



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 09 de Março de 2010 - ANO III- Nº 227

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Registro eletrônico de ponto: Empresas brasileiras podem estar deixando de pagar R\$ 20,3 bilhões em horas-extras por ano

Notícias MTE- Levantamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, mostra que R\$ 20,3 bilhões referentes a horas-extras podem estar deixando de ser pagas aos trabalhadores brasileiros anualmente. Ao deixar de registrar o trabalho adicional de seus empregados, a sonegação à Previdência Social pode chegar a R\$ 4,1 bilhões, e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço mais R\$ 1,6 bilhão. Somadas, as horas-extras trabalhadas e não pagas no Brasil equivalem à carga horária referente a 956,8 mil empregos, que poderiam ser gerados em lugar do trabalho extra não remunerado. O estudo tem como base o Relatório Anual de Informações Sociais (Rais) do MTE.

Para evitar que os empregados continuem trabalhando de graça para as empresas, o MTE publicou em agosto de 2009 a Portaria 1.510, que disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto pelas empresas. O novo modo eletrônico de marcação de entrada e saída dos trabalhadores entrará em vigor em agosto de 2010. Segundo o ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, a portaria não tolhe outras formas de marcação de ponto.

"O controle eletrônico de ponto é opcional. As empresas que não quiserem utilizar o novo sistema poderão utilizar o sistema antigo", informa Lupi, referindo ao artigo 74 da CLT, que faculta o uso de registro de ponto manual ou mecânico. Contudo, se o meio eletrônico for adotado, deverão ser seguidas as instruções da Portaria 1.510.

A principal intenção do novo controle de jornada de trabalho é impedir que os horários anotados na entrada e saída do expediente de trabalho sejam alterados, como possibilitam alguns programas de computador disponíveis no mercado atualmente. Os novos relógios de ponto devem emitir comprovante da marcação a cada registro efetuado, para que os trabalhadores tenham comprovação do horário de início e fim do expediente.

SDI-1 determina indenização por redução de horas extras habituais

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Ao entender redução de horas extras como supressão parcial, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho aplicou a Súmula 291 e determinou o pagamento, a um empregado da Celesc Distribuição S.A., da indenização pela supressão parcial do trabalho extraordinário prestado habitualmente. Persistente, o trabalhador somente agora, no julgamento dos embargos na SDI-1, conseguiu que seu pedido fosse acolhido, após ter visto negada sua pretensão em todas as outras instâncias.

A Súmula 291 do TST prevê que o empregador que suprime o serviço suplementar prestado com habitualidade pelo período mínimo de um ano pague uma indenização equivalente ao valor de um mês (calculado pela média das horas suplementares prestadas nos últimos doze meses) das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação acima da jornada normal.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

O entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que examinou o recurso do funcionário da Celesc, é que, no caso, ocorreu redução de horas extras, e não supressão, como prevê a súmula. Após essa decisão, o trabalhador apelou para o TST, mas a Quinta Turma rejeitou o apelo, ao não conhecer do recurso de revista. Esse resultado provocou, então, a interposição dos embargos à SDI-1.

Para o relator dos embargos, ministro Lelio Bentes Corrêa, a Súmula 291 em momento algum estabelece distinção entre supressão e redução de horas extras. Conforme destaca o ministro, a supressão a que se refere a súmula alcança da mesma forma a redução das horas extras habitualmente prestadas, sendo uma situação equivalente à supressão parcial. Segundo o relator, deve ser preservada “a finalidade última da Súmula 291, que visa a assegurar ao empregado, de quem se exigiu a prestação habitual de horas extraordinárias, uma indenização proporcional ao tempo em que trabalhou em sobrejornada”.

