa ou dolo, que, para o relator, no caso, foram comprovadas.

Fonte: TST (02/05/2011)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO MANTÉM INDENIZAÇÃO A FUNCIONÁRIA POR REVISTA ÍNTIMA DIANTE DE FISCAL HOMEM

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve condenação a um supermercado por danos morais causados a uma ex-funcionária que era obrigada a realizar

revista íntima na presença de um fiscal do sexo masculino. A condenação no valor de R\$ 10 mil havia sido fixada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

Segundo o acórdão regional, a funcionária era obrigada muitas vezes a levantar a camisa e esvaziar os bolsos, se estivesse de blusa ou camisa de manga comprida, tinha que abrir a blusa ou arregaçar a manga da camisa, e, ao final da revista, era obrigado ainda a ficar se apalpando, a fim de demonstrar que não havia escondido nada embaixo da roupa. Tinha ainda a sua bolsa, sacola ou mochila, revistada muitas vezes por seguranças do sexo masculino, fato que a deixava ainda mais constrangida.

O Supermercado recorreu ao TST sob a alegação de que a indenização por danos morais era indevida, pois não houve prova do desrespeito a pessoa, imagem ou intimidade da funcionária. Alegou ainda não haver proibição de realização de revista íntima.

Para o relator, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, o procedimento de revista dos empregados adotado pela empresa viola a intimidade do trabalhador, uma vez que realizado abusivamente.

O ministro chamou a atenção para o fato de que a revista íntima era realizada em condições constrangedoras e ofensivas, com a funcionária sendo obrigada a mostrar partes do corpo, se apalpar perante empregados do sexo masculino e ter a sua bolsa vistória por terceiros. Portanto, o dano moral no caso é devido. Ele considerou, ainda, o valor fixado proporcional e razoável frente ao dano causado.

O voto do relator foi seguido por unanimidade pela Turma. O ministro Walmir Oliveira da Costa também observou que a lei proíbe expressamente a revista íntima. Salientou que o fato de se tratar de revista íntima, por si só, “potencializa a ato antijurídico capaz de gerar a obrigação de reparar o dano”. O ministro Ministro Lelio Bentes chamou a atenção para o fato do número elevado de empresas que tratam o empregado como criminoso.

O que a Turma faz é a análise dos casos em concreto, “não estamos criando uma hipótese”, salientou Vieira Melo ao se referir à acusação de existência de uma indústria de dano moral.

Ao final o ministro Walmir Costa lembrou que a SDC já julgou processo pelo qual foi proibida a instalação de câmeras no interior de vestiário.

Fonte: TST (29/04/2011)

EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS FAZ EMPRESA PAGAR INDENIZAÇÃO

Uma atendente de *call center* obteve na Justiça do Trabalho uma indenização por danos morais de R\$ 5 mil, com juros e correção monetária, porque lhe foi exigida a apresentação de certidão de antecedentes criminais para ser efetivada a sua contratação. Ao examinar o caso, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão, ao não conhecer do recurso de revista das empresas condenadas.

Segundo o ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, relator do recurso contra decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, a relação de emprego destinada ao teleatendimento de clientes escapa de possíveis casos em que a exigência de certidão de antecedentes criminais se justifique, dentro de padrões de razoabilidade. Nessa situação, a prática patronal resultou em dano moral à trabalhadora e a ilicitude do comportamento, explica o ministro, “dispensa prova de dano, que é presumido, estabelecendo-se pronto nexos de causalidade”.

O relator esclarece ainda que, ao exigir essa certidão, “sem que tal providência guarde pertinência com as condições objetivamente exigíveis para o trabalho oferecido, o empregador põe em dúvida a honestidade do candidato ao trabalho, vilipendiando a sua dignidade e desafiando seu direito ao resguardo da intimidade, vida privada e honra, valores constitucionais”.

Processo

A trabalhadora foi admitida por empresa de *call center*. em 08/05/06, na função de atendente de *call center* (representante II), para prestar serviços exclusivamente a uma empresa de telefonia móvel, em Londrina, no Paraná. Em 18/05/07, pediu dispensa do emprego. Na reclamação trabalhista que ajuizou em fevereiro de 2008, ela alegou condições estressantes a que estava submetida no exercício das suas atividades,

com quadro depressivo oriundo da *forma de trabalho imposto pela empresa de call center*.

