

Clipping



24/11/2016

Presidentes da República e do TST abrem o Seminário Comemorativo dos 75 anos da JT e dos 70 anos do TST

O Tribunal Superior do Trabalho abriu na tarde desta quinta-feira (24) o Seminário Comemorativo dos 75 Anos da Justiça do Trabalho e dos 70 Anos do TST – Sessão Brasília, em solenidade que contou com a presença do presidente da República, Michel Temer. Além da comemoração, o evento visa a promover debates sobre as relações de trabalho e o aperfeiçoamento da legislação trabalhista.

Reflexão

O presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, destacou a vocação da Justiça do Trabalho de harmonizar as relações laborais. Referindo-se ao dístico presente na bandeira do TST, Opus Justitiae Pax, disse que "se a obra da justiça é a paz, a obra da Justiça do Trabalho é pacificar os conflitos trabalhistas, dando a cada um o que é seu", afirmou. "E o caminho para esse objetivo consiste em encontrar o ponto de equilíbrio na interpretação da lei, que componha o conflito social, pacificando e harmonizando as relações de trabalho".

De acordo com o ministro, o aniversário de 75 anos da Justiça do Trabalho é um momento para que se reflita sobre o passado com vistas a melhorar para o futuro, e, assim, continuar "prestando seu serviço à sociedade da melhor forma possível". Ives Gandra Filho afirmou que, no contexto da atual crise econômica, o Judiciário Trabalhista "tem um papel importante para ajudar a recolocar o País no rumo do desenvolvimento econômico e social, se souber calibrar bem suas decisões, protegendo com eficácia o trabalhador, ao tempo em que preserva sua fonte de renda que é a empresa".

Harmonia social

Michel Temer falou sobre o esforço do Governo Federal para recuperar empregos e sobre a importância da Justiça do Trabalho nesse aspecto. "Quando houver pleno emprego, a harmonia social crescerá substancialmente", assinalou. Segundo o presidente da República, o TST e a Justiça do Trabalho são "os produtores de boa parte da harmonia social, na medida em que compõem as relações de trabalho e os litígios trabalhistas, e fazem parte da história dos direitos do trabalhador".

Ao afirmar que a reversão do quadro de 12 milhões de desempregados passa também por reformas legislativas com participação dos três Poderes e da sociedade, Temer destacou a necessidade da readequação da legislação trabalhista à mudança dos tempos e dos costumes. Para manter empregos, acredita ser preciso "a prevalência da convenção coletiva de Trabalho sobre o próprio texto legal, desde que tenhamos uma fórmula legal que estabeleça a hipótese dessa convenção".

O presidente enalteceu o TST como órgão máximo da Justiça do Trabalho, e disse que o Tribunal deve ocupar lugar de relevo na estrutura do Estado. "A explicitação

do status constitucional desse Tribunal, pela Emenda Constitucional 92, vem reforçar esse pressuposto", concluiu.

Homenagens

Na solenidade de abertura, o ministro Ives Gandra Filho agradeceu Michel Temer com a Comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, no grau Grão-Colar, e entregou a Medalha Comemorativa dos 70 anos do TST aos ministros que presidiram a Corte nas últimas décadas. Também houve o lançamento do selo postal comemorativo e dos livros institucionais "Tribunal Superior do Trabalho – 70 anos de Justiça Social" e "Tribunal Superior do Trabalho – 70 anos em Acórdãos".

Além dos presidentes da República e do TST, compuseram a mesa de abertura o ministro Marco Aurélio Mello, do Supremo Tribunal Federal, os ministros de Estado da Justiça, Alexandre de Moraes, e do Trabalho, Ronaldo Nogueira, o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, e os ministros do TST Emmanoel Pereira (vice-presidente), Renato de Lacerda Paiva (corregedor-geral da Justiça do Trabalho) e Cristina Peduzzi (diretora da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – Enamat).

Troféu Dom Quixote

Em reconhecimento às personalidades que se destacam na luta em defesa da ética, da moral e dos direitos da cidadania, a Editora JC homenageou o TST com o Troféu Dom Quixote, entregue ao ministro Ives Gandra Filho, e os servidores com o Troféu Sancho Pança, recebido pela ministra Cristina Peduzzi.