Em sua fundamentação, o ministro Lelio Bentes esclarece que o objetivo da Súmula 291 é “afastar o instituto da incorporação das horas extras habituais, sob a justificativa de que tal procedimento revela-se pernicioso para o próprio empregado, na medida em que eterniza condição possivelmente gravosa à sua saúde e higiene no trabalho”. Além disso, com o pagamento de indenização compensatória, o relator considera que a súmula pretende minimizar o impacto no orçamento doméstico resultante da diminuição dos ingressos, devido à supressão do valor correspondente à jornada em excesso. (E-RR - 217700-36.2008.5.12.0011)

Descanso não concedido reverte-se em hora extra

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Nos casos de prorrogação de jornada, a mulher tem direito a intervalo de quinze minutos para descanso antes de iniciar o tempo de trabalho extraordinário. O descumprimento da norma prevista na CLT importa pagamento do período como trabalho extra. Nesse sentido foi a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, especificamente da Sexta Turma, em relação a uma ex-funcionária da Brasil Telecom S.A. – Telepar, que obteve o pagamento dos quinze minutos, acrescidos de adicional, legal ou convencional, em todos os dias em que houve trabalho além da jornada normal.

Apesar de ter posicionamento diverso quanto à questão, por considerar a regra discriminatória e redutora do mercado de trabalho da mulher, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso de revista da trabalhadora, adota o entendimento do Pleno do TST e lista precedentes em que são citados os fundamentos para a concessão dos quinze minutos de descanso para a mulher antes do trabalho extraordinário.

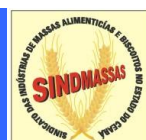
Pelos argumentos expostos, a norma do artigo 384 da CLT tanto representa uma medida de higiene, saúde e segurança, quanto é um dos benefícios em decorrência do ônus da dupla missão, familiar e profissional, a que corresponde o bônus da aposentadoria antecipada e da concessão de vantagens específicas. Há ainda o aspecto de proteção da natureza fisiológica da mulher.

A Sexta Turma reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que manteve sentença indeferindo o pagamento como extra do intervalo suprimido, entendendo que acarretaria violação do artigo 5º, I, da Constituição Federal. A mudança decorre da decisão, em 17/11/08, do Pleno do TST, de que “a norma não ofende o princípio da igualdade e foi recepcionada pela Constituição Federal, em decorrência das desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora em relação ao trabalhador”, esclarece o ministro Godinho Delgado. (RR - 4289600-54.2002.5.09.0900)

Horários invariáveis no cartão de ponto não valem como prova de horas extras

NOTÍCIAS TST (LOURDES TAVARES) - Cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova ao empregador. Esse entendimento do TST

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

está registrado na Súmula 338, III, e foi com base nele que a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que mandava pagar as horas extras pleiteadas por um empregado da Hoerbiger do Brasil Indústria de Equipamentos Ltda.

O trabalhador recorreu ao TST, alegando contrariedade à Súmula 338 na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), que julgou improcedente seu pedido de diferenças de horas extraordinárias. Para sustentar seus argumentos, anexou cópia de outro acórdão com entendimento contrário ao do TRT/BA, comprovando a divergência jurisprudencial.

Entendeu o Regional que, quando a empresa contesta os horários apresentados na petição inicial na reclamação do trabalhador, não devem ser invertidos os ônus da prova das horas extras somente porque existem registros invariáveis nos cartões de ponto. Para o TRT, permanece como obrigação do obreiro fazer a prova do fato que ele alega ser seu direito.

Ao examinar o recurso de revista do trabalhador, o ministro Emmanoel Pereira, relator, verificou que já existe entendimento predominante quanto ao tema, na Súmula 338, III. Diante disso, a Sexta Turma reformou a decisão do Regional e restabeleceu a sentença. (RR - 119700-10.2006.5.05.0029)

Empresa de vigilância não consegue excluir contratação de deficiente físico em percentual fixado em lei

NOTÍCIAS TST(LILIAN FONSECA) - A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso de revista da Protege - Proteção e Transporte de Valores contra a obrigação de contratar 5% de empregados com deficiência física, nos termos do artigo 93, IV, da Lei nº 8.213/91. Na prática, com esse julgamento, ficou mantida a decisão do Tribunal do Trabalho paulista (2ª Região) que condenara a empresa a cumprir a cota estabelecida na lei. A empresa alegou que a decisão do TRT violava literalmente o artigo 16 da Lei nº 7.102/83, que dispõe sobre os requisitos para o exercício da profissão de vigilante. Disse ainda que a natureza e as peculiaridades da sua atividade-fim, por exemplo, a vigilância e o transporte de valores, exige aptidão física e mental dos trabalhadores.

