

Clipping



31/08/2016

Família de motorista morto em acidente causado por animais na pista consegue indenização

A Agência Goiana de Transportes e Obras (Agetop), a Pro Saúde Associação Beneficente de Assistência Social e Hospitalar e o Estado de Goiás foram condenados a pagar indenização por dano moral de R\$ 50 mil à viúva e aos filhos de um motorista que morreu em acidente com dois animais bovinos em rodovia, quando transportava um médico de Goiânia para prestar serviço na cidade de Santa Helena (GO).

O juízo de primeiro grau deferiu a indenização, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) a retirou, por entender que as instituições não tiveram culpa no infortúnio ocasionado tão somente por animais que atravessaram a pista. Para o TRT, o empregado da Pro Saúde, na função de motorista e a serviço do governo goiano, estava sujeito apenas de forma eventual a acidente em rodovia administrada pela Agetop.

Ao julgar recurso da família do trabalhador ao TST, o ministro João Batista Brito Pereira, relator, aplicou ao caso a responsabilidade objetiva, que "não exige prova de culpa, mas apenas o nexo de causalidade, e tem respaldo na teoria do risco criado (art. 927, parágrafo único, do Código Civil)". Nos termos dessa teoria, "se uma pessoa cria ou amplia um risco para outrem, deverá arcar com as consequências de seu ato", explicou.

Brito Pereira afirmou que o risco é inerente à atividade de motorista, e disse que o TST tem aplicado a teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador, no caso de danos decorrentes do desempenho da atividade de risco. Ele deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença quanto à indenização.

A decisão foi unânime.

30/08/2016

Bradesco vai indenizar gerente obrigado a dar explicações sobre sua movimentação financeira

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Banco Bradesco S.A. a pagar indenização por danos morais de R\$ 30 mil por monitorar a conta corrente de um gerente de agência e convocá-lo a dar explicações sobre sua movimentação financeira. Para o desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence, relator do processo, "o banco extrapolou os limites impostos pela norma legal".

O que a lei permite

Marcelo Pertence explicou que o artigo 11, incisos I e II, da Lei 9.613/98 (Lei de Lavagem de Dinheiro) dispõe que as instituições financeiras deverão informar as movimentações financeiras que apresentem "sérios indícios" do crime de lavagem de dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores. A Circular 3.461/2009 do Banco Central do Brasil, que fixa as regras para a prevenção e o combate às práticas de lavagem, determina que as instituições bancárias comuniquem ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) as operações superiores a R\$ 10 mil realizadas por seus clientes.

O relator destacou que há entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST quanto à inexistência de dano moral se demonstrado que a atuação da instituição bancária se deu de forma indiscriminada em relação a seus correntistas, e na estrita observância aos dispositivos da Lei 9.613/98. "Em tais circunstâncias, a instituição age por dever legal, não se configurando conduta de caráter fiscalizador ou punitivo dirigida apenas aos empregados", frisou.

Conduta ilegal

Contudo, o relator assinalou que o dever do banco era apenas repassar as informações ao COAF, órgão competente para chamar o funcionário para explicar alguma movimentação extraordinária. O Bradesco, no entanto, quebrou o sigilo bancário do gerente não para o fim do disposto na lei, pois os dados bancários não foram repassados ao Conselho. "Eles foram utilizados pelo próprio banco para investigar a vida financeira de seus empregados", ressaltou.

Assim, o desembargador convocado concluiu que o banco extrapolou os limites impostos pela norma legal, "cometendo ato ilícito, violando a intimidade do empregado, causando-lhe, com essa conduta, dano moral, passível de reparação, na forma do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil".

A conduta ilícita, porém, não se restringiu apenas à quebra do sigilo bancário. Ao chamar o empregado para prestar explicações, a empresa expôs a sua dignidade e honra, pois o fato chegava ao conhecimento dos outros funcionários da agência. "Além de praticar uma conduta antijurídica, ao cobrar explicações acerca de movimentações extraordinárias, o banco não adotou nenhuma medida para evitar que tal situação constrangedora fosse conhecida por outros trabalhadores da agência", ressaltou.

A decisão foi por maioria quanto ao conhecimento do recurso, vencido o ministro Waldir Oliveira da Costa. No entanto, a decisão sobre o mérito foi unânime.



