

Diariodelguape.com

Vale do Ribeira

Informativo Jurídico e Trabalhista

12 notas

**por Renata Oliveira**

Edição 04 Ano 1 – 04/03/2010



Profissão Advogado

Especialista em direito penal e tributário, Leopoldo Luis Lima Oliveira dá dicas aos jovens que querem seguir carreira na área jurídica.

Por Rômulo Martins



A advocacia oferece uma gama de possibilidades aos profissionais da área, mas é preciso estar atualizado diante das mudanças a que o Direito é submetido. O Empregos.com.br entrevistou Leopoldo Luis Lima Oliveira, especialista em direito penal e tributário e secretário adjunto geral da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) São Paulo, unidade Tatuapé.

Oliveira fala sobre a importância da formação, perfil comportamental, áreas de atuação e dá dicas aos jovens que querem ser um profissional diferenciado no mercado de trabalho.

Quais as exigências para atuar como advogado?

Primeiramente é preciso cursar uma faculdade de Direito. Nos últimos anos tivemos uma

proliferação de cursos jurídicos no país e, a OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), sempre atuante em muitos momentos históricos, também atuou na promoção de um exame de ordem. Então é necessário cursar uma faculdade credenciada, que tenha uma supervisão do MEC (Ministério da Educação).

Após a faculdade, você terá um diploma de bacharel. Não estará apto a enfrentar o mercado de trabalho na qualidade de advogado. Para isso, você deve prestar o exame de ordem (e ser aprovado).

Qual postura o advogado deve adotar?

Um dos principais comportamentos que o advogado deve adotar é a ética: com os clientes, com os próprios advogados, com os funcionários da justiça... é um dos critérios... eu acredito que a questão da postura começa desde a sala de aula... ser advogado é uma profissão de extrema importância, que se revela um dos pilares do chamado Estado democrático...

Quais as áreas de atuação?

A advocacia traz um leque de opções... o advogado pode trabalhar em inúmeros departamentos, pode abrir um escritório de advocacia para trabalhar como autônomo, trabalhar em uma empresa, prestar um concurso público.

Como você analisa o mercado de trabalho para o advogado?

O advogado (iniciante) terá de enfrentar um mercado de trabalho concorrido. A primeira das dicas: não deixe de estudar nunca. Segunda: trabalhe com ética e determinação. Terceira recomendação: vá em busca dos seus sonhos. Você nunca pode perder a capacidade de sonhar. Oportunidade tem para todos; existem diversos ramos do Direito em que o advogado pode atuar. Temos hoje, devido à globalização e às evoluções tecnológicas, o direito eletrônico, uma profissão de extrema importância; o direito ambiental; o direito eleitoral, enfim, tem campo para todos.

Fale sobre a questão salarial.

O advogado pode receber de acordo com a sua produtividade, enquanto profissional autônomo. Agora, sobre a cobrança de honorários, existe uma previsão, que pode ser consultada no site www.oabsp.org.br... A tabela estabelece o mínimo que o advogado pode cobrar.

Em São Carlos, Justiça determina fornecimento da cadeira de rodas



A Vara da Infância e Juventude de São Carlos determinou que a prefeitura da cidade e o governo do Estado forneçam cadeira de rodas para uma criança de 11 anos de idade, portadora de necessidades especiais.

A ação foi proposta pela Promotoria de Justiça de Infância e Juventude a pedido da mãe da criança. Ela relatou o drama de sua filha portadora de malformação

congenita que a impede de se movimentar. Por isso, necessita do auxílio da cadeira de rodas.

Segundo a promotoria, a criança está aguardando a cadeira desde maio de 2010 e que somente haverá nova consulta com ortopedista em junho de 2011.

De acordo com o juiz Cláudio do Prado Amaral a demora no atendimento poderá causar prejuízos ainda maiores do que aqueles que a criança já vem sofrendo.

