

Clipping



07/06/2016

Banco do Brasil é condenado por forçar empregado a fazer operações irregulares para cumprir metas

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou o Banco do Brasil S.A. a pagar R\$ 50 mil por danos morais a um empregado que era forçado a implantar seguros e outros serviços bancários em contas correntes sem autorização dos clientes. De acordo com o processo, o gerente-geral da agência coagia os subordinados a cometer irregularidades com o objetivo de cumprir metas de vendas impostas por ele.

Originalmente, o banco foi condenado pelo juízo da Vara do Trabalho de Araraquara (SP) a pagar indenização de R\$ 100 mil. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a condenação, mas reduziu o valor pela metade, tornando-o "mais compatível" com todos os elementos do processo: o dano causado e a culpa indireta do banco, já que o assédio foi cometido por um gerente.

O autor do processo, que atualmente está aposentando, foi admitido na instituição em 1984, chegando a ocupar a função de gerente de relacionamento. A partir de 2010, disse que passou a ter "metas absurdas e impossíveis de serem cumpridas" e a sofrer coação do gerente-geral para implantar irregularmente seguros, limites e pacotes nas contas correntes. Isso o teria levado a situações de estresse e desequilíbrio emocional devido às reclamações e humilhações sofridas de clientes.

Para o TRT, o gerente-geral "extrapolava os limites da razoabilidade na estipulação e cobrança de metas", pressionando os subordinados a "infringirem os próprios regulamentos internos do banco". Uma testemunha afirmou que o gerente era uma pessoa agressiva e que chegou a gritar e dar socos na mesa em uma reunião com os subordinados.

TST

A Sétima Turma não deu provimento ao agravo de instrumento interposto pelo Banco do Brasil com o objetivo de dar seguimento ao seu recurso de revista para o TST. De acordo com o ministro Cláudio Brandão, relator do processo, a alegação de ofensa aos artigos 884 e 944 do Código Civil, o julgado trazido para confronto de teses e o pedido de redução do valor da indenização no agravo de instrumento seriam "inovação recursal", pois não foram levantados no recurso de revista.

O relator explicou que o agravo de instrumento tem por finalidade atacar os fundamentos da decisão monocrática que negou seguimento a esse recurso, visando o seu julgamento pelo TST. "Logo, é inadmissível a dedução de novos fundamentos tendentes a complementá-lo", concluiu.

A decisão foi unânime.



07/06/2016

Vídeo institucional mostra nova rotina dos advogados que utilizam o Pje-JT

A Coordenação Nacional do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) divulgou nesta terça-feira (7), o novo vídeo institucional do sistema. Com cerca de oito minutos de duração, o material apresenta como o PJe-JT mudou a forma de trabalho dos advogados, que, ao utilizarem a ferramenta eletrônica, podem enviar petições, inserir documentos e assinar o processo sem precisar sair do escritório.

O vídeo, produzido pela Coordenação de Rádio e TV do TST, mostra também a evolução do sistema nos últimos cinco anos. Implantado na Justiça do Trabalho em 2011, o PJe-JT reúne hoje mais de seis milhões de processos, que são acessados por quase 1 milhão de usuários entre magistrados, servidores e advogados. O vídeo mostra também que o PJe-JT mudou a rotina nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho e nas Varas do Trabalho.



07/06/2016

Novidades adaptam PJe a necessidades de operadores do Direito

Um painel de tarefas que permite ao juiz e ao servidor da Justiça acessar, na tela do computador, todos os processos judiciais que demandem alguma ação é uma das funcionalidades que mostram como a nova versão do Processo Judicial Eletrônico (PJe 2.0) se adaptou às necessidades dos seus usuários. Ao atualizar a plataforma digital criada para modernizar o Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) buscou traduzir o termo técnico “usabilidade” em novidades que otimizem o tempo de magistrados e servidores da Justiça. A ferramenta passa por testes entre usuários do CNJ desde 27 de maio e deve ser disponibilizada aos tribunais até julho.

