

Clipping



05/09/2016

Gerente bancário não obtém reconhecimento de jornada por meio de login/logout

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de um ex-gerente do Itaú Unibanco S.A. que buscava o reconhecimento do controle da jornada por meio do login e logout nos computadores do banco, para o recebimento de horas extras. Para a Turma, além de o gerente exercer cargo de confiança, do qual não se exige o controle de jornada, o banco faz o monitoramento do horário por meio de registro por cartão de ponto.

O gerente alegou que trabalhava das 7h30 às 19h30 sem receber pela jornada extraordinária. Afirmou que o banco controlava os horários de todos os empregados por meio da exigência de inserção de login e logout e que, apesar da denominação da função, jamais exerceu atividades que o enquadrassem em cargo de confiança (artigo 62 da CLT). Por isso, requereu o pagamento das horas extras a partir da sexta e da oitava hora, previstas para a categoria dos bancários, conforme o artigo 224 da CLT.

O Itaú Unibanco sustentou que o gerente não estava sujeito ao controle da jornada, pois tinha amplos poderes de mando e gestão e era remunerado para tanto, por meio de gratificação de função.

O juízo da 6ª Vara do Trabalho de Londrina (PR) considerou que, mesmo exercendo cargo de gestão, o gerente não atuava como gerente geral de agência, pois dividia as responsabilidades com outro profissional, e se sujeitava ao cumprimento da jornada de 8h diárias e 40h semanais. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), no entanto, entendeu que o caso se enquadrava na hipótese do artigo 62, inciso II, da CLT, uma vez que envolvia atividades típicas do exercício de cargo de confiança, como a assinatura de contratos, decisão sobre admissões e dispensas de empregados, liberação de cheques, além de posse das chaves do prédio e do cofre.

TST

O relator do recuso de revista do gerente ao TST, ministro Cláudio Brandão, afastou seu questionamento quanto à violação do artigo 62 da CLT, pois, embora o acesso aos computadores exigisse senhas pessoais dos empregados, o controle do horário ocorria através do registro do cartão de ponto, e o gerente estava desincumbido dessa obrigação. "A mera constatação de que o acesso à rede de computadores da empresa exige identificação pessoal, como medida de segurança e preservação de dados, não enseja o reconhecimento de controle de horários, especialmente quando verificado que o banco se utilizava de outro mecanismo, certamente mais eficiente, para fins de registro de jornada daqueles empregados que, efetivamente, se submetem a tal fiscalização", concluiu.

A decisão foi unânime.

06/09/2016

Professora demitida na fase pré-aposentadoria receberá R\$ 150 mil por dano moral

Uma professora demitida na fase pré-aposentadoria receberá R\$ 150 mil de indenização por dano moral, por comprovar que a dispensa foi discriminatória. A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso da Associação Antônio Vieira - Colégio Catarinense contra a decisão condenatória, que, com base na prova testemunhal, concluiu que a demissão ocorreu, única e exclusivamente, porque a professora estava prestes a aposentar.

Na reclamação trabalhista, a professora afirmou que, depois de 25 anos de dedicação à instituição, foi demitida quando faltavam dois anos para se aposentar. A dispensa foi comunicada verbalmente no Natal de 2011, e oficializada em fevereiro de 2012. Reputando o ato discriminatório, pediu indenização por dano moral de 50 vezes o último salário.

O juízo de Primeiro Grau reconheceu que a demissão foi discriminatória e condenou a associação ao pagamento de indenização de 25 salários da professora, equivalentes a um salário por ano de serviço ou fração mais o ano que faltava para aposentar. Em recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), a instituição de ensino disse que pagou corretamente as verbas rescisórias e apenas utilizou seu poder diretivo, sem praticar qualquer ilicitude. Segundo a associação, a dispensa não teve relação com a proximidade da aposentadoria, pois tem empregados aposentados que permanecem trabalhando.

