

Clipping



26/04/2016

Mantida justa causa de metalúrgico que postou fotos de indústria no Facebook

A postagem de fotos da empresa em perfil no Facebook levou à dispensa por justa causa de um operador de máquina de corte da empresa gaúcha KLL Equipamentos para Transporte Ltda. A Quinta Turma do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso do trabalhador, que pretendia reverter a demissão por justa causa em dispensa imotivada para, assim, receber verbas rescisórias.

Sigilo industrial

A KLL, localizada no Distrito Industrial de Alvorada (RS), se identifica como produtora de suspensões de alta tecnologia e componentes para veículos de cargas e passageiros. Segundo a empresa, o metalúrgico divulgou em seu perfil Facebook fotografias que mostravam seus processos produtivos e suas dependências, com detalhes dos equipamentos. O procedimento, segundo a KLL, teria colocado em risco seu sigilo industrial e sua segurança patrimonial.

A empresa afirmou que, segundo seu código interno de conduta, esse tipo de prática é expressamente vedado, e que o regulamento era do pleno e prévio conhecimento do empregado. Em seu depoimento, o operário negou que tivesse conhecimento da norma interna, e disse que as imagens se destinavam a um trabalho de seu curso de graduação em Processos Gerenciais, parcialmente custeado pela empresa. Segundo ele, seu gerente o auxiliou em diversos trabalhos acadêmicos e tinha conhecimento das fotos, o que foi negado pelo gerente em audiência. O trabalhador admitiu que não havia recebido autorização expressa para tirar as fotos, mas alegou que postou as fotos em abril ou maio de 2013, e que a demissão só ocorreu em setembro.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) afastou o aspecto inofensivo das fotos, pois "a divulgação do sistema produtivo da empresa é o que basta para caracterizar o dano". Segundo o TRT, as fotografias, "aos olhos de pessoas versadas no tema, em especial dos concorrentes, têm potencial de revelar questões cruciais do sistema produtivo que o Código de Conduta fez questão de proteger e que era do conhecimento do empregado".

Em relação à falta de reação imediata da empresa na aplicação da punição, o Regional registrou que, segundo testemunhas, a empresa tomou ciência do fato em 18 ou 19 de setembro, e a despedida aconteceu cinco dias depois. "A empresa efetuou a punição tão logo teve ciência dos fatos, não havendo falar em perdão tácito pela demora na aplicação da penalidade", afirma o acórdão.

No recurso ao TST, o metalúrgico sustentou que a empresa não demonstrou a prática de falta grave, e insistiu na falta de imediatidade. Para o relator, ministro Guilherme

Caputo Bastos, o TRT solucionou o caso com fundamento nas provas efetivamente produzidas no processo. Quanto à não aplicação imediata da punição, afirmou que o único julgado transcrito pelo trabalhador não cumpria os critérios do artigo 896, alínea "a", da CLT.

Apelido e indenização

A empresa também recorreu ao TST para reformar decisão que a condenou a pagar indenização por danos morais de R\$ 5 mil ao metalúrgico. Ele comprovou que era tratado pelo gerente e colegas de maneira jocosa, ao ser chamado de "Gianecchini, o feio".

Quanto a essa questão, a Quinta Turma do TST não conheceu do recurso. O ministro Caputo Bastos afastou a alegação da empresa de que não praticou ato ilícito, pois, segundo o TRT, ela tinha ciência do comportamento do gerente, e o artigo 932, inciso III, do Código Civil estabelece que cabe ao empregador a responsabilidade pelos atos de seus empregados no exercício do trabalho.

26/04/2016

ECT é condenada por discriminar agente por causa de orientação sexual

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) contra decisão que a condenou a indenizar, em R\$ 10 mil, um agente de correios por discriminação em decorrência da sua orientação sexual. De acordo com o desembargador convocado Marcelo Lamago Pertence, relator do processo, ficou demonstrada a prática de ato ilícito devido ao "tratamento humilhante e vexatório" a que o empregado era submetido, inclusive com a divulgação de sua condição de portador do vírus HIV, violando sua privacidade.

O agente é empregado da ECT desde 2004. Inicialmente, o juiz de primeiro grau fixou a indenização em R\$ 50 mil, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) reduziu-a para R\$ 10 mil. O TRT entendeu que o valor fixado originalmente era excessivo, pois, considerando a data da admissão do empregado (2004) e o salário de R\$ 707, os R\$ 50 mil arbitrados equivaleriam a praticamente seis anos de trabalho, valor maior do que recebeu em todo o contrato de trabalho até 2009, quando ajuizou a ação trabalhista.

O TRT manteve, porém, a caracterização do dano moral. A decisão destacou que o superior hierárquico do agente teria dito que ele deveria participar do concurso "Garota dos Correios", e que o gerente de seu setor convocou uma reunião, sem a sua presença, na qual os colegas de trabalho foram informados que ele era portador do HIV.

TST

A Primeira Turma, ao examinar novo recurso da ECT, entendeu que o valor determinado pelo TRT levou em consideração a culpa da empresa, a extensão do dano e o caráter pedagógico da condenação, observando os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Para chegar a outro entendimento, seria necessária a revisão de fatos e provas, o que não é permitido nessa fase do processo (Súmula 126 do TST).

