

Clipping



17/04/2017

Mãe de bancária aposentada do Santander terá direito a plano de saúde vitalício

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que condenou o Banco Santander (Brasil) S.A. e a Central Nacional Unimed – Cooperativa Central a reincluir, de forma vitalícia, a mãe de uma empregada no plano de saúde. Segundo o relator, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, a lei não prevê essa restrição quando o empregado aposentado tiver contribuído por mais de dez anos para o plano.

O recurso da trabalhadora era contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que havia limitado a manutenção do plano de saúde ao prazo máximo de 24 meses, com base no artigo 30, parágrafo 2º, da Lei 9.656/98, que trata dos planos e seguros privados de assistência à saúde. Seu argumento era o de que, ao ser dispensada, já se encontrava aposentada e que, sendo assim, a mesma lei garantiria o direito vitalício ao plano de saúde, incluindo seus dependentes e agregados.

Para o relator, no caso, não deveria ser aplicado o artigo 30 da lei, mas sim o previsto no artigo 31, que assegura ao aposentado que contribuir com o plano pelo prazo mínimo de dez anos o direito de manutenção como beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu paga esse dispositivo, a Turma, por unanimidade, restabeleceu a sentença por meio da qual o banco foi condenado a reincluir a mãe da bancária no plano de saúde de forma vitalícia.

13/04/2017

Empresa está isenta de indenizar motorista que atribuiu obesidade ao trabalho

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de instrumento de motorista de caminhão que pretendia indenização por dano moral por ter ficado obeso, segundo ele, em função do excesso de serviço, que contribuiu também para a doença que implicou a amputação de parte de sua perna. Para o caminhoneiro, a empregadora, Comercial de Alimentos Oltramari Ltda., deveria ser condenada pela sobrecarga de trabalho, que o impediu de ter uma dieta saudável, praticar exercícios físicos e descansar adequadamente.

Mas, de acordo com o ministro Cláudio Brandão, relator, não foi o trabalho que levou o motorista à condição de sedentário nem a ter má alimentação, conforme registrou o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). “O empregado trabalhava externamente, a empresa não lhe fornecia refeição, e ele tinha

possibilidade de estabelecer as paradas”, assinalou Brandão. Na avaliação dele, é necessário fixar marcos delimitadores desses casos, “que representam excesso de postulação por danos morais”. Também para o ministro Douglas Alencar Rodrigues, os fatos afastam a responsabilidade da empresa.

Seguindo o voto do relator, o ministro Vieira de Mello Filho observou que é o tipo de circunstância “em que as responsabilidades pelas opções e escolhas subjetivas dos empregados não podem ser transferidas aos empregadores”. Com o desprovemento do agravo, foi mantida a decisão do Regional que isentou a Oltramari Ltda. e outras empresas do grupo econômico da responsabilidade pela enfermidade que causou a amputação.

Laudo pericial concluiu que não existia nexo de causalidade entre a lesão e as rotinas de trabalho do empregado, e atribuiu o problema de saúde ao estilo de vida do motorista, especialmente ao tabagismo. De acordo com o relator, concluir de forma diversa do TRT-SC demandaria o reexame de fatos e provas, o que é proibido em sede de recurso de revista (Súmula 126).

12/04/2017

Petros e Petrobras são multadas por má-fé após apresentarem reiteradas preliminares idênticas

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso da Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros e da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras, que foram condenadas a pagar multa por litigância de má-fé a uma empregada pela apresentação de reiteradas preliminares descabidas, em questões já examinadas à exaustão em milhares de processos.

Ressaltando a raridade do tema, o relator, ministro Cláudio Brandão, afirmou que os embargos que ensejaram a aplicação da multa foram devidamente apreciados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), não havendo a alegada violação a preceitos constitucionais. Ele esclareceu que o TRT considerou litigância abusiva o fato de as empresas apresentarem as mesmas preliminares em todos os processos de maneira idêntica, arguindo ilegitimidade ativa, falta de interesse de agir e impossibilidade jurídica do pedido.

De fato, afirmou, a conduta empresarial é reprovável e passível de ser apenada como litigância de má-fé, uma vez que as partes têm liberdade para defender seus direitos, “mas a apresentação reiterada de questões infundadas, já rechaçadas à exaustão em milhares de processos em que a reclamada figura, não condiz com o princípio da boa-fé processual e extrapola os limites da razoabilidade”, concluiu.

Assim, a Sétima Turma não conheceu do recurso, ficando mantida a decisão que condenou as empresas a indenizar a empregada em importância equivalente a 20% do valor da causa, mais 1% a título de multa.