Em sua decisão, o magistrado concluiu: "presentes os requisitos legais, pois, liminarmente concedo o pedido formulado pelo representante do Ministério Público, com o prazo de cinco dias para fornecimento da cadeira de rodas com a especificações pleiteadas, sendo que a partir do vencimento do prazo sem o atendimento da determinação passará a incidir contra os sujeitos passivos (Estado de São Paulo e Município de São Carlos) concomitantemente multa diária de dez mil reais".

Fonte: Assessoria de Imprensa TJSP

Oposição protocola ação no STF contra fixação do mínimo por decreto

A oposição (PSDB, DEM, PPS e PV) protocolou há pouco ação direta de inconstitucionalidade (ADIAção judicial que tem por objeto a declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual. Quando julgada procedente, a lei ou ato impugnado não podem mais ser aplicados. Podem propor essa ação o presidente da República, as mesas do Senado, da Câmara e das assembleias legislativas, os governadores, o procurador-geral da República, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, os partidos políticos com representação no Congresso Nacional, as confederações sindicais e as entidades de classe de âmbito nacional.) no Supremo Tribunal Federal (STF) contra artigo da Lei 12.382/11 que determina que o valor do salário mínimo seja estabelecido anualmente por decreto do Executivo até 2015.

Pela norma, o valor do mínimo deixará de ser fixado por lei e passará a seguir uma fórmula única: inflação do ano anterior somada à variação do Produto Interno Bruto (PIB) indicador que mede a produção total de bens e serviços finais de um país, levando em conta três grupos principais: – agropecuária, formado por agricultura extrativa vegetal e pecuária; – indústria, que engloba áreas extrativa mineral, de transformação, serviços industriais de utilidade pública e construção civil; e – serviços, que incluem comércio, transporte, comunicação, serviços da administração pública e outros. A partir de uma comparação entre a produção de um ano e do anterior, encontra-se a variação anual do PIB.) de dois anos antes.

Para o líder do PSDB, deputado Duarte Nogueira (SP), contudo, o reajuste por decreto permite que questões subjetivas influenciem o valor do salário mínimo, fazendo com que o governo impeça um aumento real, como fez neste ano. Segundo ele, a ADI busca preservar a Constituição para que a sociedade possa discutir periodicamente o reajuste do mínimo.

O líder do governo, deputado Cândido Vaccarezza (PT-SP), já declarou que não considera o texto inconstitucional, pois os decretos do Executivo se limitarão a aplicar uma fórmula aprovada pelo Congresso.

Caso o STF decida em favor da ação de PPS, PSDB, DEM e PV, somente o dispositivo da lei que determina a fixação do mínimo por decreto será suspenso. O reajuste para R\$ 545 será mantido.

Reportagem – Carolina Pompeu

Fonte: Câmara dos Deputados

Empresa não pode ser prejudicada pela demora na análise de seu pedido de revisão do parcelamento do débito

A 8.^a Turma, sob a relatoria da desembargadora federal Maria do Carmo Cardoso, determinou a exclusão do nome de construtora do respectivo registro no Cadin, nos termos do art. 7.^o, II, da Lei 10.522/2002.

De acordo com o voto, há um parcelamento do débito, que vem sendo quitado regularmente, e de oferecimento de pedido de revisão do parcelamento, que, até o momento da impetração da demanda na Justiça, não havia sido analisado.

Ressaltou a relatora que, quanto à pendência do pedido de revisão do parcelamento, a empresa não pode ser prejudicada pela demora na análise de seu pedido. A Fazenda tão pouco pode eximir-se de tal análise em face do aumento desmesurado das tarefas de responsabilidade da Receita Federal do Brasil, conforme afirmado em suas alegações.

Reexame Necessário 200635000107250/GO

Fonte:Tribunal Regional Federal da 1.^a Região

7ª Câmara: Assédio Moral também pode se dar entre colegas da mesma hierarquia

o Trabalhadora que prestou serviços a uma empresa de telecomunicações recorreu ao TRT da 15ª Região, sediado em Campinas, alegando que teria havido cerceamento de defesa, por não ter havido oitiva de testemunhas, quando da instrução do processo que moveu contra suas ex-empregadoras.