Por essa razão, pleiteou não apenas indenização por danos morais, mas também a nulidade do pedido de demissão, para que a causa do afastamento fosse revertida para dispensa sem justa causa do contrato de trabalho, condenando as reclamadas ao pagamento das verbas rescisórias. Entre as causas para pedir indenização por danos morais, estava a exigência de certidão de antecedentes criminais.

A 3ª Vara do Trabalho de Londrina rejeitou o apelo da trabalhadora quanto aos danos morais e à reversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa. Porém, por meio do recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), a autora insistiu na sua pretensão e obteve decisão favorável à indenização por danos morais devido à exigência da certidão de antecedentes, fixada em R\$ 5 mil.

Ao analisar o recurso das empresas ao TST, o ministro Bresciani entendeu que a condenação estabelecida pelo TRT observou o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido pela trabalhadora, sem, contudo, abandonar a perspectiva econômica de ambas as partes. Nesse sentido, considerou o valor razoável para a situação, não vislumbrando ofensa aos preceitos legais e constitucionais indicados pelas empresas. A Terceira Turma, então, decidiu não conhecer do recurso de revista.

Histórico

Apesar da decisão de hoje, a exigência de certidão de antecedentes criminais já foi considerada possível pelos ministros do TST, no caso de determinados empregadores - dependendo da atividade a ser exercida pelo trabalhador. Em processo julgado pela Quinta Turma, em outubro de 2010, uma empresa de telefonia teve reconhecido o direito de exigir a apresentação da certidão ao contratar funcionário que teria acesso a residências de clientes para instalação de linhas telefônicas

Fonte: TST (28/04/2011)

CÓPIA DIGITALIZADA DE PROCURAÇÃO NÃO É ADMITIDA EM PROCESSO

O Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro não conseguiu reverter a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-SP) que não conheceu de seus embargos declaratórios por vício de representação. A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve a decisão do tribunal paulista, por entender que a cópia de procuração digitalizada, sem declaração de autenticidade, não atende ao contexto jurídico pertinente à validade dos atos processuais.

Em ação judicial trabalhista travada com ex-funcionários, o Serpro ajuizou embargos declaratórios a fim de sanar omissão na decisão que lhe foi desfavorável. O advogado da empresa subscritor dos embargos, no entanto, juntou aos autos instrumento de procuração em cópia digitalizada, e seu recurso não foi aceito pelo TRT.

Insatisfeito com a decisão, o Serpro recorreu ao TST, mas não obteve êxito. A relatora do recurso, ministra Maria de Assis Calsing, destacou em seu voto que não é válido documento digitalizado de uma cópia. Na verdade, a parte deveria ter digitalizado o documento original.

Em complemento à decisão, a ministra informou, ainda, que a assinatura digital do advogado “é personalíssima, não tendo o alcance de firmar cópia de documento complexo, que envolve assinatura terceira pessoa, no caso dos autos, o Executado (outorgante)”.

Segundo a ministra Calsing, não houve violação direta da Constituição, pois não configurado o cerceamento de defesa apontado pelo advogado. Ela ressaltou que o advogado não juntou declaração de autenticidade da peça processual, como deveria.

Fonte: TST (28/04/2011)

TRABALHADOR ADMITIDO E DESPEDIDO 50 VEZES OBTÉM UNICIDADE CONTRATUAL

Um mecânico paulista, contratado pela mesma empresa 50 vezes no prazo de cinco anos, obteve na Justiça do Trabalho o reconhecimento da unicidade contratual com

uma empresa prestadora de serviços. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reformando decisões anteriores, entendeu que as dezenas de contratos curtos firmados com o empregado, alguns com duração de apenas um dia, são uma afronta ao princípio da continuidade do vínculo de emprego.

A empresa, que tem como atividade fim a manutenção em máquinas e equipamentos industriais, admitiu o empregado, em várias oportunidades, para exercer a função de mecânico de manutenção. Entretanto, em todos os contratos, ele trabalhava somente por um, dois ou três dias, sendo que o primeiro contrato teve início em junho de 2002 e o último ocorreu em junho de 2007.

O empregado ajuizou reclamação trabalhista na Vara do Trabalho de Mogi Guaçu (SP) pleiteando o reconhecimento de um único contrato de trabalho no período de 04/06/2002 a 04/06/2007. Pede o pagamento de todos os direitos inerentes a este tipo de contrato, inclusive as verbas rescisórias, FGTS de todo o período, multa de 40% sobre o total dos depósitos e seguro desemprego.