O Regional, porém, manteve a condenação, assinalando que o direito potestativo não pode ser exercido de forma arbitrária nem discriminatória – e, no caso, os depoimentos confirmaram a ilicitude do ato.

TST

Em recurso ao TST o Colégio Catarinense insistiu na tese do poder diretivo, sem qualquer caráter discriminatório, e indicou violação a artigos da Constituição Federal e do Código Civil. A relatora, ministra Maria Helena Mallmann, afirmou que a controvérsia foi solucionada "à luz dos fatos e da prova produzida nos autos", não sendo possível reexaminá-los no TST, ante o impedimento da Súmula 126.

06/09/2016

Anulada multa aplicada por fiscal do trabalho a empresa que não permitiu passe livre em “frescão”

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que anulou multa aplicada por um auditor fiscal do Ministério do Trabalho à Betânia Ônibus Ltda. A multa, no valor de R\$ 2 mil, foi aplicada porque a empresa não permitiu a utilização do "passe livre" do auditor em ônibus de linha especial, com televisão, ar condicionado e som ambiente (chamado popularmente de "frescão").

Em setembro de 2012, o auditor teve o passe livre negado pelo motorista da linha de ônibus Buritis-Savassi, em Belo Horizonte (MG), e teve de pagar a passagem no valor de R\$ 5. Inconformado, ele lavrou o auto de infração alegando que a empresa de ônibus descumpriu o parágrafo 5º do artigo 630 da CLT, que garante o passe livre aos agentes de inspeção nas empresas de transportes públicos ou privados, "no território de exercício de sua função".

A empresa obteve a anulação do auto de infração, em ação anulatória ajuizada na 47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. A sentença considerou "louvável" a atitude

do motorista, "que não se deixou locupletar pela 'carteirada' dada pelo auditor", que, no entendimento do juízo, "quis menos se deslocar no cumprimento de seu mister, e mais obter comodidade e privilégio".

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região manteve a anulação. De acordo com o TRT, a concessão de passe livre ao auditor fiscal do trabalho deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade do ato administrativo, por ser uma restrição ao direito constitucional de livre iniciativa da empresa. "Assim, não se mostra razoável a pretensão do agente público que essa gratuidade alcance linhas especiais", afirma o acórdão.

TST

Ao não conhecer do recurso da União contra a decisão do TRT, o ministro Vieira de Mello Filho, relator do processo na Sétima Turma do TST, destacou que o auditor ao atribuir multa de cunho trabalhista a evento de natureza administrativa da área de transporte, "pois não se está tratando de aspectos relacionados às condições de trabalho a serem fiscalizadas". Segundo ele, o auto de infração somente se justificaria se houvesse resistência ou embaraço à fiscalização, "o que em hipótese alguma ocorre nas situações em que os auditores estão se deslocando para os locais de fiscalização".

O ministro ressaltou ainda que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já tem entendimento consolidado no sentido de que, existindo linhas regulares de ônibus no mesmo itinerário pretendido pelo auditor, "não há razoabilidade para que se utilize gratuitamente de transporte seletivo".

06/09/2016

Fisioterapeuta tem vínculo de emprego reconhecido com rede de hospital do RJ

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo de instrumento do hospital Rede D'Or São Luiz S.A., no Rio de Janeiro, que buscava se inocentar da condenação ao reconhecimento de vínculo de emprego com uma fisioterapeuta que prestava serviços na qualidade de autônoma.

O vínculo empregatício foi reconhecido na sentença da 31ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro e mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). Segundo o Tribunal Regional, "havendo a prestação de serviços, presume-se a relação de emprego", e a empresa não negou a contratação da empregada, alegando apenas o caráter autônomo da relação. Ao final, concluiu que os serviços prestados pela fisioterapeuta se inserem na atividade-fim da empresa.

