Clipping

12/05/2016

Operador de telemarketing receberá salários e direitos por período de 30 dias de processo seletivo

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Almaviva do Brasil Telemarketing e Informática S.A. contra decisão que reconheceu o vínculo de emprego de um operador de telemarketing desde o início do processo seletivo, antes da assinatura da carteira de trabalho.

Na reclamação trabalhista, o profissional, que prestava serviços para a Claro S.A., requereu o pagamento de salário referente ao período de seleção e treinamento. Alegou que desde o início do suposto treinamento, em março de 2013, tinha de cumprir jornada de trabalho e já desempenhava a atividade de atendimento de clientes reais.

A empresa argumentou que o período, de cerca de 30 dias, fazia parte do processo seletivo, e incluía palestras, dinâmicas, entrevistas, aulas em vídeos e testes. Sustentou que o trabalhador não comprovou que exercia, antes do registro em carteira, atividades típicas de operador de telemarketing, como atendimento a clientes, utilização de PA, fone de ouvido, cumprimento de metas e subordinação a supervisor.

A 4ª Vara do Trabalho de Aracaju (SE) concluiu que o contrato de trabalho teve início nessa fase. Com prova emprestada de um processo semelhante, o juízo destacou afirmação do preposto de que no treinamento, iniciado após processo seletivo, os trabalhadores estavam sujeitos a controle de jornada, e quem faltasse por três vezes sem justificativa era desligado. A testemunha afirmou também que o treinamento servia apenas para avaliar o nível de conhecimento e que, com qualquer avaliação, todas as pessoas foram contratadas.

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT-SE), que manteve a sentença. De acordo com o TRT-SE, houve desvirtuamento do processo seletivo, porque o trabalhador ficou à disposição da empresa, no período de 30 dias, "em prol dos interesses exclusivos da empregadora". O Tribunal Regional salientou que a CLT, autoriza a celebração de contrato por prazo determinado a título de experiência, mas não foi o que ocorreu no caso.

Para a relatora do recurso da Almaviva na Oitava Turma, ministra Dora Maria da Costa, diante do contexto descrito no acórdão regional, a conclusão de que o vínculo empregatício se iniciou na participação em processo seletivo não viola os artigos 445 e 818 da CLT e 333, inciso I, do Código de Processo Civil de 1973, como alegou a empresa.

Quanto aos julgados apresentados para comprovar divergência jurisprudencial, a ministra explicou que o recurso não tem condições de ser conhecido. Um deles é inespecífico, outros são procedentes de Turmas do TST e, "portanto, inservíveis para o confronto de teses", e o último não indica a fonte de publicação, sendo inválido conforme a Súmula 337 do TST.

12/05/2016

Atuação de advogadas que estariam em quarentena não implica extinção de processo contra município

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso no qual o Município de Santa Bárbara D'oeste (SP) pretendia anular reclamação trabalhista patrocinada por ex-advogadas municipais que não teriam respeitado a quarentena de dois anos determinada no Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil. A Turma rejeitou a alegação de que as profissionais estariam impedidas eticamente de demandar contra o município por serem ex-empregadas da Prefeitura.

As advogadas, que atuaram como assessora jurídica e secretária de Controladoria e foram exoneradas em 31/12/2008, e a reclamação foi ajuizada junto à Vara de Trabalho de Santa Bárbara D'Oeste, em nome de um assistente esportivo, servidor público municipal concursado, que requeria diversas verbas salariais. Desde o início, a prefeitura sustentou que elas estariam impedidas de advogar contra o seu ex-cliente e de fazer uso de informações sobre as quais deveriam guardar sigilo.

O juízo de primeiro grau reconheceu o descumprimento da quarentena, mas assinalou que a não observância da conduta ética como advogada deve ser apreciada pelo órgão competente. Por isso, determinou a expedição de ofício para a OAB, para apuração da irregularidade e aplicação das sanções cabíveis. Contudo, entendeu que a irregularidade não implica a extinção do processo, pois na Justiça do Trabalho o autor pode propor reclamação mesmo sem a presença de advogado (jus postulandi). O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) manteve esse entendimento.

O município insistiu, no recurso para o TST, na nulidade dos atos praticados pelas advogadas, indicando ofensa aos artigos 19 do Código de Ética e Disciplina da OAB, e 1º, inciso II, 2º, parágrafo único, 4º, parágrafo único, 9º, 10 e 30 do Estatuto da OAB (Lei 8.090.6/94) e pedindo a extinção do processo.