A sentença foi desfavorável ao empregado. Segundo o juiz, se a atividade principal da empresa é prestar serviços de instalação e manutenção industrial a terceiros, não se justificaria manter em seus quadros, continuamente, profissionais cujos serviços apenas seriam utilizados quando solicitados pelas empresas clientes. Para a Vara, a natureza e a transitoriedade do trabalho realizado pela empresa justificam a predeterminação do prazo dos contratos.

Ao analisar o recurso do empregado, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) afirmou que a prática reiterada da empresa em adotar esse modelo de contrato de trabalho já foi objeto de análise naquele TRT. Para o Regional, “foram dezenas de contratos sem que nenhum deles, porém, ultrapassasse poucos dias (muitos, aliás, duraram apenas um dia)”, motivo pelo qual entendeu não haver ilicitude na conduta da empresa.

Em seu recurso de revista ao TST, o empregado argumentou que os sucessivos contratos por prazo determinado, com dispensas imotivadas, ofendem frontalmente a

relação de emprego contra a despedida arbitrária. O ministro Waldir Oliveira da Costa, relator na Primeira Turma, deu razão ao trabalhador. Segundo ele, a prática de admitir empregados por meio de dezenas de contratos de trabalho por prazo determinado é ilegal. Com base nas transcrições do acórdão regional, ele concluiu que as atividades desenvolvidas pelo empregado não eram transitórias, mas permanentes. A conduta da empresa, disse o ministro, está em desarmonia com as leis trabalhistas de “proteção ao princípio da continuidade do vínculo de emprego”. A Turma acompanhou o voto do relator, que determinou o retorno dos autos à Vara de origem para novo julgamento.

Fonte: TST (27/04/2011)

EX-EMPREGADOR NÃO PODE DEPRECIAR IMAGEM DE EX-EMPREGADO PERANTE TERCEIROS

Durante um mês, uma trabalhadora exerceu a função de executiva de contas, prestando serviços na área comercial de uma empresa. Depois de um desentendimento com o chefe, ela foi dispensada sem justa causa, mas, logo em seguida, foi contratada por outra empresa. Ao procurar a executiva na empresa anterior, um cliente, que ainda não sabia da sua dispensa, obteve como resposta um e-mail enviado pelo antigo chefe, no qual ele tentou depreciar a imagem da ex-empregada. Além disso, as gravações de um telefonema revelaram que o antigo chefe forneceu ao atual empregador da trabalhadora referências negativas acerca do comportamento pessoal e profissional dela, aconselhando-o a dispensá-la. Foi essa a situação examinada pela juíza substituta Thaís Macedo Martins Sarapu, em sua atuação na 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Após o episódio ocorrido com o cliente, a executiva comentou o fato com o seu atual empregador. Então, este lhe revelou que o antigo chefe havia ligado duas vezes. Uma dessas ligações foi gravada e colocada em viva-voz para que a executiva e demais empregados que estavam presentes pudessem escutá-la. Na gravação, o antigo chefe afirma que a ex-empregada era garota de programa e que a tinha visto entrar em motel com o seu cliente. Além disso, o ex-chefe declarou que a reclamante desenvolvia atividades paralelas, ou seja, passava horas

durante a jornada conversando no MSN sobre assuntos particulares. Em defesa, a reclamada se limitou a dizer que as gravações em CD juntadas ao processo não podem ser consideradas como meio de prova, pois foram realizadas sem a autorização de um dos interlocutores. Porém, a julgadora considerou que a gravação telefônica registrada no CD é meio de prova apto à formação do seu convencimento, além de ser relevante para o deslinde do caso.

Para a magistrada, é inquestionável o fato de que as declarações do ex-chefe tiveram repercussões negativas na vida pessoal e profissional da ex-empregada. *Ora, ainda que tais informações fossem verdadeiras, não pode o empregador repassá-las a um cliente da empresa, pois se trata de fato relacionado ao contrato de trabalho que não deve chegar ao conhecimento de terceiros dessa forma. Tal atitude inquestionavelmente denigre a imagem do antigo empregado, comprometendo a sua confiabilidade profissional,* ponderou a julgadora. Quanto às alegadas atividades paralelas desenvolvidas pela reclamante, a juíza ressaltou que o fato de um empregado permanecer parte de sua jornada em conversas particulares no MSN pode justificar a rescisão do contrato de trabalho, até mesmo por justa causa, mas não justifica de forma alguma que o empregador denigre a imagem do empregado perante clientes, do novo empregador, ou de quem for, tecendo comentários pejorativos acerca de sua conduta profissional.