Entre outros pedidos, a autora entendeu que teria direito a indenização por danos morais, em virtude de ter sofrido perseguição por parte de um monitor de vendas. Enfatizou ainda o prejuízo que teve, pois precisou parar a faculdade por conta da perda do emprego. Segundo a reclamante, o colega teria sabotado o seu computador, realizando vendas indevidas com o uso da senha pessoal dela. Poucos dias após descobrir o fato, a profissional foi demitida.

Ao negar o pedido da reclamante nesse quesito, a decisão da 5ª Vara do Trabalho de São José dos Campos levou em conta que a trabalhadora foi despedida sem justa causa e que a pessoa que possuía ascendência hierárquica sobre ela era o supervisor, não o monitor. Dessa forma, o juízo de primeira instância considerou desnecessária a produção de provas testemunhais sobre as disputas havidas entre reclamante e monitor de vendas. Ainda segundo a sentença, o assédio moral possui como pressuposto que seja exercido por pessoa que possua ascendência sobre o subordinado.

Já no entendimento do relator do acórdão no Tribunal, desembargador Laurival Ribeiro da Silva Filho, é equivocada a crença de que o assédio moral somente se configura quando praticado por superiores hierárquicos contra seus funcionários. O magistrado

reforça que, diferentemente do assédio sexual, em que o superior hierárquico utiliza seu poder para obter favores sexuais de seus subordinados, o assédio moral pode ser configurado em situações que envolvam colegas da mesma hierarquia.

O relator baseou-se ainda em entendimento do ministro João Oreste Dalazen, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para quem o assédio moral se dá pela violência psicológica extrema à qual uma pessoa é submetida por um chefe ou mesmo por um colega de trabalho. Assim, a 7ª Câmara do Tribunal acolheu a preliminar, para declarar a nulidade da sentença original e determinou o retorno do processo à VT, para reabertura da instrução processual, com a oitiva de testemunhas. (Processo 168-06.2010.5.15.0132)

Fonte: TRT – 4ª Região – RS – José Francisco Turco

Trabalhista

Mantida condenação de Prefeitura que não fornecia equipamentos de proteção ao trabalhador

O trabalhador era funcionário do Município de Avaí desde 11 de julho de 2001 e, além de operador de máquinas (tratorista), também trabalhava com serra elétrica, esmeril, lixadeiras e furadeiras, desempenhando, ainda, a função de soldador e mecânico de caminhões, automóveis, trator e máquinas. Em 4 de fevereiro de 2005, enquanto manuseava o esmeril, sem o uso de nenhum tipo de equipamento de proteção, o que era a praxe no local de trabalho, o trabalhador se feriu, atingido por uma faísca produzida pelo esmeril, o que lhe acarretou a perda da visão num dos olhos. Atualmente, ele se encontra na fila para transplante de córnea. Também sofre de redução da capacidade auditiva.

Em ação trabalhista na 1ª Vara do Trabalho de Bauru, o perito do juízo constatou e concluiu que, em visita ao reclamado, verificou a falta de EPIs [equipamentos de proteção individual] de todos os tipos, com riscos de acidente muito nítidos. Além disso, o perito também constatou que há risco físico (ruído), ergonômico, químico e de acidente nas atividades desenvolvidas pelo autor no reclamado. Portanto, concluiu que existe nexos causal entre a atividade desenvolvida pelo reclamante e a lesão ocular, bem como

há nexo com a lesão auditiva.

O município tentou se defender e, apesar das provas produzidas, a comprovação da lesão ocular e auditiva por culpa do empregador, por omissão, a defesa do reclamado se baseou no argumento de que em nenhum momento restou comprovado o alegado dano moral sofrido pelo reclamante, que não pode ser presumido. No entanto, para o relator do acórdão da 3ª Câmara do TRT da 15ª, desembargador Edmundo Fraga Lopes, o município cometeu um despautério.