O relator, ministro José Roberto Freire Pimenta, não conheceu do recurso. Ele observou que, considerando-se o princípio do jus postulandi, eventual impedimento ao exercício da advocacia pelas advogadas não resultaria na extinção do feito sem resolução do mérito. Em seu entendimento, a falta disciplinar cometida por advogado ou violação ao código de ética da categoria deverá ser apurada na esfera administrativa, não sendo, por si só, causa de extinção do processo, e observou que o juízo de primeiro grau determinou a retirada do processo da advogada que trabalhou para o município.

O relator não viu possibilidade de conhecimento do recurso com base no Código de Ética e no Estatuto da OAB, uma vez que esses preceitos legais versam sobre o exercício da advocacia, mas não elencam norma de direito processual que fundamente a extinção da lide sem resolução de mérito, como pretende o município.

A decisão foi por unanimidade.

11/05/2016

Mantido bloqueio de R$ 1,4 mi da Petrobras para pagamento de dívidas de prestadora de serviços

A Quarta Turma do Tribunal Superior manteve o bloqueio de R$ 1,4 milhão da Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) para a quitação de débitos trabalhistas da Faz Manutenção e Serviços Ltda., que prestou serviço para a estatal. A Petrobras contestou a penhora, afirmando que não poderia ter o patrimônio obstruído por não ser parte na ação trabalhista, movida pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagem e Manutenção Industrial de Candeias, Simões Filho, São Sebastião do Passé, São Francisco do Conde e Madre de Deus (SINDTICC) contra a empresa de manutenção.

A Petrobras ajuizou embargos de terceiros na Vara do Trabalho de Santo Amaro (BA) – a mesma que julgou a ação do sindicato e expediu o auto de bloqueio e penhora da estatal - requerendo a nulidade do ato, por ilegalidade na contrição de bens de terceiro que não consta na reclamação (Súmula 331 do TST). A penhora, porém, foi mantida.

Para o juízo da Vara de Santo Amaro, a ordem de bloqueio não entrou no mérito sobre a culpa da tomadora do serviço. A penhora de valores a receber da Petrobras, segundo o primeiro grau, é parte de um acordo homologado na ação do sindicato, que atuou como representante de 105 trabalhadores. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), por sua vez, ressaltou que a constrição se deu pela necessidade de cumprimento efetivo de decisão judicial, que não afetou o patrimônio da Petrobras.

TST

A estatal interpôs agravo de instrumento na tentativa de trazer a discussão ao TST, alegando contrariedade aos artigos 5º, incisos II, LIV e LV, e 93, inciso IX, da Constituição Federal, sustentando que não existe justificativa ou base legal para a penhora de seu patrimônio. A Quarta Turma negou seguimento ao recurso.

Em embargos declaratórios, a Petrobras alegou que a Turma não analisou diversos fundamentos trazidos no recurso que demonstrariam a omissão do Regional quanto a fato capaz de alterar o resultado do julgamento.

A relatora dos embargos, desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, acolheu parcialmente os embargos. Ela constatou que houve omissão quanto à alegada violação ao artigo 5º, incisos II, LIV e LV, da Constituição Federal. Não houve, porém, efeito modificativo da decisão: segundo a relatora, o recurso não atendeu todas as exigências do artigo 896, parágrafo 1ª-A, incisos II e III, da CLT.

11/05/2016

Assistente demitido por erro de médico no preenchimento de atestado receberá indenização

A Quinta Turma do Tribunal Superior Trabalho manteve decisão que condenou a Norsa Refrigerantes Ltda. a pagar indenização, por danos morais, a um assistente de distribuição despedido por justa causa com base em ato de improbidade inexistente. A dispensa ocorreu após o empregado apresentar atestado médico não compatível com o período em que se afastou das atividades. No entanto, ele demonstrou equívoco no documento com relação à data da consulta. O dano moral configurou-se pelo fato de a empresa ter mantido a punição mesmo depois de o hospital admitir e corrigir o erro.

Na reclamação trabalhista, o assistente pediu, além da indenização, a conversão do motivo da sua despedida para sem justa causa, com o devido pagamento das verbas rescisórias. Entre as provas anexadas à petição inicial, estava o comunicado do médico para a direção do hospital informando que o atendimento na verdade ocorreu no dia 19/4/2012, e não em 19/2 daquele ano, como havia informado anteriormente no atestado, que concedeu dois dias de descanso para o paciente se recuperar de dengue.