A decisão foi por unanimidade.

12/04/2017

Coca-Cola indenizará trabalhador assaltado em reunião feita na rua

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso da Rio de Janeiro Refrescos Ltda. (Coca-Cola) contra decisão que a condenou a pagar R\$ 15 mil a um representante assaltado quando ia a uma reunião em Vitória (ES), em local conhecido por assaltos, prostituição e consumo de crack. Para a Turma, a

empresa foi negligente ao não adotar medidas para resguardar a segurança do empregado.

O representante disse que as reuniões eram realizadas de manhã cedo, por volta das 7h, nos arredores do Parque Moscoso, deserto naquele horário e, segundo ele, “famoso pelos assaltos”. Para ele, o fato de os empregados da Coca-Cola se reunirem ali com frequência, uniformizados, atraía os assaltantes, tanto que foram registradas outras ocorrências semelhantes, em que os trabalhadores ficaram na mira de armas e tiveram seus pertences roubados.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido de indenização, entendendo que a empresa não contribuiu para o evento danoso. Mas para o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), mesmo sendo o Estado o responsável pela segurança pública, a conduta patronal foi no mínimo negligente ao realizar reuniões que expunham os empregados a risco.

A condenação se manteve no TST. Segundo o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, independentemente de a empresa ter culpa ou não no assalto, não cabe ao trabalhador assumir o risco do negócio, até por que o assalto ocorreu quando estava a serviço do empregador, que não adotou medidas para resguardar sua segurança. “Presentes o dano moral, no caso sofrimento emocional do trabalhador, o nexo de causalidade e a culpa da empresa, surge a obrigação de indenizar”, concluiu Belmonte.

11/04/2017

Ausência de pausa para recuperação térmica garante adicional de insalubridade a ajudante da Seara

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Seara Alimentos Ltda. a pagar adicional de insalubridade a uma ajudante de produção que prestava serviço em câmara frigorífica, com equipamento de proteção individual (EPI), mas não usufruía integralmente dos intervalos de descanso assegurados para recuperação térmica. Para a maioria dos ministros, a insalubridade só é neutralizada mediante o uso de EPI adequado junto com a concessão das pausas.

O resultado do julgamento reformou decisão da Oitava Turma que absolveu a Seara do pagamento do adicional, com o entendimento de que a falta do intervalo, de 20 minutos a cada 1h40 de serviço contínuo (artigo 235 da CLT), somente dá direito ao adicional de insalubridade quando constatado que o empregador não forneceu proteção eficaz contra o frio, irregularidade não comprovada no processo.

Relator do caso na SDI-1, o ministro Brito Pereira conheceu dos embargos apresentados pela ajudante de produção com base em julgamento divergente da Terceira Turma. Ele explicou que a lei não se limitou a considerar a atividade em câmara frigorífica insalubre e estipular possível neutralização pelo uso de EPI. “Entendeu também ser imperativo que o empregado tenha um período de repouso para que o organismo possa se recuperar da exposição ao frio extremo”, afirmou.

De acordo com o relator, nessa situação, a insalubridade somente é eliminada com a utilização do EPI adequado e a concessão integral da pausa, o que não ocorreu no caso da Seara. “Desconsiderar a imperatividade da concessão do intervalo como mecanismo para eliminar a insalubridade significa fazer letra morta do artigo 253 da CLT”, concluiu.

Por maioria, a SDI-1 restabeleceu a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) que condenou a empresa a pagar o adicional de em grau médio

(20% do salário-mínimo). Ficaram vencidos, no mérito, os ministros Márcio Eurico Amaro e João Oreste Dalazen, e não conheceram dos embargos os ministros Aloysio Corrêa da Veiga e Alexandre Agra Belmonte.

11/04/2017

TST autoriza Ambev a substituir penhora em dinheiro por seguro garantia judicial

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso da Companhia de Bebidas das Américas (Ambev) para autorizá-la a substituir por seguro garantia judicial o depósito em dinheiro que foi compelida a fazer para embargar execução de sentença que a condenou a indenizar vendedor dispensado sem justa causa durante período de estabilidade no emprego.

Intimada para pagar o valor da condenação, a companhia apresentou embargos à execução e, na oportunidade, comprovou o depósito em dinheiro de R\$ 20,8 mil, quantia da indenização que não pretendia contestar. Para garantir a parte controvertida, a defesa anexou ao processo apólice de seguro de R\$ 40,5 mil, nos termos do artigo 848, parágrafo único, do Código de Processo Civil, que permite a substituição da penhora por seguro garantia judicial, em valor não inferior ao do débito, acrescido de 30%.