Em recurso para o TST, o hospital sustentou a inexistência de pessoalidade e subordinação jurídica na atividade desenvolvida pela empregada. Mas o relator, ministro Barros Levenhagen, afirmou que, baseado em prova, o Tribunal Regional considerou a ausência de autonomia e organização própria características do trabalho autônomo e entendeu caracterizados os requisitos do vínculo empregatício relativos à pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, estabelecidos no artigo 3º da CLT.

Segundo o relator, tendo a decisão regional considerado que os serviços da fisioterapeuta se inserem na atividade-fim do hospital e apresentavam os elementos caracterizadores do vínculo, qualquer apreciação a respeito demandaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi por unanimidade.

06/09/2016

Negativa de ouvir testemunha não é cerceio de defesa se os fatos discutidos exigem prova documental ou pericial

Acompanhando voto do desembargador Jales Valadão Cardoso, a 2ª Turma do TRT-MG rejeitou pedido de nulidade da sentença, feito pela empresa ré, que alegou cerceio de defesa porque o juiz decidiu não ouvir uma testemunha que ela tinha levado para depor em juízo. É que o magistrado acolheu a contradita da testemunha apresentada pelo reclamante, considerando-a suspeita para prestar depoimento na ação. Além disso, os fatos discutidos na ação exigiam prova documental e pericial e, assim, a oitiva da testemunha era totalmente desnecessária.

No caso, o reclamante pretendia receber da empresa indenização por danos morais, afirmando ter sido vítima de acidente de trabalho que lhe deixou sequelas. Tudo porque a empresa não disponibilizava os equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados para o trabalho. Em seu recurso, a empregadora afirmou que o depoimento de sua testemunha era indispensável para que se demonstrasse o correto fornecimento dos EPIs ao ex-empregado. Disse ainda que a suspeição da testemunha levantada pelo reclamante não foi comprovada, pedindo a reabertura da instrução processual, para que seja colhido o depoimento.

Mas esses argumentos foram refutados pelo desembargador relator. Em seu voto, ele ressaltou que o sistema adotado na lei brasileira, com relação à valoração das provas, é o do livre convencimento motivado ou da persuasão racional. Significa que o juiz pode valorizar a prova conforme os fatos e circunstâncias retratadas no processo, mesmo se não alegados pelas partes, desde que indique as razões de seu convencimento para possibilitar à parte o direito de recurso e acesso ao duplo grau de jurisdição. Isso é o que determina a regra do artigo 371 do novo CPC, seguindo os passos do art. 131 do CPC de 1973.

Segundo o relator, o artigo 370 do novo CPC (que corresponde ao artigo 131 do CPC de 1973) estabelece que cabe ao juiz determinar as provas necessárias ao julgamento do caso, podendo indeferir, desde que em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou com o único objetivo de atrasar a solução do processo. Dessa forma, pode o juiz indeferir a oitiva de uma ou outra testemunha, sem que este ato configure cerceamento dos direitos de defesa ou de prova, exatamente como aconteceu no caso.

Além disso, conforme observado pelo desembargador, na audiência de instrução ficou demonstrado que a testemunha indicada pela ré ocupava função de confiança na empresa, sendo responsável pela contratação de empregados, razão pela qual ela é mesmo suspeita para depor na ação e o acolhimento da contradita não pode ser afastado.

Para reforçar sua decisão, o relator destacou que a demonstração do fornecimento correto dos EPIs por parte da empresa exige prova documental e, por seu turno, a prova do acidente de trabalho sustentado pelo reclamante exige perícia técnica, a ser feita por profissional de confiança do juízo, exatamente como foi determinado pelo juiz de 1º grau. A conclusão, portanto, foi de que o depoimento da testemunha era desnecessário para a prova dos fatos discutidos e, por essa razão, a Turma decidiu pela inexistência do cerceio de defesa sustentado pela empresa

05/09/2016

Pedido de indenização de trabalhador é competência da Justiça do Trabalho, diz STJ

Processo que analisa pedido de indenização moral feito por trabalhador contra empresa deve ser analisado pela Justiça do Trabalho. Foi o que reconheceu a 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça ao analisar ação de ex-funcionário de uma montadora de automóveis que alega ter tido perda auditiva devido ao trabalho que fazia na empresa.