A defesa da indústria de refrigerantes afirmou que a demissão teve fundamento em documento oficial do próprio hospital municipal de Fortaleza (CE), que inicialmente declarou que o trabalhador não foi atendido nem em fevereiro nem em abril. Depois, a direção da unidade reconheceu consulta feita 19/4, em resposta a requerimento apresentado pelo trabalhador, durante a instrução do processo. Segundo a empresa, a condenação por dano moral não deveria ocorrer, porque foi induzida a erro ao realizar a dispensa com base na primeira informação transmitida.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú (CE) julgou procedentes os pedidos do assistente e condenou a Norsa a pagar indenização de R$ 10 mil. Conforme a sentença, a simples conversão da justa causa não é suficiente para reparar o dano moral, porque dela resultou apenas o pagamento das verbas rescisórias. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) manteve a decisão, afirmando que, se a empresa não quisesse rescindir o contrato, teria reintegrado o assistente ao emprego logo após ser notificada sobre a ação, que continha, desde o início, o reconhecimento do erro por parte do médico.

O relator do recurso da empresa ao TST, ministro Caputo Bastos, considerou correta a decisão regional. Segundo o relator, os requisitos para a reparação civil estão configurados: o ato ilícito (a acusação de ato de improbidade inexistente), o dano (a perda do emprego e a ofensa à honra), a culpa da Norsa e o nexo de causalidade entre eles. Por fim, o ministro considerou o valor da indenização proporcional e razoável.

A decisão foi unânime.

11/05/2016

BB pagará pensão mensal a gerente incapacitado para o trabalho depois de sequestro na porta de casa

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho autorizou o Banco do Brasil a pagar de forma parcelada indenização por danos materiais, calculada inicialmente no valor aproximado de R$ 1,7 milhão, ao gerente de uma agência bancária na Bahia que sofreu transtornos pós-traumáticos após sofrer quatro assaltos e foi aposentado por invalidez. O entendimento da Turma foi o de que a incapacidade é temporária e apenas para desempenho de atividades bancárias, e, assim, a pensão deve ser concedida até o momento em que ele se tornar apto ao trabalho ou completar 73,5 anos, o que ocorrer primeiro.

O bancário contou que foi agredido covarde e violentamente, ameaçado de morte e sequestrado, ficando com "graves sequelas do ponto de vista psíquico e emocional", conforme atestado por laudo médico. Ele ingressou no banco em 1977 e foi aposentado por invalidez em 2009, aos 46 anos de idade.

O sequestro ocorreu na porta da sua residência, e, dias antes, a agência em que trabalhava já havia sido assaltada. O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Itabuna entendeu que o banco não tomou providências para assegurar a segurança dos funcionários, nem medidas de proteção ao gerente, que possuía senhas e chave do

cofre, tornando-se alvo preferencial dos criminosos. Por isso, condenou-o ao pagamento de indenização por dano moral de R$ 500 mil e a pensão vitalícia de 50% do último salário até a data em que o bancário completar 60 anos, a ser paga de uma só vez.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) manteve a condenação, ajustando o termo final para cálculo da pensão em 73,3 anos.

Parcela mensal

No recurso ao TST, o Banco do Brasil alegou que a indenização por dano material, da forma como deferida, geraria o enriquecimento ilícito do empregado, pois considerou a expectativa de invalidez até 73,5 anos, quando o laudo pericial afirmou tratar-se de incapacidade temporária.

Segundo a relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi, apesar de a indenização ser devida, tendo em vista a demonstração do nexo de causalidade entre as atividades do empregado e a doença que o incapacitou de forma total e temporária para o trabalho, o Tribunal Regional aplicou de forma indevida o artigo 927 do Código Civil ao determinar que a indenização fosse paga em uma única parcela, e não mensalmente. "As circunstanciais do caso, ou seja, a incapacidade apenas temporária para o exercício de suas funções, exigem a fixação mensal do pensionamento", afirmou.

A Turma acolheu recurso do banco ainda para reduzir a indenização por dano moral para R$ 200 mil.

A decisão foi unânime.

12/05/2016

Trabalhador consegue rescisão indireta por trabalhar em recinto trancado por fora no Rio de Janeiro

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou procedente o pedido de um vendedor da Via Varejo S/A para declarar a rescisão indireta com a empresa, a chamada justa causa do empregador. Com isso, o trabalhador faz jus a receber todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido dispensado imotivadamente. O colegiado considerou falta grave da loja de departamento o fato de o empregado ser obrigado a trabalhar parte da jornada em local fechado, trancado por fora e sem ventilação. Foi confirmada a condenação por danos morais no valor de R$ 5 mil.

O recurso foi julgado pela 8ª Turma do TRT/RJ, que seguiu por unanimidade o voto da relatora do acórdão, desembargadora Dalva Amélia de Oliveira, que manteve a sentença de 1º grau do juiz José Augusto Cavalcante dos Santos, Titular da 1ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu.