31/08/2016

Portaria disciplina tramitação de processos sob sigilo no CNJ

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) disciplinou, por meio de portaria publicada no Diário da Justiça Eletrônico (DJe) de quarta-feira (24/8), os procedimentos relacionados à classificação, à tramitação e à visualização de documentos e processos sigilosos no órgão. As regras da Portaria 92/2016, assinada pelo presidente do CNJ e do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Ricardo Lewandowski, atendem ao princípio da publicidade, inscrito no artigo 37º da

Constituição Federal, que “assegura a devida prestação de contas da atividade jurisdicional”.

Embora o texto constitucional garanta a todos o direito de tomar conhecimento de “quaisquer feitos ou processos em tramitação no Judiciário” e os julgamentos do Poder Judiciário sejam públicos, o artigo 93 da Constituição Federal ressalva a proteção da intimidade e do sigilo. Antes da publicação da Portaria 92, a questão havia sido regulamentada de maneira geral na Lei 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação e, especificamente em relação à Justiça, na Resolução 215/2015 do CNJ. A regulamentação da Portaria 92/2016 abrange apenas os processos que tramitam ou tramitarão no CNJ.

De acordo com a norma recém-publicada, tanto os casos novos quanto aqueles que estiverem tramitando receberão o mesmo tratamento reservado aos procedimentos sigilosos. A norma reserva ao relator, no entanto, o direito de determinar “cauteladas adicionais” para “garantir o resultado útil das medidas e decisões” tomadas nesses processos. De acordo com o artigo 3º, só poderão começar a tramitar no CNJ petições e procedimentos após serem cadastrados em sistema eletrônico – Processo Judicial Eletrônico (PJe) ou Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Consulta pública – Seja qual for o sistema, a consulta pública no Portal do CNJ indicará ao interessado os dados básicos referentes a cada processo, mesmo aqueles que forem decretados sigilosos, de acordo com o artigo 4º da Portaria 92. No mesmo artigo, ficam ressalvadas as “vedações expressas em lei e o disposto no art. 4º, parágrafo 1º” do texto atual da Resolução 121/2010 do CNJ. A Portaria 92 prevê que o relator de processo no CNJ indicará quais usuários do sistema “terão acesso ao conteúdo integral do documento ou procedimento”.

Essa decisão observará a condição do usuário no processo em questão, além do seu perfil no sistema PJe – estagiários, por exemplo, costumam ter autorização para acessar dados básicos do processo. O relator do processo poderá restringir momentaneamente a exibição “do nome completo do magistrado sujeito a investigação, nos casos de procedimentos de natureza disciplinar”, sempre que a publicização do nome puder comprometer a instrução do processo, conforme a avaliação do relator. Essa restrição temporária não impedirá o presidente do CNJ nem os conselheiros de terem acesso às informações sigilosas, desde que fundamentem, junto ao relator do processo, a necessidade de compartilhamento dos dados sob sigilo “ou reservadas”.



31/08/2016

Estágio 2016 | MPT credencia instituições de ensino para participar de seleção

O Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco credencia, até 14 de setembro, instituições de ensino para se habilitarem a participar do processo seletivo de estagiários 2016. A seleção deverá ter vagas de estágio para as áreas de Direito, Informática e Jornalismo na unidade do Recife. Em Caruaru e Petrolina, apenas Direito.

Para que tenham os alunos participando do processo, as instituições de ensino devem ter convênio com o MPT. As entidades interessadas devem entrar em contato

com o órgão por meio da Seção de Gestão de Pessoas pelo email prt06.sgp@mpt.mp.br e/ou telefones (81) 2101-3290 e 2101-3223.

Atualmente, poderão concorrer às vagas os alunos matriculados nas seguintes instituições:

Recife:

Associação Pernambucana de Ensino Superior (APESU) – Faculdade de Informática (FACIR) ; Faculdade Barros Melo (AESO); Faculdade Boa Viagem (FBV)

Faculdade Frassinetti do Recife (FAFIRE); Instituto Superior de Olinda (IESO)

Sociedade Capibaribe de Educação e Cultura (SOCEC); Sociedade Pernambucana de Cultura e Ensino Superior (SOPECE); União Norte Brasileira de Educação e Cultura - Faculdade Marista (UNBEC); Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP); Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE); Universidade de Pernambuco (UPE)

Caruaru:

Centro Universitário do Vale do Ipojuca (Univip)

Faculdade Associação Caruaruense de Ensino Superior (Ascens)

Petrolina:

Autarquia Educacional do Vale do São Francisco (Facape)

Universidade do Estado da Bahia (UFBA)



30/08/2016

Supermercado Assaí é condenado por conduta homofóbica contra funcionário

Um funcionário da rede de supermercados Assaí ganhou na Justiça do Trabalho indenização por dano moral por ter sofrido recorrentes ataques homofóbicos de colegas de trabalho, em Juazeiro do Norte, no interior do Ceará. A condenação da 1ª Vara do Trabalho do Cariri considerou que a empresa não coibiu as condutas preconceituosas dos funcionários. A sentença de primeira instância foi confirmada pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará.