O conflito de competência analisado pela seção envolvia o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e o Tribunal de Justiça de São Paulo. Ao reconhecerem a competência da Justiça trabalhista, os ministros do colegiado lembraram a Súmula Vinculante 22 do Supremo Tribunal Federal.

De acordo com a súmula, “a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/04”.

Rito dos recursos repetitivos

A seção também estabeleceu tese em julgamento sob o rito dos recursos repetitivos. Acompanhando por maioria o voto do ministro Marco Aurélio Bellizze, o colegiado fixou em três anos o prazo prescricional para exercício da pretensão de revisão de cláusula de contrato que prevê reajuste de plano de saúde e, em virtude dessa revisão, o respectivo pedido de devolução dos valores supostamente pagos a mais. O repetitivo havia sido cadastrado com o número 610. Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ.



05/09/2016

Vigilante será indenizado por trabalhar em condições degradantes em subestação elétrica

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Vigitec Segurança Ltda. contra decisão que a condenou a pagar indenização por danos morais por submeter um vigilante a condições degradantes no ambiente de trabalho. Ele foi contratado pela empresa para prestar serviços à Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica (CEEE-D), na subestação Areal, no Rio Grande do Sul.

O vigilante controlava a entrada e saída de pessoal da subestação, circulando pela área, a fim de realizar a ronda. Ele alegou que o local de trabalho ficava a 12 km da cidade e de sua residência e que as condições de trabalho eram degradantes, sem condições normais de higiene, água potável nem refeitório ou intervalo para que ele

pudesse se alimentar adequadamente. Na petição que deu início à reclamação, pediu indenização no valor de R\$ 31 mil.

Inicialmente absolvida pela Vara do Trabalho de São Jerônimo (RS), a empresa foi condenada a pagar R\$ 10 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), considerando a gravidade dos fatos e o caráter pedagógico da punição. A única testemunha ouvida confirmou que não havia água potável à disposição e que não era possível usufruir corretamente os intervalos para repouso e alimentação, não apenas pelo tempo, mas também pelas condições em que os trabalhadores faziam seus lanches, na guarita, porque não tinham cozinha. Acrescentou que havia apenas um vigilante por turno, e aquele que estivesse trabalhando não poderia buscar água em outro local.

O TRT considerou presumível o abalo moral do profissional, "que permaneceu por três anos privado de atender suas necessidades mais básicas, como a alimentação e a ingestão de água potável durante sua jornada de trabalho". Assinalou que os 15 minutos para lanche sequer pode ser considerado como intervalo para repouso e alimentação. "De fato, não havia nenhum repouso no período, pois o vigilante permanecia dentro da guarita, realizando suas atividades, enquanto se alimentava precariamente", salientou. Tal procedimento, segundo o Regional, "não pode ser chancelado pelo Judiciário, sob pena de se estar convalidando a precarização do trabalho e a dignidade do ser humano".

No recurso ao TST, a empresa sustentou que na subestação Areal há poço artesiano, guarita com banheiro (o que foi confirmado por perito técnico) e todas as condições de segurança e higiene. O relator do processo na Terceira Turma, ministro Alberto Bressiani, no entanto, entendeu que não havia condições para o conhecimento do recurso.

O ministro frisou que a corte regional, "soberana na análise da prova", concluiu que a empresa submeteu o empregado a condições vexatórias, humilhantes e constrangedoras. "Motivada a condenação, é irrelevante pesquisar a origem das provas que a sustentam", assinalou. Para se concluir de forma diversa do TRT seria necessário o reexame de fatos e provas, conduta vedada pela Súmula 126 do TST.