O juízo da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) rejeitou a oferta do seguro, com a justificativa de que a empresa não obedeceu à ordem de gradação de bens para penhora, prevista no artigo 835 do CPC. Consequentemente, deu prazo de 48h para o pagamento total da dívida, caso o contrário não analisaria os embargos. A Ambev acatou a ordem e completou o depósito em dinheiro, mas apresentou mandado de segurança contra o ato da magistrada.

Após o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) denegar a segurança, a empresa recorreu ao TST. O relator, ministro Barros Levenhagen, votou no sentido de autorizar a substituição. Com base no artigo 835, parágrafo 2º, do CPC e na Orientação Jurisprudencial 59 da SDI-2, ele afirmou que o seguro e a fiança bancária equivalem a dinheiro – primeiro item na gradação dos bens penhoráveis.

Para o ministro, o ato do juízo de primeiro grau atentou ao direito líquido e certo da Ambev, que cumpriu a ordem de bens a serem ofertados à penhora. Outro fundamento para conceder a segurança foi o fato de que a ilegalidade do ato implicou prejuízo imediato que não poderia ser reparado de modo eficiente por meio de recurso próprio nos autos originários. Com essa conclusão, o relator afastou óbice para o cabimento do mandado de segurança (OJ 92 da SDI-2).

10/04/2017

Mantida condenação à Schincariol por agressão a vendedor com galho de árvore em cobrança de meta

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a Schincariol Logística e Distribuição Ltda. em Curitiba (PR) a indenizar em R\$ 20 mil, por dano moral, um vendedor submetido a condutas abusivas na cobrança de metas, entre elas agressão com galhos de árvore. De acordo com os ministros, a prática reiterada de ofensas por parte de um gerente configurou assédio moral, passível de indenização.

O trabalhador disse que, nas punições pelo descumprimento de metas, tinha de praticar polichinelos e escrever à mão, 50 vezes, as rotinas básicas do vendedor. Em

uma das situações, disse que foi obrigado a sentar, vendado, em fila indiana com mais de 20 colegas. De um lado, receberam borrifadas de água e, do outro, apanharam com galhos de árvore, sendo obrigados a gritar cantos motivacionais. Segundo testemunha, o gerente justificou que essa técnica servia para demonstrar a capacidade dos empregados de superar dificuldades.

A representante da empresa, na audiência, reconheceu que o gerente realizou condutas abusivas e, por se recusar a mudar de atitude, foi dispensado. No entanto, a defesa da Schincariol alegou não haver prova de dano moral ao vendedor, e afirmou que a cobrança de metas faz parte do poder diretivo do empregador.

Com base nos depoimentos das testemunhas, o juízo de primeiro grau deferiu indenização de R\$ 7 mil, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) aumentou o valor para R\$ 20 mil. Segundo o TRT, o poder diretivo e a possibilidade de cobrança de metas possuem limites, e não autorizam o empregador, por meio de seus prepostos, a submeter os empregados a situações vexatórias.

A Schincariol recorreu ao TST, mas o relator, ministro João Oreste Dalazen, entendeu que houve ofensa à honra do vendedor. De acordo com o ministro, a situação caracterizou assédio moral, que ocorre quando o superior abusa rotineiramente de sua autoridade, expondo os subordinados a situações humilhantes. “A cobrança de metas, caso extrapole os limites da razoabilidade e afronte a dignidade da pessoa humana, efetivamente configura a prática de assédio moral”, concluiu.

10/04/2017

Auxiliar de frigorífico obrigado a ficar nu em apuração de furto não consegue aumentar indenização

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de um auxiliar de produção da Frimesa Cooperativa Central, do Paraná, contra decisão que reduziu o valor da condenação da empresa por tê-lo submetido a revista em que ficou nu perante segurança para apurar furto de uma carteira no vestiário. A Turma considerou que, embora vexatória a forma como realizada, a revista ocorreu uma única vez, e o valor de R\$ 10 mil se mostrou proporcional.

Segundo o auxiliar, após o furto num dos 150 armários utilizados para os empregados guardarem suas roupas e pertences, ele e mais 30 colegas da unidade da Frimesa em Missal (PR) foram convocados para a revista. Cada um era levado para uma sala anexa, onde tinham de tirar as roupas e mostrar que não escondiam nada nas partes íntimas. Ele e alguns colegas se recusaram a assinar documento autorizando o procedimento, porque, além de ser abusivo e vexatório, não havia provas contra eles.