O magistrado acrescentou ainda que só há que se lamentar de tais argumentos, cujo escopo é nitidamente protelatório. Assim, o acórdão manteve a indenização por danos morais arbitrada pelo juízo de origem, no valor de 40 vezes o último salário do reclamante, que era de R\$ 417,56. Manteve, também, a indenização material deferida em face da redução da capacidade laborativa, considerando a culpa da recorrente no acidente ocorrido e a presumível estagnação profissional imposta ao trabalhador, mercê da redução da sua capacidade laboral. (Processo 0097700-75.2007.5.15.0005)

Fonte: TRT – 15ª Região – SP (Campinas) – Ademar Lopes Junior

Ampliação da licença-maternidade é uma das prioridades, diz deputada

A coordenadora da bancada feminina na Câmara, deputada Janete Rocha Pietá (PT-SP), reafirmou que as prioridades do grupo na Casa incluem a luta por mais poder político e pela redução da violência e da pobreza entre as mulheres. Entre as propostas prioritárias estão o PL 6653/09, que prevê ações para garantir a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, e a PEC 30/07, que amplia de 120 para 180 dias a licença-maternidade de todas as trabalhadoras, urbanas ou rurais, que contribuam com a Previdência Social.

Atualmente, a licença-maternidade de 180 dias vale para funcionárias de empresas que optaram pelo Programa Empresa Cidadã e para servidoras da administração pública.

Segundo Janete Rocha Pietá, a bancada também atuará com força na reforma política. Queremos uma lista [partidária] onde haja uma mulher e um homem. Devemos lutar para o meio a meio. Queremos que o financiamento seja público e os partidos cumpram a decisão da minirreforma que estabelece 5% do fundo partidário para a formação de novas lideranças femininas, afirmou.

A deputada, que participou em 01 de março de sessão solene do Congresso em homenagem ao Dia Internacional da Mulher (8 de março), disse ainda que as mulheres brasileiras querem mais creches, mais restaurantes e lavanderias comunitárias, mais instrumentos que as liberem para o trabalho.

Fonte: Câmara dos Deputados

Trabalhadora demitida oito meses antes da aposentadoria conquista salário e demais verbas do período

Por Ademar Lopes Junior

Faltando apenas oito meses e 13 dias para se aposentar, a trabalhadora foi demitida sem justa causa pela empresa do ramo de fabricação e comércio de aromas e fragrâncias. A sentença da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí julgou os pedidos da trabalhadora parcialmente procedentes.

Inconformadas, ambas as partes recorreram. A reclamada não concordou, entre outras determinações da sentença, com a concessão dos salários do período de estabilidade pré-aposentadoria. Por sua vez, a trabalhadora recorreu reclamando outras parcelas faltantes do contrato relativo ao período estável e reflexos proporcionais, conforme postulado na inicial, e a não incidência de contribuições previdenciárias e tributos federais.

O relator do acórdão da 10ª Câmara do TRT da 15ª, desembargador José Antonio Pancotti, ao analisar o pedido da empresa quanto à concessão à trabalhadora dos salários do período de estabilidade pré-aposentadoria, afirmou que o documento de Simulação de Contagem de Tempo de Contribuição, extraído a partir do NIT (Número de Identificação do Trabalhador perante a Previdência Social) da reclamante, merece fé e comprova o efetivo tempo faltante de 8 meses e 13 dias para a reclamante obter o benefício da aposentadoria integral. O relator lembrou também que como ressaltado, na origem, a reclamada teve tempo suficiente para produzir contraprova ao documento; arguir a falsidade documental, enfim deduzir defesa plausível para desconstituir a prova apresentada, porém disso não cuidou.