No entanto, como observou a relatora e presidente da Turma, ministra Maria Cristina Peduzzi, o quadro fático revelado pelo Regional comprovava que é possível pessoa portadora de deficiência física participar de cursos de formação de vigilantes e, a depender do tipo de deficiência, exercer a função. Assim, não era possível excluir, em princípio, os profissionais com deficiência da base de cálculo dos percentuais previstos na lei. Segundo a relatora, portanto, a alteração do julgado envolveria reexame de fatos e provas que não podem ocorrer no âmbito do TST. No mais, o Regional já havia esclarecido que a Protege mantinha mais de seis mil empregados e apenas 54 portadores de deficiência (valor inferior aos 5% obrigatórios), na época em que o Ministério Público do Trabalho paulista iniciou a ação contra a empresa.

O TRT também apurou que deficiências menores, tais como a perda de um dedo ou encurtamento de uma perna, não impedem o trabalhador de prestar serviços de vigilância. Sem falar na possibilidade de emprego em locais com circuito fechado de TV. A conclusão do Regional foi no sentido de que não haveria razões técnicas ou jurídicas para excluir os vigilantes da base de cálculo para aplicação da reserva legal de emprego para deficientes. Durante o julgamento, o ministro Márcio Eurico destacou que a empresa poderá avaliar, em cada caso, o tipo de deficiência do profissional e, se for o caso, excluir determinados candidatos. Além do

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

mais, na opinião do ministro, a empresa ainda tem a opção de admitir empregados deficientes para exercer atividades que não sejam propriamente de vigilância.

Por fim, em decisão unânime, os ministros da Turma acompanharam o entendimento da relatora de rejeitar o recurso da empresa contra a aplicação da cota para deficientes. Porém, como o TRT, além de ter determinado o cumprimento da reserva legal de 5%, imprimiu efeito nacional à decisão, os ministros limitaram ao Estado de São Paulo o alcance da condenação. (RR – 129600-12.2006.5.02.0090)

Mudança de setor sem alteração de domicílio não caracteriza transferência

NOTÍCIAS TST (RAIMUNDA MENDES) - Os ministros da Sexta Turma do TST acolheram apelo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, que teve seu recurso ordinário rejeitado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (PI), em relação à legalidade do ato de mudança da lotação de um empregado. O TRT julgou que a ECT tinha o direito de mudar a lotação do seu empregado, mas considerou o ato uma transferência ilegal, visto que não foi comprovada a necessidade do serviço, conforme exige a Súmula 43 do TST. Em razão dessa análise, o Regional manteve a sentença que determinara o retorno do empregado à sua função de origem no Centro de Distribuição Domiciliária Centro /Teresina.

Em seu recurso ao TST, a ECT esclareceu que o empregado era lotado na unidade CDD Centro/Teresina e dali, por determinação administrativa, foi para o CDD Itacaré, dentro da mesma cidade. A empresa alegou não estar caracterizada a transferência do empregado, uma vez que não houve mudança de domicílio, e sim modificação da unidade de trabalho.

Argumentou ainda a ECT que, mesmo se houvesse ocorrido a transferência, essa, – contrariamente à conclusão do Regional – não poderia ser considerada ilegal, pois estaria conforme o contrato de trabalho celebrado entre as partes.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do processo na Sexta Turma, concluiu não ter havido abusividade no ato administrativo da ECT. A atitude da empregadora, a seu ver, apenas reflete “a prática de um direito discricionário da administração”. Ressaltou também o relator que a possibilidade de o empregado ser lotado em outra unidade da ECT já era prevista no edital do concurso a que ele se submetera.

Assim, a Sexta Turma do TST, alegando contrariedade à Súmula 43/TST e ofensa ao art. 469, caput, da CLT, acolheu unanimemente o recurso da empresa e deu-lhe provimento para excluir da condenação a determinação de retorno do empregado à unidade CDD Centro/Teresina. (RR 182700-54.2007.5.22.0003)

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