A Frimesa apresentou diversas versões: a primeira foi a de que ele concordou com a revista. Depois, disse que o auxiliar não estava no grupo revistado e, por fim, sustentou que não praticou ato ilícito que causasse constrangimento ou dano passível de indenização.

Para o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu (PR), o ato ilícito ficou amplamente comprovado pelos depoimentos de outros trabalhadores revistados, que confirmaram que ficavam nus e faziam um círculo sobre o próprio corpo, abrindo as pernas para facilitar a inspeção. A sentença, que fixou a indenização em R\$ 20 mil, assinalou que esse método era “absolutamente inócuo e desnecessário”, ante a dificuldade de se ocultar no corpo cédulas de dinheiro, e “extrapolou qualquer limite do razoável”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve o entendimento, assinalando que a revista pessoal, do modo pelo qual foi feita, “constitui desdobração da sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador”. Reduziu, porém, o valor da indenização para R\$ 10 mil.

O relator do recurso do trabalhador, ministro Alexandre Agra Belmonte, explicou que a decisão que fixa o valor da indenização por dano moral é pautada em critérios subjetivos, por meio da avaliação dos critérios da extensão do dano e da proporcionalidade da culpa em relação a ele. A condenação, segundo o ministro, deve reparar a ofensa e servir de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor. Como a revista ocorreu uma única vez, Belmonte considerou razoável o valor fixado pelo Regional.

A decisão foi unânime.



10/04/2017

Conciliação antes do processo contribui para desafogar a Justiça

Nos últimos anos, com a ajuda do Poder Judiciário e apoio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), empresas públicas e privadas resolveram milhares de conflitos, colocando em prática a conciliação pré-processual. As maneiras de se viabilizar esses acordos variam: ocorrem com ajuda de parcerias, uso de ferramentas digitais, agendamento de audiências ou por meio de esforços concentrados.

Na liderança do movimento da conciliação pré-processual no país está a Política Nacional de Tratamento de Conflitos, criada pela Resolução n. 125/2010, com o objetivo de preparar as condições de pacificação da sociedade, intensificando a conciliação no país.

Problemas financeiros, comerciais, habitacionais e familiares estão entre os mais pautados nas audiências de conciliação e que possuem melhores níveis de acordos. Nos conflitos familiares e de consumo, o percentual de sucesso das audiências costuma superar 70%.

“Nos litígios de família há rancor, troca de acusações. Isso deteriora o ambiente familiar; é nocivo a todos. Quando esses conflitos são trabalhados nas sessões de conciliação, possibilitamos o acesso à Justiça de forma pacificadora e evitamos que uma separação se desdobre em muitos outros processos. É um trabalho preventivo importantíssimo e que já conseguimos até 84% de soluções”, diz o juiz coordenador do Centro Judiciário de Resolução de Conflito e Cidadania Central de São Paulo, Ricardo Pereira Júnior.

Segundo dados do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), 293 mil conflitos ligados às áreas de família e ao direito do consumidor não se transformaram em processos judiciais com o trabalho de conciliação pré-processual feito pelos Cejuscs. No Rio de Janeiro, o Tribunal de Justiça (TJRJ) firmou parcerias com mais de 30 empresas, entre bancos, empresas de telefonia, de vendas online e universidades, para facilitar os acordos e evitar uma profusão de ações.

Os consumidores comunicam sua insatisfação por meio dos e-mails e o Judiciário age como um intermediário da situação. Em um ano, aproximadamente mais de dois mil casos são solucionados de maneira direta.

Empresas aprovam iniciativa pacificadora

Empresas de vendas on-line também já se renderam às iniciativas pacificadoras. É o caso do vencedor do prêmio Conciliar é Legal deste ano, a empresa Mercado Livre. A companhia encerrou mais de mil processos em um ano com o projeto de conciliação pré-processual Projeto Action, usando e-mail e contato telefônico para entrar em contato com clientes e consumidores insatisfeitos e uma equipe de 17 pessoas, focadas no atendimento e na solução das encrencas.

As iniciativas pré-processuais beneficiam o cidadão comum, que conquista a solução dos seus próprios conflitos por meio do diálogo, sem levar um longo de tempo (comum na ação judicial) e com uma real satisfação ao fim das sessões.

“No processo judicial, o cidadão está na condição de espectador do conflito; quem está, digamos, no comando, são os atores secundários: advogados, defensores, juízes. Na conciliação pré-processual é o momento inverso. Ele está no protagonismo; detém o poder de resolver sua questão, decidindo de maneira consciente e participativa”, diz a coordenadora do Movimento pela Conciliação do CNJ, conselheira Daldice Santana.