O acórdão ainda ressaltou que o juízo a quo entendeu que a reclamante, por faltar oito meses e treze dias para aposentadoria integral, tendo em vista que a cláusula fala nesse

benefício de qualquer tipo, estaria contemplada, não só a aposentadoria proporcional, mas também a integral. Acolheu, por isso, o pedido de pagamento de salários do período faltante, reputando inviável a reintegração. No recurso, a empresa sustentou que a expressão – de qualquer tipo – se refere às diversas modalidades de aposentadoria previstas no regime geral da previdência social (por idade, tempo de serviço, especial, tempo de contribuição), porém, segundo o acórdão, não parece que seja correta a interpretação da cláusula, até porque a recorrente inova na interpretação da cláusula em recurso, porque a defesa fulcrou-se na carência da ação, por falta de ressalva na homologação da rescisão contratual; ausência de prova idônea do tempo de serviço ou de contribuição; ausência de comunicação à empresa de que tinha interesse na aposentadoria integral.

A decisão concluiu assim que a dispensa imotivada, não obstante permitida por lei, sempre abusiva, porque sem aparente justificativa de qualquer ordem, quando a reclamante já estava prestes a implementar tempo de contribuição para obter o benefício integral de aposentadoria. Quanto ao recurso da trabalhadora, o acórdão deu razão apenas em parte no que se refere aos direitos decorrentes do período estável, no sentido de reconhecer o direito a estas parcelas, além dos salários e justificou que a sentença interpretou a cláusula normativa, como garantidora tão somente dos salários do período faltante, que expressamente preconiza que: fica assegurado o emprego ou salário. Por isso, entendeu que as obrigações criadas pela cláusula são alternativas, o que pressupõe equivalência nas obrigações. Assim, inadimplida a primeira alternativa – assegurado o emprego – a segunda, leia-se – assegura o salário – deva esta equivaler-se ao que correspondente o adimplemento da primeira, e concluiu que se mantida no emprego, além dos salários, a reclamante teria direito a 8/12 de férias proporcionais acrescidas de 1/3; gratificação de natal proporcional; FGTS com multa de 40%.

Com relação aos descontos de contribuição previdenciária e retenção de imposto de renda, o acórdão deu razão à trabalhadora, afirmando que a sentença rejeitou o pedido de reintegração, optando por determinar a indenização dos salários do tempo faltante para a implementação da carência para a aposentadoria integral. A Câmara concluiu que em se tratando de parcelas indenizatórias, não há que se falar em contribuição previdenciária, nem em descontos fiscais. (Processo 112700-90.2008.5.15.0002 RO)

Fonte: TRT – 15ª Região – SP (Campinas)

Identificar anotação judicial na CTPS gera dano moral

O empregador que anotar na carteira de trabalho do empregado retificação determinada pela Justiça do Trabalho e ainda registrar que o fez por força de decisão judicial terá que indenizar o empregado por danos morais. Esse é o entendimento da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho que condenou o Restaurante Terra Gaúcha Ltda. a indenizar uma ex-funcionária em R\$ 5 mil, por ter feito as anotações na sua CTPS.

A ex-funcionária do restaurante ajuizou ação na qual postulou indenização por danos morais e materiais. Informou que em outra ação contra o mesmo estabelecimento foi reconhecido o vínculo de emprego, sendo determinada a anotação na sua CTPS. Contou que o restaurante, ao proceder à anotação determinada pela Justiça, fez constar que se deu por determinação judicial em processo trabalhista. Isso, segundo a trabalhadora, teria lhe causado prejuízo em sua vida profissional, dificultando a obtenção de um novo emprego.

A Vara do Trabalho deu razão ao restaurante ao julgar improcedente a ação. A empregada recorreu da sentença ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), alegando que o restaurante teria agido de má-fé ao fazer as anotações, sendo desnecessária a comprovação do prejuízo. Para o Regional, a empresa cumpriu o determinado pela sentença, sem proceder de forma ilícita, salientando que a anotação realizada na CTPS da empregada não é desabonadora da sua conduta.

