

Clipping



05/07/2016

Liminar determina aplicação da TR a correção de débitos trabalhistas do Banco Safra

O ministro Dias Toffoli, do Supremo Tribunal Federal, deferiu liminar para determinar ao juízo da 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) que proceda à liquidação de débitos reconhecidos em reclamação trabalhista contra o Banco Safra S.A. de acordo com a Taxa Referencial Diária (TRD), nos termos do artigo 39 da Lei 8.177/1991. A liminar foi deferida na Reclamação (RCL) 24445, ajuizada pelo banco contra decisão daquele juízo que corrigiu o débito com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Segundo o ministro, a aplicação do INPC contraria a autoridade do STF que, na Reclamação 22012, suspendeu efeitos de decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que determinou a substituição da TRD pelo IPCA na correção monetária dos débitos trabalhistas.

Segundo o Safra, a aplicação do INPC, que resultou na atualização da dívida em pouco mais de R\$ 1 milhão, foi determinada pelo juízo trabalhista com fundamento na declaração de inconstitucionalidade do uso da TR como fator de atualização monetária, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4357. Tal interpretação, formalizada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) na Orientação Jurisprudencial (OJ) 49, seria errônea porque o STF já firmou entendimento de que a atualização dos débitos trabalhistas permanece orientada pela TRD.

Decisão

O ministro Dias Toffoli, ao acolher a argumentação do banco, observou que as ADIs 4357 e 4425, que afastaram a atualização pela TR, tiveram como objeto a sistemática dos precatórios, não abrangendo o artigo 39 da Lei 8.177/1991. No caso, a decisão que rejeitou a impugnação do Safra aos cálculos de liquidação é de 15/3/2016, e, nessa data, a própria OJ 49 do TRT-RS já havia sido cancelada, por força da suspensão, na RCL 22012, da decisão do TST que determinou a retificação da tabela de atualização monetária da Justiça do Trabalho de acordo com novos índices.

“A aplicação de regra inscrita em Orientação Jurisprudencial editada para fins de orientar o índice de correção monetária dos débitos trabalhistas no TRT 4, com critérios distintos do artigo 39 da Lei 8.177/1991 e da ‘tabela única’ editada em observância à decisão na cautelar na Rcl 22012, configura subterfúgio à não submissão de órgão da Justiça especializada a provimento exarado pela Suprema Corte”, concluiu.

CF/FB

06/07/2016

Emenda Constitucional que inclui TST entre órgãos do Judiciário será promulgada na próxima terça-feira (12)

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, e o presidente do Senado Federal, Renan Calheiros (PMDB-AL), acertaram, em encontro realizado nesta terça-feira (5), que a Emenda Constitucional (EC) 92/2016 será promulgada na próxima terça-feira (12). A Emenda explicita o TST como órgão do Poder Judiciário, altera os requisitos para o provimento dos cargos de ministro e modifica a sua competência.

Para o presidente do TST, o novo texto é de fundamental importância ao reconhecer a Reclamação de Competência, instrumento para a preservação da competência e da jurisprudência do TST. Ele lembrou que tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) quanto o STJ já possuem este instrumento, que democratiza o acesso às decisões dos tribunais superiores. O dispositivo estabelece que o TST pode fazer valer a sua decisão caso outras instâncias decidam de forma diferente da sua.

06/07/2016

BB não indenizará supervisor obrigado a registrar ponto mesmo afastado por irregularidades

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que isentou o Banco do Brasil S.A. de indenizar por danos morais um supervisor que, mesmo afastado, tinha de ir à agência para assinar o ponto e prestar esclarecimentos no processo administrativo que o investigou pelo uso de telefone funcional e cartão corporativo para fins pessoais. De acordo com a Turma, a exigência não constituiu abuso de poder diretivo e permitiu o exercício do contraditório e da ampla defesa.

O bancário alegou perdão tácito sobre os atos porque ressarcia o banco em cerca de R\$ 8 mil um ano antes da abertura do procedimento de apuração. Segundo ele, a ida periódica à agência e a nomeação de um substituto para a sua função, antes mesmo do encerramento das investigações, causou constrangimento perante os colegas.