Conciliação pré-processual

As iniciativas pré-processuais também contribuem para desafogar a Justiça. A Caixa Econômica Federal (CEF) é um exemplo de empresa que vem contribuindo para isso acontecer. Desde 2013, foram mais de 35 mil conciliações efetivadas, no âmbito da Justiça Federal. No ano passado, apenas em Brasília, mais de 7 mil clientes inadimplentes puderam renegociar dívidas comerciais e habitacionais em rodadas de conciliação com a empresa.

Outros estados também têm se esforçado para evitar o ajuizamento de ações judiciais. Em Pernambuco, por exemplo, 58 mil conflitos deixaram de ingressar na Justiça com ajuda da conciliação, desde 2008. Lá, o trabalho fica com a Coordenadoria Geral dos Sistema Consensual e Arbitral de Conflitos do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), que supervisiona programas, projetos e unidades que promovem a conciliação no âmbito da Justiça.

Em 2015, ano que contabilizou maior número de conflitos solucionados dessa forma, aproximadamente 10 mil conflitos foram encerrados ainda na fase pré-processual.

Parceiros

Percorreram o mesmo caminho da conciliação pré-processual os consumidores do Rio Grande do Norte, onde foram fechados mais de 2.200 acordos extrajudiciais, entre 2015 e 2016. O meio utilizado para isso foi o Expressinho Judiciário. Fruto de uma parceria do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN) com a empresa de telefonia Oi-Telemar, o projeto busca acordos entre a empresa e o consumidor antes de iniciado o processo judicial. Nesses dois anos, foram registrados 2.589 atendimentos e 2.218 acordos extrajudiciais (índice de 85% de conciliação).

Quem, também, não quis esperar que os conflitos fossem ajuizados foram os cidadãos de Tocantins. Segundo dados da Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Projetos do Tribunal de Justiça daquele estado (TJTO), desde o ano passado foram encerrados 3.626 casos por conciliação na fase pré-processual.

Na Justiça Federal da 4ª Região (Sul), no ano passado, foram realizadas 630 audiências pré-processuais envolvendo Caixa, Emgea, DNIT, INSS e questões envolvendo medicamentos, presenciais e por videoconferência, com acordos em 495 delas.

10/04/2017

CSJT edita nova resolução sobre padronização de uso do PJe na Justiça do Trabalho

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicou nesta quinta-feira (6) a Resolução 185/CSJT, que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho.

Para o juiz auxiliar da presidência do TST e CSJT e integrante da coordenação nacional do PJe da Justiça do Trabalho, Maximiliano Carvalho, esta é uma das resoluções mais importantes e completas no que diz respeito ao Sistema. “O documento leva em consideração a necessidade de regulamentar a prática eletrônica de atos processuais conforme as especificidades do PJe instalado na Justiça do Trabalho e as disposições de direito processual do trabalho e do Código de Processo Civil (CPC)”, destaca.

De acordo com o texto, todos os atos processuais da Justiça do Trabalho deverão ter sua produção, registro, visualização, tramitação, controle e publicação exclusivamente em meio eletrônico e deverão ser assinados digitalmente, contendo elementos que permitam identificar o usuário responsável pela sua prática. Excepcionalmente, a apresentação de petição e documentos em papel será possível para atender critérios de acessibilidade, em especial envolvendo partes desassistidas por advogados.

O credenciamento dos advogados no PJe continua sendo feito pela identificação do usuário por meio de certificado digital e remessa do formulário eletrônico disponibilizado no portal de acesso ao PJe, devidamente preenchido e assinado digitalmente.

Já o credenciamento da sociedade de advogados, quando criada a funcionalidade, dar-se-á pela remessa do formulário eletrônico, a ser disponibilizado no portal de acesso ao PJe, devidamente preenchido e assinado digitalmente, dispensando-se a identificação do usuário por meio de seu certificado digital.

O texto, composto por quase 70 artigos, estipula também diretrizes sobre implantação, migração dos sistemas legados para o PJe, suporte, desempenho, entre outras.

Para o juiz auxiliar da presidência do TST/CSJT, Fabiano Coelho de Souza, também integrante da Coordenação Nacional do PJe, “a Resolução moderniza o Processo Judicial Eletrônico e prepara a ferramenta para a futura arquitetura, além de buscar a pacificação dos conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho”.

A Resolução define ainda que os TRTs promovam investimentos para a formação e aperfeiçoamento dos usuários, inclusive pessoas com deficiência, com o objetivo de prepará-los para o aproveitamento adequado do PJe.