O TRT ressaltou que “não age ilicitamente o empregador ao registrar na CTPS que a retificação da data de admissão corresponde ao decidido em reclamatória trabalhista”. Observou ainda que o ato praticado não enseja responsabilização por dano moral e material. A ex-funcionária recorreu ao TST, sustentando existir ato ilícito, culpa e nexo de causalidade que autorizam a condenação do restaurante por danos morais e materiais, por considerar que o ato da anotação na carteira, além de desabonador, feriu a sua honra, imagem e dignidade.

Ao analisar o recurso na Oitava Turma, a relatora, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, deu razão à funcionária. A relatora adotou os fundamentos do ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em caso semelhante, no qual o ministro concluiu que era devido o pagamento da indenização por danos morais quando o empregador, além de lançar a retificação determinada pela Justiça do Trabalho, registra que o fez por força de decisão judicial.

(RR-102200-94.2008.5.04.0252)

Trabalhador não consegue comprovar

culpa da empresa em acidente de trabalho

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao recurso de um empregado que responsabilizava as empresas Mahle Indústria e Comércio Ltda. e Dana Indústria Ltda. pelo acidente de trabalho sofrido na empresa. Ele teve a ponta do dedo indicador da mão direita esmagado quando operava uma máquina. O empregado pediu a condenação das empresas por danos morais, materiais e estéticos. A decisão do TST manteve o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que considerou que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do empregado.

O trabalhador foi contratado pela Mahle para prestar serviços terceirizados à Dana, na função de operador de máquina na fabricação de peças. Na audiência na vara do trabalho, afirmou que ao efetuar ajustes em uma das máquinas a correia de uma delas teria ricochetado em direção a sua mão causando o acidente.

Porém, o laudo pericial médico realizado com base nos exames clínicos e nas informações prestadas pelas partes comprovou que o acidente teria ocorrido por culpa exclusiva do empregado, que teria se distraído no momento do acidente deixando a mão exposta próxima à corrente que acabou prendendo a luva que ele usava esmagando a ponta do dedo. Ainda, segundo o laudo, não houve prejuízo de ordem material ao empregado que foi considerado apto ao trabalho, sem nenhuma restrição.

Dessa forma a sentença excluiu as empresas da responsabilidade pelo acidente. O empregado recorreu ao TRT que, confirmou a decisão. O regional considerou que diante da confissão do próprio autor da ação, pode-se verificar que o acidente não teria ocorrido por mau funcionamento do maquinário, tampouco por inexperiência do empregado, mas sim, por descuido e distração no momento do acidente.

Segundo o acórdão regional, não houve por parte da empresa negligência quanto às normas de segurança do trabalho. O empregado, inconformado, recorreu ao TST por meio de Agravo de Instrumento buscando destrancar o Recurso de Revista.

Para o relator na Turma, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, o acórdão regional foi taxativo ao afirmar que a lesão sofrida ocorreu por culpa exclusiva da vítima, não ficando demonstrada, segundo os laudos, a culpa da empregadora. Para o ministro esta situação excluiu as empresas da responsabilidade pelo acidente. Com esse entendimento a Turma por unanimidade, negou provimento ao agravo de instrumento, com ressalva

de entendimento do Ministro Lelio Bentes Corrêa.

(AIRR – 4086-32.2010.5.04.0000)

(Dirceu Arcoverde)

Fonte: TST

Jornalista que trabalha em empresa não jornalística tem direito a jornada reduzida

O jornalista que exerce funções típicas da profissão, ainda que trabalhando em empresa não jornalística, tem direito à jornada reduzida de cinco horas, prevista no artigo 303, da CLT. E esse é o caso do processo analisado pela 5ª Turma do TRT-MG. Apesar de trabalhar em uma empresa de turismo, a reclamante era responsável pela edição de publicações destinadas à circulação interna e externa. Por isso, a Turma manteve a condenação da empresa a pagar à trabalhadora, como extras, as horas excedentes da 5ª diária e as horas de participação em eventos anuais.