Para ser mais útil a quem atua diretamente nos processos judiciais, o PJe 2.0 foi produzido com a consultoria periódica de magistrados e especialistas em usabilidade, que apontaram a necessidade do painel de tarefas para facilitar o uso do software. A nova versão lista, ao alcance de um clique, todos os documentos que precisam ser assinados na tela do computador, assim como todas as tarefas que têm de ser realizadas por usuários internos (magistrados e servidores) para manter o fluxo processual. Para ser mais útil a magistrados, por exemplo, o PJe 2.0 também oferece uma agenda que organiza as datas das sessões de varas, turmas e outras unidades judiciárias.

A nova versão também oferece a opção de anexar algum comentário a determinado processo, da mesma forma que uma etiqueta ou um lembrete seria colado a uma ação física. Filtros permitem consultar processos de acordo com o tipo ou o andamento da ação. É possível ainda pesquisar todos as ações judiciais de acordo

com as movimentações processuais. Com a nova versão do PJe, o usuário pode procurar todas as ações que contenham documentos ainda não lidos. “Assim, o magistrado pode ler novas provas recém-acrescentadas aos autos do processo. Da mesma forma, um advogado poderá consultar decisões de um magistrado”, afirma o gestor de projetos de informática do CNJ e juiz auxiliar da Presidência, Bráulio Gusmão.

Autos Digitais – O PJe 2.0 também disponibiliza aos usuários externos – advogados, defensores e promotores, principalmente – o acesso aos chamados autos digitais, ou seja, documentos que integram um processo (uma petição inicial, por exemplo). Uma linha do tempo (timeline) lista todos os processos e documentos anexados ao processo, por ordem de antiguidade do arquivo – os mais recentes no alto. Ao clicar o nome do documento, o usuário do PJe abre-o em outra janela. “Pela experiência que temos atendendo advogados, sobretudo, percebemos que eles queriam as novidades em destaque. O resto do processo eles já conheciam”, diz o integrante da equipe técnica do PJe Marcelo de Campos.

Os chamados usuários externos também inspiraram uma outra atualização no PJe, o novo assinador eletrônico. Esse é o nome do dispositivo tecnológico que garante a segurança das informações e a identidade de advogados, defensores e promotores públicos que utilizam o PJe. O CNJ precisou criar o seu próprio assinador eletrônico, pois a versão anterior de certificação digital está deixando de funcionar nos navegadores mais usados (Google Chrome, Mozilla Firefox etc.) desde o ano passado.

“A ideia foi transformar o PJe numa ferramenta mais intuitiva. Não tiramos nenhuma funcionalidade do PJe. Apenas reorganizamos as funcionalidades e informações de uma forma mais simples para o usuário”, afirma o juiz responsável pelo projeto, Bráulio Gusmão. Segundo o magistrado, o sistema será implantado gradualmente, à medida que a força de trabalho da Justiça seja capacitada e que os tribunais decidam implantar a nova versão do PJe.

Acompanhamento – Até o fim de junho, a equipe técnica do CNJ acompanhará a utilização do PJe pelos usuários do Conselho, realizando as correções necessárias. Assim que o sistema estiver “estável”, segundo o integrante da equipe técnica do PJe Marcelo de Campos, a versão 2.0 começará a passar por testes nos tribunais que decidirem implantá-lo.

Virtualização – Segundo as estatísticas mais recentes, o total de demandas judiciais em tramitação chegou perto dos 100 milhões em 2014. Naquele ano, praticamente uma em cada duas ações judiciais (45%) ingressou na Justiça em meio virtual. Ao todo, 11,8 milhões de processos começaram a tramitar eletronicamente, o que dispensou o uso de papel, além das despesas com a logística dos processos físicos.