Ao finalizar, a julgadora reiterou que a conduta do ex-chefe é totalmente reprovável e ilegal, pois ao fazer acusações a respeito do comportamento profissional e pessoal da trabalhadora a um cliente e ao seu novo empregador, ele expôs a imagem e a honra da reclamante, trazendo riscos de perda do novo emprego. E mesmo que o atual empregador não tenha pensado em dispensá-la por esse motivo, isso não afasta a ilegalidade do ato, pois o que importa é o risco que existiu a partir do comportamento do preposto da empresa. Por esses fundamentos, a juíza sentenciante condenou a ex-empregadora da reclamante ao pagamento de uma indenização por danos morais, fixada em R\$20.400,00. O TRT-MG confirmou a sentença, apenas modificando o valor da indenização para R\$5.000,00

Fonte: TRT/MG (02/05/2011)

MOTORISTA DE CAMINHÃO QUE AJUDA NA CARGA E DESCARGA TEM DIREITO A ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO

É da natureza do contrato de trabalho o estabelecimento de obrigações recíprocas: o empregado assume o dever de prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador e este, de remunerar esse trabalho ou a disponibilidade. Quem vai ajustar a mão-de-obra, direcionando o trabalho que será realizado, é o empregador, porque ele é quem assume os riscos da atividade econômica explorada. Por isso, ele detém o *jus variandi*, que nada mais é que o poder de alterar as condições de trabalho de seus empregados, nos limites da lei, e desde que não caracterize alteração prejudicial ao trabalhador.

Na prática, a questão não é tão simples assim. Até onde vai o *jus variandi* empregador e a partir de que momento esse poder está sendo extrapolado e começa a ficar caracterizado o acúmulo de função? O juiz Anselmo Bosco dos Santos, atuando na Vara do Trabalho de Formiga, se deparou com esse questionamento em um processo. Segundo o magistrado, é necessário diferenciar função de tarefa. Aquela constitui uma série de atribuições ligadas a um posto específico de trabalho. Esta, uma atividade na lista de atribuições da rotina de trabalho.

Se o empregado é designado para uma tarefa que, mesmo não tendo sido combinada previamente, é compatível com a sua função, ou, ainda, que diga respeito a função diversa, mas que o faça de vez em quando, não há acúmulo, mas, sim, o exercício do *jus variandi*, por parte do empregador. Deve-se levar em conta o dever de colaboração do empregado e o fato de não ser possível detalhar todas as situações do contexto do trabalho em normas ou ajustes prévios. *Entretanto, quando o empregador impõe ao trabalhador o exercício de tarefas alheias ao contrato, a serem executadas concomitantemente àquelas originalmente contratadas, caracteriza-se o acúmulo de função. Nessa situação, conquanto muitas vezes não seja possível o exercício de ambas simultaneamente, o empregado se vê obrigado a assumir responsabilidades superiores as quais se obrigou, devendo, portanto, ser remunerado por esse acréscimo, por força da natureza sinalagmática do contrato,* ressaltou o juiz.

E foi o que ocorreu no processo julgado pelo magistrado. O reclamante foi contratado como motorista e, com o auxílio de outros empregados, era obrigado a carregar e descarregar o caminhão. Esta claro que essa atividade não está incluída na função de motorista. Portanto, ela não integra as tarefas normais do trabalhador. Como o empregado trabalhava, ora como motorista, ora como ajudante, deve receber um acréscimo salarial. Mas não é o caso de ser acrescido à sua remuneração o salário dos ajudantes, porque estes recebem por uma jornada completa e o trabalhador não exercia as duas funções simultaneamente, pois os carregamentos e descarregamentos eram sempre antes ou depois das viagens, em períodos de trinta a noventa minutos.

Como não existe norma específica tratando da matéria, o juiz recorreu à aplicação analógica e valendo-se do artigo 8º da Lei nº 3.207/57, que estabelece o percentual de 10% para os vendedores que desempenham, também, as atividades de fiscalização e inspeção, condenou a reclamada ao pagamento de diferenças salariais, no percentual de 10%, incidente sobre o salário base do trabalhador, além dos reflexos nas parcelas salariais de direito. Houve recurso da sentença, que ainda não foi julgado.