Na inicial, o vendedor relatou uma série de atos da empresa desde abril de 2009 até 2014, quando ajuizou a ação, que daria motivo à reparação por danos morais. Ele narrou que era pressionado a realizar venda de seguro e garantias estendidas (vendas casadas), inclusive com a ameaça de dispensa e diversos castigos, tais como o uso de bottons (tipo bolinhas ou alfinetes coloridos), nas cores dourado (melhor vendedor), verde (vendedor mediano) e vermelho (pior vendedor), além do troféu abacaxi (vendedores que não atingem as metas de vendas de serviços).

Ainda de acordo com o obreiro, a empresa o obrigava a realizar verificação de preços de produtos de mercadorias nas concorrentes, trajando o uniforme. Nessas ocasiões, muitas vezes era hostilizado por funcionários das demais lojas, com insultos, piadas vexatórias e degradantes, e chegava a ser proibido de entrar para realizar tais tarefas, o que lhe causava constrangimento.
A alegação que justificou a rescisão indireta foi a de que o trabalhador era obrigado a fazer contagem de mercadorias pequenas, como celular, tablet, relógio, DVD portátil, rádio, entre outras, em um quarto dentro do estoque, trancado por fora pelo estoquista. Segundo o autor da ação, no recinto não havia janelas, ar-condicionado ou qualquer tipo de ventilação. Quando passava mal por causa do calor ou precisava fazer suas necessidades fisiológicas, ele era obrigado a gritar e bater na porta até o estoquista escutar e abri-la.
Em sua defesa, a empresa argumentou que dispõe de uma Ouvidoria para reclamações, sem a necessidade de identificação, e que nunca houve queixa nesse sentido. Para a empregadora, tais condutas consistem em controle, organização, fiscalização e imposição de disciplina no ambiente de trabalho.
No seu voto, a desembargadora Dalva Amélia de Oliveira assinalou que "não há dúvida de que constante ameaça de demissão, ser exposto perante os colegas, por não ter batido a meta, e, principalmente, trabalhar trancado no estoque extrapola o mero aborrecimento e configura dano moral".
A magistrada ressaltou, ainda, que a cobrança de metas com excessivo rigor, embora configure dano moral, não autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, porém "restou provado, por meio da prova oral, que o vendedor era obrigado a trabalhar trancado pelo lado de fora, em um recinto sem qualquer ventilação, o que, por si só, caracteriza a falta grave do empregador, prevista no art. 483, c, da CLT".

12/05/2016

Instrumentadora cirúrgica que teve imagem denegrida em comunicado interno será indenizada em MG

A 7ª Turma do TRT mineiro, em voto da relatoria do juiz convocado Cléber Lúcio de Almeida, modificou decisão de 1º grau e condenou uma cooperativa médica a indenizar uma instrumentadora cirúrgica, por entender que ela foi vítima de dano moral em razão de ofensas à sua imagem e honra.
Segundo narrou a trabalhadora, a empresa promoveu a divulgação de uma carta com a intenção de difamá-la. Dois médicos integrantes do corpo clínico do hospital onde trabalhava teriam afixado em quadro de avisos uma carta na qual lhe atribuíam má conduta profissional. E, após esse fato, a cooperativa ainda agravou a ofensa, uma vez que a dispensou sem justa causa logo em seguida. Na versão da cooperativa, os médicos enviaram um comunicado à coordenação de enfermagem do bloco cirúrgico, comunicado esse que foi extraviado e, de forma desconhecida, encontrado pela trabalhadora.
Analisando a prova, o julgador verificou que, no comunicado, os médicos afirmavam que a instrumentadora tinha postura inadequada ao bom funcionamento do bloco cirúrgico, pois não se comunicava de forma amistosa e gentil com os demais colegas, além de ter se recusado a executar a instrumentação de um procedimento durante o horário de trabalho e só atendeu ao chamado sob ameaça de punição. Segundo constatou o relator, os demais empregados do bloco cirúrgico tomaram conhecimento dessa carta que, apesar de não ter sido afixada em quadro de avisos, teve seu conteúdo divulgado, ainda que de forma menos ostensiva, tornando-

se efetivamente conhecido por colegas da trabalhadora. E para completar, quase em seguida, a empresa dispensou a empregada.

Observando que a empregadora sequer demonstrou que a trabalhadora tenha, de fato, praticado as atitudes descritas no comunicado, o relator ponderou que a divulgação caracteriza ato ilícito, violando indevidamente a imagem da trabalhadora, já que a expôs de forma negativa, como sendo uma colega sem polidez e pouco disposta a colaborar. Na visão do julgador, o ato configurou, inclusive, ofensa à honra e, por essa razão, considerou evidenciado o dano moral.

Nesse contexto, e levando em conta tratar-se de fato isolado, sem evidências de maiores desdobramentos, já que não houve comprovação de eventuais dificuldades de recolocação no mercado decorrentes da conduta empresarial, o julgador arbitrou a condenação em R$5.000,00. O entendimento foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.