08/06/2016

Empresa não pode demorar para punir falta de funcionário, decide TST

A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o recurso de uma empresa de segurança contra decisão que reverteu a demissão por justa causa aplicada a um

vigilante por dormir no horário de serviço. Para o colegiado, a empresa não comprovou a proximidade entre a data da ocorrência da falta e a dispensa do empregado, o que descaracterizou a imediatidade da punição.

O vigilante atuava no Banco Central do Brasil, em Curitiba, quando foi filmado por um colega enquanto estava sonolento por causa do uso de medicamentos para evitar dores na coluna. Após receber as imagens, a empresa o demitiu por desídia (negligência), nos termos do artigo 482, alínea "e", da CLT.

O trabalhador, então, entrou com ação trabalhista. Ele afirmou que a medida foi ilegal em razão do perdão tácito, pois a punição só ocorreu três meses após a filmagem. A empresa defendeu a justa causa por acreditar que o vigilante comprometeu a segurança do banco. Refutou também a hipótese de perdão tácito, afirmando que o dispensou logo depois de assistir ao vídeo. Quanto aos motivos do sono, afirmou não ter recebido queixa do empregado sobre os efeitos do medicamento.

A primeira instância manteve a despedida por falta grave, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reformou a sentença para julgar procedente o pedido do vigilante. A corte considerou a justa causa desproporcional, porque ele apresentou atestados médicos para informar as dores na coluna, e as testemunhas confirmaram suas reclamações sobre o motivo da sonolência.

O TRT-9 também concluiu ser impossível verificar a imediatidade (proximidade) entre a data da gravação e a dispensa, porque não há registro nas imagens de quando o vídeo foi feito. A empresa recorreu ao TST.

O ministro Augusto César de Carvalho, que relatou o caso, concluiu que a empresa não cumpriu dois requisitos para a aplicação da justa causa: a imediatidade e a atualidade. Ele explicou que a conduta grave deve ser recente, e a punição precisa ocorrer logo após a apuração dos fatos, sob o risco de se configurar perdão tácito.

O ministro também destacou que não houve a gradação de sanções para justificar a medida extrema adotada pelo empregador. "A decisão de reverter a dispensa foi correta, pois não restou demonstrada a imediatidade entre a atitude do vigilante e a resolução do contrato", afirmou. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

07/06/2016

Funcionário é suspenso por entrar na empresa com máscara do Pânico

A comprovação de que um empregado entrou na empresa utilizando máscara demonstra comportamento inadequado, pois a conduta poderia ser confundida com prática criminosa e gerar risco aos colegas. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA) reconheceu a suspensão de um funcionário que entrou de carro, nas dependências de uma concessionária de energia elétrica, usando máscara conhecida como Ghost Face, famosa pelos filmes da série Pânico.

Imagens da câmara de segurança mostram momento em que funcionário entrou na sede da empresa usando máscara.

Reprodução

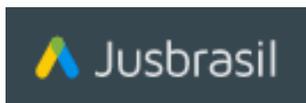
Ele foi obrigado a ficar afastado por dez dias e perdeu o direito de participação nos lucros e resultados do ano de 2013. Por isso, moveu ação na Justiça cobrando os valores descontados e também indenização, pois considerou a punição indevida.

Segundo o autor, a prática foi “apenas uma brincadeira”, sem objetivo de assustar ninguém, e nem sequer o porteiro demonstrou espanto ou surpresa.

A empresa considerou o comportamento inadequado, abusivo, imprudente e contrário a normas de boa conduta no ambiente corporativo. “A prática poderia ter resultado em um desastre, caso os agentes de segurança da empresa tivessem atuado energicamente, já que é comum criminosos usarem máscaras para cobrir seus rostos, render pessoas e praticar assaltos”, aponta o advogado João Alfredo Mileo, gerente da área trabalhista do escritório Silveira, Athias, Soriano de Mello, Guimarães, Pinheiro & Scaff Advogados, que representou a concessionária.