Fonte: TRT/MG (28/04/2011)

EMPREGADO TEM DIREITO DE SABER O MOTIVO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Acompanhando o voto do desembargador Paulo Roberto Sifuentes Costa, a 5ª Turma do TRT-MG decidiu confirmar a sentença que afastou a justa causa aplicada a um bancário. Isso porque, conforme ficou comprovado no processo, as irregularidades atribuídas ao empregado não foram cometidas exclusivamente por ele e não resultaram em prejuízos para o banco reclamado. Além disso, ficou demonstrado que o bancário contava com mais de 10 anos de uma vida profissional impecável, tendo, inclusive, recebido premiação decorrente do alcance de metas. Outro fator que influenciou muito na decisão dos julgadores foi a constatação de que o banco nem comunicou ao empregado os motivos da dispensa por justa causa.

O bancário alegou que desconhece o motivo de sua dispensa por justa causa, ocorrida em

2009, pois consta na carta de dispensa apenas uma referência genérica ao artigo 482 da CLT, o qual disciplina a matéria. Somente depois de algum tempo, na sua peça de defesa, o banco resolveu revelar quais foram as faltas graves que motivaram a dispensa: desídia (descuido, desleixo) no desempenho das funções e ato de insubordinação e indisciplina, já que, segundo o empregador, o bancário teria formalizado várias operações de crédito em total desacordo com as normas internas do banco. Em sua defesa, o reclamado enfatizou ainda que o empregador não tem a obrigação de informar ao empregado o motivo da justa causa.

Porém, esse não é o pensamento do desembargador relator. Reprovando a conduta patronal, ele ressalta que esse tipo de procedimento afronta o princípio constitucional da ampla defesa, previsto no artigo 5.º, LV, da Constituição. Entendendo que os fatos relatados pelo banco não caracterizam desídia, o desembargador desconsiderou, de imediato, essa parte do recurso. Quanto ao suposto ato de indisciplina e insubordinação, o desembargador constatou, ao examinar o conjunto de provas, que qualquer operação de crédito está sujeita às normas instituídas pelo banco e tem que ser submetida ao comitê de crédito da agência e ao departamento de crédito da matriz, que controla tudo através de um sistema denominado *Cone*. Portanto, conforme ponderou o julgador, se foi possível realizar as operações bancárias que geraram a justa causa, é sinal de que elas foram aceitas e liberadas pelo sistema e pelos prepostos do empregador. Caso contrário, o sistema travaria.

Nesse contexto, concluiu o desembargador que, se realmente houve falhas, o bancário não foi o único a cometê-las, tendo em vista que todas as operações foram autorizadas pela agência e pela matriz. Além disso, o laudo pericial revelou que essas operações não resultaram em prejuízos ao banco. Por fim, lembrou o desembargador que a penalidade foi aplicada ao bancário quase um ano depois de apurados os fatos, o que caracteriza falta de imediatidade. Por esses fundamentos, a Turma negou provimento ao recurso do banco e manteve a sentença que, afastando a justa causa, condenou-o ao pagamento das parcelas típicas da dispensa imotivada.

TRT/MG (27/04/2011)

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DE EMPREGADO PARA O EXTERIOR ATRAI A APLICAÇÃO DA LEI BRASILEIRA

Justiça trabalhista de Minas tem recebido grande número de ações envolvendo trabalhadores que prestaram serviços no exterior temporariamente. Nessas circunstâncias, a maioria dos magistrados que atuam em Minas entendem que a transferência provisória de empregado para o exterior não atrai a aplicação de normas estrangeiras. Nesse sentido, a situação transitória do empregado que é contratado no Brasil e transferido para outro país para prestar serviços em caráter provisório não altera a legislação aplicável à relação empregatícia, que continuará sendo a brasileira. Em sua atuação na 2ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, a juíza substituta Ana Carolina Simões Silveira também adotou esse posicionamento ao julgar uma ação que versava sobre a matéria.

