

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais determina suspensão da Carteira Nacional de Habilitação de Sócios executados

A 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, por maioria de votos, determinou a suspensão da Carteira Nacional de Habilitação (“CNH”) de sócios executados, entendendo que tal medida é possível quando esgotadas todas as tentativas de pagamento da dívida e que não afeta o direito de locomoção dos executados.

Nos autos da reclamação trabalhista, houve diversas tentativas de execução da empresa reclamada, visando satisfazer o crédito do reclamante. Entretanto, todas as tentativas, via Renajud, Infojud, BacenJud, expedição de ofícios, entre outras, restaram infrutíferas.

A medida teve como base o artigo 139, inciso IV, do Código de Processo Civil, que prevê expressamente a possibilidade de adoção de medidas coercitivas atípicas, como apreensão de documentos, por exemplo, como forma de pressão psicológica para lograr êxito no cumprimento de ordem judicial, no caso em tela, execução.

Trabalhadora não consegue sobreaviso por responder mensagens via aplicativo WhatsApp após a jornada de trabalho

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais confirmou decisão proferida pela 1ª instância que negou o pagamento de horas de sobreaviso a empregada que respondia mensagens via WhatsApp após o expediente de trabalho.

Para o juízo de 1º grau, o simples fato de haver um grupo de WhatsApp em que empregados trocavam informações, durante e após o expediente, não configura sobreaviso, não gerando, portanto, obrigação da empresa ao pagamento de horas de sobreaviso. Ainda, destacou que o fato de o gerente integrar esse grupo não foi considerado capaz de gerar o reconhecimento da pretensão autoral.

Ainda, pelo entendimento da turma julgadora, a suspensão da CNH não obsta o direito de ir e vir dos sócios executados, os quais poderão valer-se de outros meios de locomoção.

Importante ressaltar que esse não é o primeiro caso onde a Justiça do Trabalho faz uso de medidas coercitivas atípicas como forma de satisfazer uma execução. Em outros julgados, não apenas do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, houve a suspensão da própria CNH e do passaporte de sócios executados, após a desconsideração da personalidade jurídica.

Frise-se, ainda, que a decisão proferida pela 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais cita julgado do Superior Tribunal de Justiça envolvendo caso em que se adotou medidas coercitivas atípicas para executado que possuía alto padrão de vida e não cumpria com execuções judiciais.

A decisão, como acima ressaltado, confirmada em sede recursal, foi baseada no teor da Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho. Tanto pela Vara do Trabalho de Divinópolis, quanto pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, o entendimento foi de que para a caracterização de sobreaviso, o empregado deve ter sua liberdade de locomoção restringida pelo empregador, sendo que o simples uso de aparelho celular ou outro meio de comunicação não configura limitação da liberdade de ir e vir do empregado.

Nesse sentido, a regra prevista na mencionada súmula é clara: a mera utilização de instrumentos

telemáticos ou informatizados, ainda que fornecidos pelo empregador, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. O empregado deve, de fato, ser

tolhido de sua liberdade de locomoção, como em casos de escala de plantões após o expediente.

Supervisor de vendas que tinha férias interrompidas constantemente será indenizado por dano existencial

A 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais julgou favoravelmente recurso interposto por empregado, determinando o pagamento de indenização por dano existencial pelo fato de sofrer constantes interrupções em seus períodos de férias para atender serviços de sua empregadora, alterando decisão proferida pelo juízo de 1º grau.

Para o regional, houve dano existencial no caso em tela, na medida em que o reclamante foi “impedido de se realizar, na qualidade de ser humano, nos aspectos pessoal e social, seja em razão da supressão de seu tempo pela imposição de jornada de trabalho excessiva, seja pelo desrespeito aos períodos de descanso garantidos por lei.” Ainda, enfatizou na decisão que o reclamante era tolhido do convívio social e familiar durante o período de descanso.

Nos autos da reclamação trabalhista em questão, restou demonstrado que o reclamante recebia diversas ligações e comparecia à sede da empregadora durante suas férias para prestar serviços. Ainda, solucionava diversos problemas da empregadora diretamente de seu celular corporativo durante o período de férias.

Pelo teor dessa decisão, verifica-se que o poder diretivo do empregador sofre limites quando se fala do direito do empregado em conviver com sua família, sendo que, casos onde esse direito é obstaculizado pelo empregador, surge o direito de reparação por dano existencial.

Construtoras são condenadas em Ação Civil Pública por contratação ilegal de prestadores de serviços

Duas construtoras integrantes do mesmo grupo econômico foram condenadas em sentença proferida pela 05ª Vara do Trabalho de Aracaju, em sede de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho de Sergipe, decorrente de investigação relativa à denúncias sobre contratação irregular de trabalhadores, aliciados em outros estados para trabalhar em Sergipe, sem observância da Instrução Normativa 90/2011 do Ministério do Trabalho.

Segundo essa Instrução Normativa, entende-se por “*localidade diversa de sua origem*” o recrutamento que implique a mudança transitória ou definitiva de residência do trabalhador, sendo que o aliciamento e transporte irregular é considerado crime, como disposto no artigo 207 do Decreto-Lei 2.848/40.

Para que haja regularidade em tal contratação, a instrução estabelece que a empresa deve comunicar o fato ao Ministério do Trabalho por intermédio de

certidão específica (Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT). A Ação Civil Pública, dentre outros assuntos, tratava, também, de questão relativa ao não fornecimento de equipamentos de proteção individual aos empregados.