Segundo o juízo de primeiro grau, uma testemunha disse ter pensado que a empresa estava sendo assaltada no momento da “brincadeira”. “Diante da prova oral produzida e dos registros fotográficos, dúvidas não há de que o reclamante adentrou nas dependências da empresa utilizando uma máscara, o que denota, por certo, comportamento inadequado, para dizer o mínimo, pois sua conduta poderia ocasionar um grave incidente, eis que nos dias atuais, meliantes utilizam máscara para promover assaltos, e o autor poderia ter sido confundido com um assaltante, como a princípio o foi, (...) e ter, quem sabe, levado um tiro”, afirmou o juiz Antonio Oldemar Coelho dos Santos.

Como não viu abuso na sanção adotada pela empresa, ele entendeu que não cabe ao Judiciário analisar o mérito da medida administrativa. O funcionário recorreu, mas a decisão foi mantida em segunda instância, por unanimidade.



07/06/2016

Liminar reverte dispensa em massa na Intecnial, de Erechim

O Ministério Público do Trabalho (MPT) em Passo Fundo obteve liminar contra a Intecnial S.A., de Erechim, tornando ineficazes as 127 demissões realizadas entre 13 e 16/5. A dispensa se deu sem acordo coletivo prévio, que deve ser negociado, de acordo com o entendimento jurisprudencial, com o sindicato que representa os trabalhadores, no caso o dos metalúrgicos (99 despedidos) e o da construção civil (28).

A liminar decorre de ação civil pública (ACP) ajuizada pelo MPT em 24/5. Em caso de novas demissões sem prévia negociação coletiva, a Intecnial deve pagar multa de R\$ 10 mil por empregado dispensado. A ACP é julgada pela juíza do Trabalho substituta Nelsilene Leão de Carvalho Dupin, da 3ª Vara do Trabalho de Erechim.

Histórico

De acordo com o procurador do Trabalho Roger Ballejo Vilarinho, responsável pelo caso, a dispensa coletiva foi feita às vésperas (e também simultaneamente) do pedido de recuperação judicial feito em 16 de maio (Processo nº 1.16.00032825, 1ª Vara Cível de Erechim-RS). Com a distribuição do pedido de recuperação judicial, a demandada, maliciosamente, se viu “desobrigada” de realizar de imediato o pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores demitidos, alçando-as ao plano de recuperação.

Em reunião realizada na segunda-feira (23/5) no MPT em Passo Fundo, com a presença da Intecnial, do Sindicato dos Metalúrgicos de Erechim e dos respectivos

advogados, a empresa explicitou que o pagamento aos trabalhadores, embora seus créditos sejam preferenciais, depende da aprovação do plano de recuperação pelos demais credores, o que pode demorar em torno de um ano ou mais.

Na terça-feira (24/5), o Sindicato dos Metalúrgicos reuniu os demitidos para repassar informações. O Sindicato denuncia que as demissões foram feitas sem negociação com a entidade e que a empresa escondeu sua real situação. “Quando eles receberam a carta de demissão, estava marcada a data para recebimento das verbas rescisórias. A empresa não informou que entraria com pedido de recuperação judicial”, resume o presidente do Sindicato, Fábio Adamczuk. Entre os que perderam o emprego, há metalúrgicos com mais de 20 anos de empresa, que estão com pelo menos dois meses de salário atrasado e que ainda não receberam o pagamento das férias do início do ano.

Na quarta-feira (25/5), o MPT peticionou, novamente, explicando que acabara de receber e-mail, enviado pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário de Erechim-RS (Sintracom). O documento informava que a demissão coletiva promovida pela Intecnial também englobava 28 trabalhadores do setor da construção civil e que não houve pagamento das verbas rescisórias. “Os trabalhadores são de outros municípios e estados e alguns já se encontram em Erechim aguardando a formalização de suas rescisões de contrato”, relata o e-mail.