O ex-empregado relatou que foi contratado no Brasil, em 1998, para exercer o cargo de operador passando, depois, a trabalhar como funileiro. Em 2005, ele passou a trabalhar na fábrica da reclamada localizada nos Estados Unidos, onde permaneceu até abril de 2007. Em dezembro de 2008 ele foi dispensado sem justa causa. O trabalhador narrou que recebia o valor fixo de US\$5,00 por hora extra trabalhada, porém, segundo ele, deveria ter recebido o valor do salário hora com o adicional de 50%, já que deve ser aplicada a lei nacional vigente pelo fato de ter sido ele contratado no Brasil. Ao contestar os pedidos, a empresa afirmou que todo o período trabalhado pelo empregado no exterior foi regido pela legislação americana. De acordo com a tese patronal, devem ser aplicadas ao caso as normas trabalhistas do lugar da prestação de serviços, observando-se o

entendimento consolidado na Súmula 207 do TST. Acrescentou que as horas extras eram pagas pela unidade americana, obedecendo-se a legislação trabalhista dos Estados Unidos.

Em sua sentença, a magistrada esclareceu que a aplicação da súmula 207 do TST fica condicionada aos casos em que a contratação do trabalhador for realizada no Brasil e a prestação dos serviços ocorrer, durante todo o período contratual ou, ao menos de forma predominante, no exterior, fato que não ocorreu no processo analisado. Conforme frisou a julgadora, em 10 anos de trabalho na empresa, o empregado permaneceu prestando serviços nos Estados Unidos por cerca de um ano e meio apenas. E o encerramento do contrato de trabalho ocorreu no Brasil, passado mais de um ano do retorno do trabalhador ao território nacional. Portanto, concluiu a julgadora que, se o contrato de trabalho foi firmado e teve vigência no Brasil, uma simples transferência provisória e de curta duração não atrai a aplicação das normas trabalhistas americanas. Além disso, como observou a magistrada, a empresa nem juntou ao processo o texto da legislação que ela entende ser aplicável ao caso.

Assim, como a empresa não contestou o horário de trabalho alegado pelo reclamante, a juíza sentenciante a condenou ao pagamento de duas horas extras diárias e respectivos reflexos, durante todo o período em que ele prestou serviços nos Estados Unidos. De acordo com a sentença, deverão ser observados o adicional de 50%, os dias efetivamente trabalhados; a evolução salarial do trabalhador e a efetiva remuneração recebida mensalmente. A condenação foi mantida pelo TRT-MG.

TRT 3º Região (27/04/2011)

SINDICATOS**“FESTA DO TRABALHADOR REÚNE 1,5 MILHÃO E MARCA COMPROMISSO COM CIDADÃO**

O 1o de Maio Unificado reuniu neste domingo, pela primeira vez, 5 centrais sindicais para comemorar o Dia do Trabalhador em evento que reuniu mais de 1,5 milhão de trabalhadores e foi realizado na Av. Marquês de São Vicente, em São Paulo. Lideranças das centrais sindicais União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central Geral dos

Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Força Sindical e Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST) subiram ao palco para reivindicar as pautas sobre os trabalhadores na administração Dilma Rousseff. Entre as cobranças ressaltadas, a redução da jornada de trabalho, o fim do fator previdenciário, a qualificação e o trabalho decente.

Base do governo e oposição debateram em torno da política econômica da inflação e redução de impostos. A presidente Dilma Rousseff, que não pôde comparecer à festa devido a uma pneumonia, foi representada pelo secretário-geral da Presidência, ministro Gilberto Carvalho, que leu a carta da presidente, destacando a valorização do salário mínimo, o aumento do emprego e o compromisso do governo no combate à inflação.

O presidente da UGT Nacional, Ricardo Patah, fez referência à economia e a importância de o evento ter criado uma unidade entre as centrais. “Pela primeira vez o 1º de Maio Unificado vai trazer muitas melhorias. É fundamental este ato que estamos desenvolvendo com todas as centrais do Brasil. Não existe no mundo uma unidade tão importante como essa. Eu quero cumprimentar as mulheres do Brasil, que somam mais de 4 milhões de trabalhadoras. O Brasil é das mulheres! Eu tive o prazer de ver nossa presidenta na televisão falando do primeiro de maio e falando do compromisso de tirar o nosso povo da miséria. E um dos itens que ela falou foi sobre educação, qualificação, comprometimento com o povo brasileiro. Nós somos a sétima economia do mundo, mas a nossa distribuição de renda é uma das piores. Só vamos mudar o Brasil com educação e com qualificação”, defendeu.