23/11/2016

Empresa de ônibus recebe justa causa por manter motorista ocioso

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) manteve a decisão que julgou procedente o pedido de rescisão indireta por parte de um motorista de ônibus da Util - União Transporte Interestadual de Luxo S/A colocado na "geladeira", ou seja, não incluído em escala de serviço propositalmente. O colegiado seguiu por unanimidade o voto da relatora do acórdão, desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães, que considerou a conduta da empresa como capaz de ensejar descumprimento contratual.

Pelo fato de a atitude da empresa ter durado menos de um mês, a Turma também reduziu o valor da condenação por danos morais de R\$ 7 mil para R\$ 3 mil, reformando em parte a sentença da 72ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

O motorista narrou, na inicial, que foi contratado em maio de 2004. Alegou que a empresa não o incluía na escala de trabalho desde 19 de janeiro de 2011, colocando-o na "geladeira" por causa da sua postura contestadora de atos irregulares dos prepostos da transportadora.

Em sua defesa, a Util afirmou que o motorista trabalhava normalmente e negou que tenha praticado ato que desse ensejo à rescisão indireta.

A preposta da transportadora declarou em juízo que "após o ajuizamento da reclamação trabalhista, pode ter ocorrido, sim, de o motorista ter ficado 2 meses em casa, recebendo salário, aguardando a primeira audiência".

Para a desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães, o fato é que, mesmo admitido o afastamento após o ajuizamento da ação, tal conduta não encontra apoio na lei. "O empregador tem a obrigação de dar trabalho e de proporcionar ao empregado todas as condições para que possa haver um bom adimplemento das suas atividades. Cabe, assim, ao empregador fornecer todos os instrumentos necessários para o empregado desenvolver o labor", ressaltou a magistrada.

Assim sendo, a relatora observou que, admitido pela transportadora o afastamento do trabalhador, mantendo o empregado em estado de ociosidade, de forma proposital, ficou caracterizada conduta capaz de ensejar a rescisão indireta, por descumprimento contratual.



23/11/2016

14ª Turma: ausência em audiência da Semana da Conciliação não configura litigância de má-fé

Em voto relatado pelo desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto, a 14ª Turma do TRT da 2ª Região decidiu que a falta de uma das partes a audiência marcada na Semana Nacional da Conciliação não configura litigância de má-fé.

Aconteceu o seguinte: o ex-empregador marcou audiência para tentar um acordo com o antigo funcionário durante o mutirão nacional. E, de acordo com o Provimento GP/CR 08/2014, instituidor da Semana da Conciliação no âmbito do TRT-2 naquela ocasião, foi designada audiência e determinado que as partes que não comparecessem estariam sujeitas à sanção prevista no art. 18 do até então vigente Código de Processo Civil (1973), nos termos do inciso IV do art. 17 e do inciso IV do art. 125 do mesmo diploma legal, salvo em caso de justo motivo. Essa sanção seria justamente a referente à litigância de má-fé.

No entanto, os magistrados da 14ª Turma entenderam que “a audiência de conciliação designada (Semana Nacional da Conciliação) tem por finalidade promover a conciliação e pacificar os conflitos, sendo que a ausência da parte não solicitante da audiência não pode ser considerada litigância de má-fé.” Por isso, a multa arbitrada em primeira instância foi excluída, tendo sido aceito parcialmente o recurso do ex-empregado. Na mesma decisão, foram discutidos ainda temas como horas-extras e custas processuais.



25/11/2016

Degustador de cerveja que se tornou alcoólatra receberá R\$ 50 mil por danos morais

Desde 1967, o alcoolismo crônico, caracterizado pela dependência química do álcool, passou a ser classificado como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS. No Código Internacional de Doenças, o mal figura como "Transtornos

mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência", ou seja, uma doença capaz de retirar a capacidade de compreensão e discernimento do indivíduo.

Como não poderia deixar de ser, em razão dos reflexos negativos do alcoolismo na vida profissional do indivíduo, a Justiça Trabalhista analisa inúmeros casos envolvendo empregados dispensados por justa causa devido ao uso do álcool. É que a "embriaguez habitual ou em serviço" está prevista no artigo 482 da CLT (alínea f) como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Atualmente, discute-se no meio jurídico trabalhista se o alcoolismo pode continuar sendo aceito como motivo para a dispensa sem justa causa.