Analisando os autos, decidiu-se pela condenação de ambas as empresas a absterem-se de recrutar trabalhadores para prestação de serviços fora de seus locais de origem sem a obtenção de Certidão Liberatória emitida pelo Ministério do Trabalho. Ainda, determinou-se que as empresas providenciassem e concedessem equipamentos de proteção individual a todos os seus empregados, diretos ou não, e monitorassem sua utilização.

Por fim, determinou-se o pagamento de dano moral coletivo, calculado com base no lucro líquido das construtoras.

Tribunal Superior do Trabalho e Ministério Público do Trabalho discutem sobre a definição da base de cálculo para preenchimento de cotas para aprendizes e portadores de necessidades especiais

Recentes decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, de cunho judicial, e pelo Ministério Público do Trabalho, de cunho administrativo, tratam sobre a adoção de critérios para base de cálculo para preenchimento de cotas de aprendizes e portadores de necessidades especiais.

Nesse sentido, a 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho pronunciou-se sobre o tema, rejeitando recurso interposto por uma empresa de segurança privada de Brasília, mantendo a decisão que determinou a inclusão dos postos de vigilante na base de cálculo para a contratação de aprendizes.

Os desembargadores que apreciaram a questão alegaram que, em que pese a necessidade de se ter idade mínima de 21 anos para tal função, nos termos do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, a idade máxima para a contratação de aprendizes seria de 24 anos, não havendo óbice para a contratação daqueles com idade entre 21 e 23 anos.

Esse entendimento serviu, também, como base de decisão proferida em Ação Civil Pública, condenando entidades sindicais e federação a se absterem de celebrar instrumentos coletivos autorizando a flexibilização da base de cálculo da cota legal de aprendizagem e da pessoa com deficiência e ainda, a pagar dano moral coletivo no valor de R\$ 50.000,00

Tribunais Regionais do Trabalho do Rio de Janeiro e de São Paulo divergem sobre licença-maternidade da mulher em relação homoafetiva

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro deu provimento ao recurso de empregada de banco de investimento que requereu a concessão da licença-maternidade devido ao nascimento de sua filha, gestada pela cónyuge por meio de reprodução assistida.

A demanda deveu-se ao fato de a empresa ter se negado ao pedido de licença-maternidade, partindo do entendimento de que o direito caberia à sua esposa, que gestou a filha de ambas. A trabalhadora informou na petição inicial que sua esposa não chegou a requerer a licença-maternidade, tendo em vista que é aposentada por invalidez. A empresa reclamada afirmou, na contestação, que o requerimento de licença-maternidade da empregada foi indeferido porque consideraram que a legítima beneficiária seria quem deu à luz e amamentou o bebê. Ainda de acordo com o banco, caso a empregada recebesse o benefício, estaria caracterizada uma concessão dupla, o que não é permitido pela legislação brasileira.

O relator do acórdão concluiu que a situação da empregada pode ser equiparada aos casos de adoção realizados por casais homoafetivos, quando ambos escolhem qual dos dois será o beneficiário. Segundo o magistrado, não é justo que aquele que tenha se valido da reprodução assistida, em vez de adotar, não possa ter o mesmo direito. “A proteção à maternidade, à gestante e ao nascituro tem respaldo constitucional e, sendo ambas as mães seguradas do INSS, qualquer uma delas tem direito a gozar da licença-maternidade, desde que a Previdência Social não seja onerada”.

Outro ponto ressaltado pelo relator é que não existe dupla percepção de licença-maternidade, já que é incontroverso que a esposa da autora não requereu

destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador pela supressão da função de motorista da base de cálculo para tais cotas.

A discussão em torno da matéria refere-se, justamente, às determinações legais quanto ao preenchimento de cotas. Para portadores de necessidades especiais, a base de cálculo é feita pelo número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa. Já para aprendizes, toda a empresa, de médio a grande porte, que possuam mais de 50 empregados, deverão compor o quadro de empregados, de 5% a 15% de jovens na condição de aprendizes.

o benefício porque se aposentou por invalidez e, portanto, não poderia gozá-lo.

Caso similar foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, mas a decisão foi diversa do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro.

O Tribunal de São Paulo reformou sentença de 1º grau que havia concedido licença-maternidade a uma reclamante que faz parte de um casal homoafetivo feminino. A decisão levou em conta que, na hipótese em questão, somente uma das mães teria direito ao benefício, sob o risco de se criar uma vantagem indevida em relação a pais heterossexuais e homossexuais masculinos.

A sentença entendeu que a autora teria direito à licença-maternidade, ao passo que o Tribunal julgou improcedente a ação, excluindo da condenação a indenização compensatória da licença. Segundo o relator do voto, “atualmente inexistente norma específica concessiva de licença-maternidade à mãe que não seja a biológica ou a adotante”.

O desembargador destaca que a própria lei, no que diz respeito à adoção e à guarda judicial conjunta, prevê a concessão de licença-maternidade para apenas um dos adotantes ou guardiões, “sendo que, no caso dos autos resta inviabilizada a possibilidade de concessão de licença-maternidade à reclamante (mãe não gestante), inclusive sob pena de assegurar tratamento diferenciado e privilegiado em relação aos pais adotivos, ao pai e até mesmo ao casal homossexual masculino”.

De ambas as decisões proferidas pelos Tribunais cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

ANDRÉ CROCE JERONYMO
E-mail: ajeronymo@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY
E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA
E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI
E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LARYSSA CARVALHO LOPES
E-mail: llopes@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

STOCHE FORBES

ADVOGADOS

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP • Brasil
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ • Brasil
+55 21 3609-7900

Brasília

SCS Quadra 09 • Bloco C • 10º andar
70308-200 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br