Segundo o funcionário, que atuava na reposição e pesagem de frutas no setor de hortifrúti, outros empregados mantinham o hábito de chamá-lo por apelidos com conotação pejorativa, causando ofensas diretas à sua honra, dignidade e imagem, o que lhe causou abalos psicológicos.

Uma testemunha, que também trabalhava no local, afirmou ter presenciado ocasiões em que o empregado sofreu xingamentos de outros funcionários, como "mulherzinha", "bichinha", "alma sebosa" e "gay safado incubado", inclusive na frente de clientes e de outros colegas de trabalho. Ainda segundo a testemunha, o empregado ficava sem reação, "querendo chorar".

A empresa alegou que possui política de repressão a atos discriminatórios e a condutas constrangedoras entre seus empregados, mas foi incapaz de comprovar a adoção de qualquer procedimento educativo, pois as testemunhas, todas funcionárias da empresa, desconheciam essa política de combate a atitudes preconceituosas. Elas também afirmaram que os empregados autores dos xingamentos não sofreram nenhum tipo de advertência ou repreensão.

Na condenação de primeiro grau, a juíza Fernanda Monteiro Lima Verde, titular da 1ª Vara do Trabalho do Cariri, citou a Constituição Federal, convenções da Organização Internacional do Trabalho e outros dispositivos legais que vedam qualquer prática discriminatória contra a pessoa humana. "Em que pese os atos homofóbicos não tenham partido diretamente do empregador, restou evidenciada a irregularidade da conduta patronal, eis que nada fez para reprimir tais práticas por parte de seus colaboradores", afirmou a magistrada.

A juíza ressaltou ainda que "para o cumprimento do contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, que só a ele diz respeito, por se tratar de questão estritamente relacionada à sua intimidade e vida privada".

A empresa recorreu da sentença, mas a Primeira Turma do TRT/CE confirmou a decisão anterior, tendo apenas diminuído o valor da indenização de R\$ 20 mil para R\$ 15 mil. Ainda cabe recurso.



31/08/2016

Trabalhador pressionado a votar em candidato a prefeito será indenizado por dano moral

A filial da empresa de segurança Khronos em Joinville terá de indenizar um vigilante que comprovou ter sofrido ameaças para votar em candidatos a prefeito e vereador nas eleições municipais de 2012, sob pena de ser demitido. Os desembargadores da 6ª Câmara do TRT-SC entenderam que houve abuso do poder hierárquico e ofensa ao direito de livre consciência do empregado e decidiram manter a condenação da empresa em R\$ 3 mil por danos morais, imposta em primeira instância pela 5ª Vara do Trabalho de Joinville.

No depoimento prestado à 5ª VT de Joinville, o vigilante contou que em 2012 foi ameaçado pelo gerente da empresa a votar em dois candidatos, sob pena de ser demitido. "Ou vota, ou dança" — teria dito o superior, que também passou a exigir que o funcionário pressionasse seus subordinados a escolher os mesmos políticos, senão "cabeças" iriam "rolar".

O trabalhador contou que o assédio acontecia pelo menos uma vez por semana e prosseguiu mesmo após as eleições daquele ano, na qual os candidatos apontados não conseguiram se eleger. Segundo o trabalhador, os vigilantes que se recusaram a manifestar apoio aos políticos foram sistematicamente demitidos nas semanas seguintes. A cada dispensa, ele escutava do superior que mais um colega estava sendo demitido "por sua causa".

Coação

A empresa negou as acusações, apontando contradições e inconsistências nos depoimentos das testemunhas do ex-funcionário. Argumentou, também, que as testemunhas convidadas pelo autor depuseram não ter presenciado a coação, embora conhecessem o fato.

Na avaliação da juíza convocada Mirna Bertoldi, relatora do processo, mesmo com as divergências nos depoimentos o empregado conseguiu provar que foi pressionado a votar nos candidatos, o que configura "abuso do poder patronal". O voto da magistrada foi aprovado por unanimidade no colegiado, e a empresa e o trabalhador não recorreram da nova decisão.