Mas, recentemente, o TRT mineiro analisou um caso diferente, em que o próprio trabalho do empregado numa famosa fábrica de bebidas contribuiu para que ele se tornasse alcoólatra! É que, entre as suas funções, estava também a de degustador de bebidas alcoólicas de forma voluntária durante a jornada. No processo, ficou demonstrado que a dependência de álcool surgiu depois que se tornou degustador. Com base em um conjunto de provas, a 5ª Turma confirmou a sentença que reconheceu a responsabilidade civil do empregador, apenas reduzindo o valor da indenização para R\$50 mil. O voto foi proferido pelo juiz convocado Antônio Carlos Rodrigues Filho.

Em recurso, a empresa de bebidas esclareceu não existir a função de degustador na empresa, mas sim um banco de profissionais voluntários. Segundo destacou, os interessados se submetem a testes, exames e recebem curso específico de degustação. Os voluntários podem ou não participar das sessões, assim como são livres para deixar de compor o banco de degustadores a qualquer tempo. A tese defendida foi a de que a quantidade ingerida era pouca, não sendo nociva ao organismo. Por fim, a ré destacou não ser o reclamante usuário apenas de álcool.

Mas o relator não acatou os argumentos. Pelas provas, verificou que o reclamante trabalhava como operador e participou do quadro de provadores por dois anos. Mas ao longo de todo esse tempo, a ré comprovou a realização de exames médicos específicos apenas para ingresso na função. Para o julgador, ficou claro que a empresa não agiu com cautela e vigilância com a saúde do empregado inserido na atividade de degustação.

Ao analisar as provas, o magistrado também não se convenceu de que a quantidade de bebida alcoólica ingerida fosse ínfima e insuficiente para afetar a saúde do trabalhador. Ele registrou que os controles de degustação juntados com a defesa, denominados "avaliação sensorial", não continham as quantidades ingeridas e se referiam apenas ao ano de 2012. Ainda segundo o julgador, as testemunhas entraram em contradição no que se refere às quantidades ingeridas. Uma delas declarou que a degustação ocorre todos os dias.

A prova testemunhal esclareceu que eram oferecidos prêmios ao degustador, tais como caixa de cerveja, cooler, balde. Como ponderou o juiz convocado, até a premiação oferecida consistia em bebida alcoólica, além de acessórios que induzem ao consumo. Ele considerou espantosa a revelação de que reclamada convocava os trabalhadores em plena jornada de trabalho para experimentar bebidas alcoólicas e depois retornar à operação de máquinas. No caso do reclamante, as funções incluíam lidar com garrafas de vidro e cacos de vidro.

Ademais, testemunhas ouvidas confirmaram a aparência de embriaguez do operador no trabalho, com "fala devagar e enrolada". Uma testemunha disse que sentiu diferença de comportamento dele antes e depois da degustação. Segundo relatou, antes era normal, depois passou a ficar "recuado, nervoso, alterava a voz". O juiz

não encontrou prova de que a fabricante de bebidas tivesse adotado medidas de prevenção do risco a que sujeitou o reclamante. Os treinamentos oferecidos eram apenas para garantir a qualidade do produto fabricado. Em depoimento, o preposto declarou que, se detectado algum caso de alcoolismo, "a pessoa busca tratamento conforme as necessidades dela". Na visão do julgador, uma clara demonstração da negligência da ré.

Quanto ao uso de outras substâncias psicoativas pelo operador, entendeu o relator que não afasta da culpa da empresa de bebidas. Isto porque, conforme observou, a análise dos autos se limita ao consumo de álcool por ela oferecido. Para o magistrado, o fato inclusive agrava a situação da empresa, que deveria ter avaliado essa condição. A conclusão alcançada foi a de que não havia controle de saúde do trabalhador.

Por fim, foram consideradas irrelevantes as alegações de que não foram apontados outros empregados na mesma situação, bem como de inexistência de incapacidade para o trabalho. De igual modo, o fato de o reclamante estar longe do álcool atualmente. Na avaliação do juiz convocado, nada disso apaga a realidade configurada e nem o dano sofrido pelo trabalhador.