25/04/2016

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Moedeira é o primeiro a acionar o TST após regulamentação da mediação

Menos de duas semanas após a publicação do Ato 168/2016, que regulamentou a mediação e a conciliação pré-processual no Tribunal Superior do Trabalho, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Moedeira (SNM) apresentou uma petição à Corte solicitando audiência com a Casa da Moeda para discutir questões referentes ao acordo coletivo de trabalho da categoria em 2016.

O Ato 168/2016, de 4/4, tem como objetivo evitar o ajuizamento de dissídios coletivos e proporcionar ampla pacificação social das categorias profissionais. A iniciativa, proposta pelo vice-presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira, tem como inspiração a experiência bem sucedida do presidente da Corte, ministro Ives Gandra Martins Filho, na solução e prevenção de conflitos quando ocupou a vice-presidência do TST no biênio 2014/2016.

Podem ser submetidas à mediação as demandas judiciais passíveis de dissídios coletivos de natureza econômica, jurídica ou de greve. A audiência de mediação pode ser requerida por qualquer uma das partes interessadas e será realizada na sede do TST.

De acordo com o normativo, a mediação será conduzida pelo vice-presidente do TST, e tem como base o artigo 764 da CLT, que estabelece a valorização da conciliação como forma de solução de conflitos, e a Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.



26/04/2016

Empregado é demitido no primeiro dia de trabalho e recebe indenização por danos morais em MT

Depois de pedir demissão do emprego antigo e se preparar para assumir uma nova função na loja de roupas onde foi contratado, um empregado foi surpreendido com a demissão logo nas primeiras horas do primeiro dia de trabalho. O trabalhador procurou a Justiça do Trabalho para buscar uma reparação pelo dano e, conforme decisão da 5ª Vara de Cuiabá, receberá uma indenização por danos morais de 4 mil reais.

O motivo para a demissão sem justa causa, segundo a empresa, teria sido a falta de perfil para o cargo. Ele foi contratado no dia 14 agosto de 2014, quando começou a prestar serviços na empresa. Sem avisos ou justificativas plausíveis ele foi dispensado nesse mesmo dia, o que gerou constrangimento para ele que tinha, inclusive, pedido demissão no emprego anterior, postura do empregador que, além de frustrar expectativas, acaba prejudicando o trabalhador na busca por um novo emprego.

Conforme a juíza titular da 5ª Vara, Eleonora Lacerda, o entendimento predominante é o de que não há, em regra, obrigação de motivar a dispensa de um

empregado quando for sem justa causa. Entretanto, como todo direito, esse também deve ser exercido dentro de certos limites, sob pena de caracterizar ato ilícito.

Com advento do atual Código Civil, ficou positivada a ideia de que o ato ilícito não é somente aquele praticado ao arrepio da lei, mas também aquele que é exercido de forma contrária à sua finalidade e que não atende ao princípio da boa fé objetiva. De acordo com a sentença, “considerando que o exercício desproporcional de um direito, excedendo os limites estabelecidos pela boa fé e pelos bons costumes, configura ato ilícito, bem como que a conduta do empregador inequivocamente abalou a honra e a imagem de seu ex-empregado, não há dúvidas de que deve a empresa ser responsabilizada pelos danos causados”.

A Magistrada considerou a conduta da empresa abusiva, na medida em que dispensou o empregado no mesmo dia em que o havia contratado, sob a genérica alegação de que ele “não se enquadrou no perfil da empresa. Trata-se, pois, de nítido exercício arbitrário e desarrazoado de um direito”, concluiu.

26/04/2016

Banco submete empregado a contrato de inação e terá de indenizá-lo no Rio de Janeiro

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) manteve a condenação do Bradesco S/A ao pagamento de R\$ 20 mil, a título de danos morais, a um bancário submetido a contrato de inação - situação na qual o empregador expõe deliberadamente o empregado à inutilidade e à ociosidade no ambiente laboral.

O colegiado seguiu, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino, que confirmou a sentença da juíza Astrid Silva Britto, em exercício na 60ª Vara do Trabalho da capital.

Em sua petição inicial, o trabalhador narrou que, durante a jornada, não tinha acesso ao terminal de computador, correio eletrônico e telefone e que lhe era permitido apenas fazer uso de passatempos, como palavras cruzadas e jogo da velha. O assédio moral teria começado em 2002, quando o Banco de Crédito Nacional S/A, no qual atuava, foi incorporado pelo Bradesco.

Segundo uma testemunha ouvida no processo, o autor da ação era obrigado a comparecer à empresa, mas não podia trabalhar. Era comum, também, que diretores, ao verem o bancário vestido de paletó e gravata, se referissem a ele como “fantasiado”.

Para o desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino, a prática do empregador “resulta na degradação das condições de trabalho, por meio de condutas negativas dos superiores hierárquicos em relação ao autor, acarretando-lhe inegáveis prejuízos emocionais, tornando-o alvo de piadas e deboches no ambiente laboral, inclusive com apelidos sarcásticos”.

De acordo com o magistrado, o fato de a empresa transformar o contrato de atividade em contrato de inação descumpriu a sua principal obrigação, que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.