A reclamante afirmou que trabalhava de segunda a sexta-feira, de 8h30 às 18h30, com intervalo de 01h12 e, em algumas ocasiões, estendia a jornada até 22/23h, em razão dos eventos promovidos pela empresa. Segundo alegou, exercia atividades de jornalismo, fazendo a comunicação interna e externa da empresa, produzindo matérias para boletins eletrônicos, site da empresa, revistas, jornais e, inclusive, realizava o atendimento à imprensa. As testemunhas ouvidas confirmaram que a empregada era responsável pela elaboração do site da empresa, pela produção de revistas, boletins e periódicos, destinados ao público interno e externo, além da promoção de eventos.

Conforme destacou o desembargador José Murilo de Moraes, as tarefas executadas pela reclamante estão incluídas entre as atividades listadas pelo Decreto nº 83.284/79 como privativas da profissão de jornalista. E esse mesmo Decreto estabelece em seu artigo 30, parágrafo 20, que a entidade pública ou privada não jornalística que mantiver sob sua responsabilidade publicação destinada à circulação externa tem obrigação de cumprir as determinações desse decreto, para os jornalistas que contratar. Destarte, restando comprovado que a recorrida exercia atividades jornalísticas descritas no aludido art. 2º do Decreto 83.284/79, faz jus à jornada reduzida prevista no art. 303 da CLT – concluiu.

Isso porque, frisou o relator, mesmo não sendo a reclamada uma empresa jornalística, a

ela se equipara, em razão da edição de publicação destinada à circulação externa. Assim, a condenação ao pagamento das horas extras excedentes da 5ª diária foi mantida.

(RO nº 01275-2010-137-03-00-9)

Fonte: TRT – 3ª Região – MG

Empregado(a) Doméstico(a) – definições

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, dispõe sobre a profissão do(a) empregado(a) doméstico(a), conceituando e atribuindo-lhe direitos. A Constituição Federal de 1988, por sua vez, concedeu outros direitos sociais aos(as) empregados(as) domésticos(as), tais como: salário- mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade; aviso-prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou artigos da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os trabalhadores domésticos firmaram direito a férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Outra mudança significativa para incrementar a formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi a dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Esta dedução é garantida sobre o valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um doméstico, incluindo a parcela de 13º e 1/3 de férias.

Também permitiu ao empregador recolher a contribuição referente a competência de novembro de cada ano até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS).

Decreto que lista as piores formas de trabalho infantil passa a vigorar – O Decreto nº 6.481, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil, já está em vigor. Assinado pelo presidente Lula no dia 12 de junho – data em que foi celebrado o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil e Dia Nacional – o decreto regulamenta a Convenção 182, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. Ele entrou em vigor 90 dias após publicação no Diário Oficial da União (DOU), em 13 de junho. O decreto atualizou a lista de atividades econômicas consideradas insalubres e perigosas para o trabalho de menores de 18 anos. Pelo decreto, fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos – por força de dispositivo da Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) – em 94 tipos de atividades, entre elas, trabalhos prejudiciais à moralidade e o trabalho doméstico.

Entre as atividades elencadas, estão as que se referem aos serviços domésticos. Isso porque os jovens que trabalham nestas atividades estão sujeitos, por exemplo, a esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos, podendo comprometer o processo de formação social e psicológica.

O trabalho a partir de 16 anos fica autorizado apenas em situações onde os adolescentes não estejam expostos a riscos comprometedores à saúde, à segurança e à moral. Portanto, a faixa entre 16 e 18 anos, que antes podia trabalhar como doméstico, fica proibida a partir deste decreto presidencial.

fonte: Governo do Brasil, Ministério do Trabalho, in
http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/ – acessado em 24/02/11