

ATUALIZAÇÃO JURÍDICA

Novo salário mínimo

A partir de janeiro desse ano começou a vigorar o novo salário mínimo no valor de R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais). O valor diário corresponde a R\$ 24,13 (vinte e quatro reais e treze centavos).

Cinco estados, como São Paulo, tem valores regionais definidos conforme o ramo do trabalho. No exemplo paulista, domésticas e motoboys tem o salário mínimo equivalente a R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais) e cabeleireiros e operadores de máquinas, R\$820,00 (oitocentos e vinte reais).

O reajuste foi de 6,78%, visto que o salário mínimo anterior era de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais). O cálculo é feito com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) e no crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) dos anos anteriores.

Fraude à execução e a penhora de um bem

Nesse mês de janeiro, a oitava turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho) afastou a alegação de fraude à execução e determinou o levantamento da penhora de um bem adquirido sem que o comprador tivesse conhecimento das dívidas trabalhistas do alienante.

A decisão nasceu a partir de um caso concreto da compra de um apartamento em Brasília, de boa-fé, de um executado em dívidas trabalhistas.

O entendimento prevalente foi de que a configuração de fraude à execução não é objetiva

devendo ser afastada nos casos em que o comprador age de boa-fé e comprova que não tinha conhecimento do vício do negócio jurídico.

(proc.: RR-894-47.2011.5.10.0014)

TOC no ambiente de trabalho

A Primeira Turma do TST, em decisão publicada neste mês, ao analisar um Recurso originário de Porto Velho (RO), considerou o TOC (Transtorno Obsessivo Compulsivo) como uma doença ocupacional. Houve a prova de que o empregado sofria assédio sexual e moral no trabalho.

No caso citado, a doença foi adquirida em função de atividade exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil, equiparando-a a acidentes de trabalho, descritos no 2º parágrafo do artigo 20 da lei 8.213/1991.

(proc.: número não divulgado para garantia de preservação da parte envolvida)

Competência Territorial na Justiça do Trabalho

A 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que tem sede em Campinas, acolheu recurso de um empregado e afastou a exceção de incompetência territorial de uma usina no processo que ele movia contra a companhia, determinando o foro de sua residência como competente.

O Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho afirmou que a competência territorial prevista no artigo 651 da CLT deve ser relativizada. De

acordo com o texto, a competência "é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro". O parágrafo 3º do artigo 651 faculta ao empregado apresentar a reclamação no local em que a atividade foi prestada ou no foro da cidade em que ocorreu a assinatura do contrato.

Segundo o Relator, é necessário adaptar o sentido da norma "às novas exigências sociais", observando os princípios previstos na Constituição, permitindo que a parte mais pobre apresente a ação na cidade em que vive, "local este manifestamente mais acessível para reclamar os seus direitos", de acordo com a decisão mencionada.

Assédio moral no trabalho

O Procurador do Trabalho da 5ª. Região, Bahia, Manoel Jorge Silva e Neto, em entrevista dada a TV Globo, neste mês, a respeito do tema assédio moral no trabalho, mencionou com ênfase a recente decisão judicial em que, reconhecido danos morais coletivos, o Banco do Brasil terá que pagar indenização de R\$2 milhões, além de cumprir outras determinações judiciais.

No entendimento do Procurador, quando o "modo de produzir" dentro da empresa leva a práticas de assédio moral para o fim de obter produtividade, gera o assédio moral organizacional, o que aconteceu com a Instituição.

O Ministério Público do Trabalho tem permitido receber denúncias anônimas sobre abusos, via *on line* e a Justiça tem admitido, ainda, gravações de vítimas do assédio sexual e moral.

Imprescindível que as empresas construam Planos de Metas Reais e Concretas, bem como, em conjunto com outros temas inerentes às responsabilidades dos gestores internos, orientem, por meio de cursos e treinamentos, a respeito da legislação e entendimentos dos Tribunais quanto ao tema assédio moral e sexual, a fim de evitar passivo trabalhista.

Para mais informações, favor contatar:

Adriana Adani

adriana@adaniecarvalho.com.br

11 965730810 . 71 92692827

Maria Renata Carvalho

renata@adaniecarvalho.com.br

71 91027206 . 71 91328285.