Patah lembrou do compromisso assinado entre as centrais, o governador de São Paulo, Geraldo Alckmin, e com o secretário do Emprego e Relações do Trabalho e vice-presidente da UGT, Davi Zaia, frente aos moradores de rua. “Com certeza, mais de 3 mil trabalhadores no estado terão a oportunidade de trabalhar. Não podemos nos contentar com o desemprego. Nós estamos vivendo o pleno emprego. Por que o valor do seguro desemprego é maior que o valor gasto com educação no Brasil? Por que? É por isso que

nós queremos ratificar a 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), para que nós possamos permitir que os trabalhadores tenham o seu emprego”, defendeu o presidente da UGT, que também levantou a bandeira da redução da jornada de trabalho, o fim do fator previdenciário e a luta pela educação e cidadania.

O deputado federal e vice-presidente da UGT, Roberto Santiago (PV), após citar a convenção 158 da OIT, ressaltou que as relações com os trabalhadores devem ser dignas. “Não é possível a relação de trabalho no país continuar do jeito que está. Não é possível um trabalhador chegar no seu emprego e ser demitido sem qualquer explicação, sem qualquer justificativa. Carregamos as bandeiras do 1º de Maio para que até o fim do ano consigamos verdadeiras transformações nas relações de trabalho. Viva os trabalhadores, viva o 1º de Maio!”, comemorou.

O presidente da Câmara dos Deputados, Marco Maia, ressaltou a oportunidade dos trabalhadores junto ao crescimento econômico. “É o momento de aumentar os salários, é o momento de aumentar os direitos, é o momento de reclamar a redução da jornada de trabalho, o fim do fator previdenciário, melhorar os salários e regular as terceirizações”, enfatizou Maia, que mostrou estar junto dos trabalhadores na construção dessa luta e na conquista da classe.

O ministro do Trabalho, Carlos Lupi, também representou a presidente lembrando a importância da data aos trabalhadores como espaço para reivindicar melhores condições na segurança do trabalho. “O Brasil de hoje é um país diferente. Perto de 4% do total de trabalhadores ativos têm problemas de acidentes no trabalho, alguns até mais graves, como casos de mutilação”, comentou.

O governador de São Paulo, Geraldo Alckmin, levou aos homenageados, o compromisso do governo. “Trabalhadoras e trabalhadores de São Paulo, trago aqui o apoio do nosso governo ao emprego, o compromisso com a redução dos impostos e com as relações de trabalho. Compromisso com a qualificação dos trabalhadores. Compromisso com as ações necessárias à aprovação de medidas em prol dos trabalhadores no Congresso Nacional”,

afirmou. Já o senador Aécio Neves (PSDB) ressaltou a importância das centrais terem suas próprias agendas. "É hora de colocar as nossas ideias, combater a inflação, falar sobre o processo de desindustrialização que ameaça o país", defendeu.

Também estiveram presentes o prefeito de São Paulo, Gilberto Kassab e o secretário do

Emprego e Relações do Trabalho e vice-presidente da UGT Davi Zaia.

Fonte: SECSP/SP (02/05/2011)

REGULAMENTAÇÃO

SALÁRIOS PRECISAM ACOMPANHAR PRODUTIVIDADE, AFIRMA SENADOR

O Senador Roberto Requião (PMDB-PR) citou o economista norte-americano Thomas Palley, na sexta-feira, para dizer que a desvinculação entre o salário dos trabalhadores e a produtividade é o maior problema do modelo neoliberal e uma das causas da crise econômica mundial.

Palley, disse o senador, demonstrou que os salários não cresceram no ritmo da produtividade, gerando inflação e desigualdade de rendimentos.

O economista, acentuou Requião, também atribui as seguidas crises do capitalismo nos últimos 30 anos à busca desenfreada do mercado financeiro por lucros.

— O que conta não é mais a produção, e sim o jogo alucinado das bolsas, as mirabolantes fórmulas da engenharia financeira, a busca sem limites ou racionalidade pelos lucros fartos e fáceis — assinalou.

Na opinião do senador, o Brasil pode criar um novo modelo que restaure o vínculo entre salário e produtividade, com ênfase no crescimento baseado na demanda interna. Para isso, Requião defende uma postura mais ativa do Senado.

— À medida que silenciemos, que não discutamos, à medida que esta Casa se omita na formulação da política econômica nacional, não opine sobre as tantas decisões da Fazenda e do Banco Central, e à medida que a maioria só diga sim, as chances de mudança que a crise proporciona serão, desgraçadamente, perdidas — afirmou.

FONTE: Senado Federal (02/05/2011)