Mas o julgador considerou excessivo o valor de R\$100 mil fixado em 1º Grau, já que a degustação de bebidas alcoólicas não foi a causa exclusiva do mal alegado pelo operador, atuando como concausa. Nesse contexto, acompanhando o relator, a Turma deu provimento parcial ao recurso para reduzir a indenização por danos morais para R\$50 mil. Foi determinada a remessa de ofício ao Ministério Público Federal, comunicando a utilização dos empregados na degustação dos produtos da empresa de bebidas no curso da jornada normal de trabalho.

25/11/2016

Empregador pode dispensar por justa causa sem observar gradação das penas em caso de falta gravíssima

Justa causa é o ato faltoso do empregado que leva ao desaparecimento da confiança e boa fé existentes entre as partes, tornando indesejável ou inviável o prosseguimento da relação de emprego. Foi exatamente essa a situação detectada pelo juiz Carlos Roberto Barbosa, na 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, ao analisar o pedido de uma empregada, que pretendia a conversão de sua dispensa, de justa causa para dispensa imotivada.

No caso, a empregada foi dispensada pela empregadora sob o argumento de que estaria fraudando a empresa ao colaborar na revalidação não autorizada de cartões de passagens para transporte público. Funcionava assim: o número de utilizações diárias do cartão era alterado, em prejuízo da empregadora. Inconformada, a empregada afirmou que não cometeu falta grave a ponto de ensejar a dispensa imediata, não tendo sido observado, por parte da empregadora, a gradação de penalidades.

Mas o julgador não deu razão à trabalhadora, mantendo a justa causa aplicada. Ele esclareceu que o rompimento da confiança entre as partes deve ser analisada em cada situação concreta, fazendo-se um exame circunstancial e detido da falta cometida e atentando-se para a natureza, razão e explicação dessa falta, sem deixar de levar em conta a conduta do empregado na empresa. Isso posto, o magistrado ponderou que, pelo que se extrai da prova testemunhal, a trabalhadora agiu no sentido contrário à fidúcia do contrato de trabalho. Por seu turno, a empresa foi

diligente em relação às providências quanto à falta, procedendo às necessárias investigações para fins de aplicação das penas cabíveis.

No entender do juiz sentenciante, a gravidade da falta cometida pela empregada implicou violação do compromisso básico assumido perante a empregadora, abrindo oportunidade para que o poder disciplinar fosse duramente exercido, com a aplicação imediata da pena máxima, sem necessidade de observância da gradação das penalidades.

"O importante, sob a égide do Direito do Trabalho, como motivo a justificar a dispensa por justa causa, é exatamente a perda da fidúcia, pedra fundamental do contrato de trabalho" , finalizou o julgador que, reconhecendo a legalidade da dispensa por justa causa, julgou improcedente o pedido da trabalhadora. Não houve recurso da decisão, que transitou em julgado.

24/11/2016

Petrobrás faz acordo em processo de vigilantes

Juiz Ricardo Marcelo Silva assina acordo feito entre representantes da Petrobrás e do Sindicato de Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância

Em mais uma audiência realizada terça-feira (23), na Central de Conciliação de 2º Grau do TRT-MG, em Belo Horizonte, a Petrobrás - Petróleo Brasileiro S.A. e o Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas Gerais puseram fim a uma demanda iniciada na 37ª VT de BH em fevereiro de 2013, relativa a cesta básica, ticket refeição, verbas rescisórias e multas dos artigos 467 e 477 da CLT. As duas partes fizeram acordo, que foi homologado pelo juiz auxiliar da 1ª Vice-Presidência e coordenador da Central, Ricardo Marcelo Silva.

Pelo que foi acordado, a estatal, responsabilizada de forma subsidiária como tomadora dos serviços da hoje falida Plano Vigilância e Segurança Ltda, vai pagar aos 72 trabalhadores substituídos na ação a importância líquida de R\$ 1.520.591,13, que será rateada conforme o direito de cada um.

Joaquim Pinheiro, advogado do sindicato, afirmou que "o acordo foi positivo, pois sem ele o trabalhador que agora vai receber seu crédito imediato, teria de esperar o julgamento de agravo de petição já interposto pela Petrobrás, que poderia valer-se, ainda, de outros recursos, caso esse julgamento não lhe fosse favorável".

Também participaram da audiência os advogados da Petrobrás Márcio José Fernandes e Eduardo Moisés Santana, a advogada do sindicato Érica Diniz Bontempo e um dos empregados substituídos na reclamatória Marcos