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Santos (SP) julgou improcedente o pedido por considerar que a conduta do banco estava prevista em norma interna, sem configurar dano moral. A sentença também destacou que o ressarcimento das despesas não impede o empregador de apurar a ocorrência das irregularidades. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a decisão.

TST

A relatora do recurso do supervisor ao TST, desembargadora convocada Cilene Ferreira Santos, concluiu que a exigência da presença do investigado no local de trabalho, durante o afastamento, para colaborar na apuração da falta grave, não constituiu abuso do poder diretivo. "Não houve perseguição por parte do banco, que procedeu de acordo com as normas regulamentares, utilizando o processo administrativo antes de dispensá-lo", afirmou.

Cilene Santos ainda ressaltou que o acompanhamento diário da apuração, na verdade, possibilitou ao empregado o contraditório e a ampla defesa, o que seria benéfico, em vista da gravidade dos fatos imputados a ele.

A decisão foi unânime.

07/07/2016

Tribunais devem observar costumes locais antes de regulamentar vestimentas

O plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, parcialmente, na 16ª Sessão Virtual, pedido de providências para estabelecimento de norma de vestimenta para acesso ao Poder Judiciário pela população. De acordo com o voto da relatora, conselheira Luiza Cristina Fonseca Frischeisen, seguido pela maioria dos conselheiros, será expedida uma recomendação aos tribunais para que observem os costumes e tradições locais no momento de regulamentar o assunto.

O pedido foi feito por um professor de Direito e advogado, cuja pesquisa para tese de mestrado demonstrou que diversos órgãos do Poder Judiciário estariam limitando o exercício do direito de acesso à justiça de diversos cidadãos ao exigirem vestimentas excessivamente formais.

De acordo com o voto da relatora, alguns tribunais sustentam a rigidez de suas regras em virtude do respeito ao decoro, à dignidade e à austeridade do Judiciário. “No entanto, deve-se frisar que o direito de acesso à justiça e, naturalmente, de adentrar nas dependências do Judiciário, é uma garantia constitucional de todo cidadão”.

A conselheira optou por não acatar totalmente o pedido por entender que já existe uma tendência à uniformização de procedimentos e atos administrativos, incluindo as normas sobre o uso de vestimentas nas dependências dos juizados, fóruns e tribunais. Ela citou como exemplo o caso do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), que dispensou o uso de terno e gravata no exercício profissional nos fóruns e prédios do Tribunal de Justiça devido ao clima local.

07/07/2016

Estrangeiro com visto temporário no país não pode ser contratado por prazo indeterminado

A 2ª Turma do TRT de Minas examinou o recurso de um grupo econômico que não se conformava em ter de pagar a um ex-empregado estrangeiro indenização pela ruptura antecipada do contrato a termo, prevista no artigo 479 da CLT. O dispositivo estipula que, nos contratos que tenham termo final estipulado, o empregador que despedir o empregado sem justa causa será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato. As empresas pretendiam convencer os julgadores de que o contrato de experiência firmado com o empregado era válido, tendo se transformado automaticamente em contrato por prazo determinado. Para elas, somente as verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa seriam devidas.

Mas a relatora, desembargadora Maristela Iris da Silva Malheiros, não acatou a pretensão, negando provimento ao recurso. É que o reclamante ingressou no Brasil com visto temporário e, nesse caso, a análise da legislação aplicável leva à conclusão de que a empresa não poderia firmar com ele contrato de trabalho por tempo indeterminado. A magistrada observou que o trabalhador estrangeiro apresentou um contrato de trabalho por tempo determinado celebrado com uma das reclamadas em 02/05/11, com prazo de duração de dois anos. Como foi dispensado em 07/10/11, considerou correta a condenação ao pagamento da indenização pela ruptura antecipada.

A decisão registrou que o reclamante foi contratado para exercer a função de "controller" de projeto, cargo de natureza técnica, cujo contrato é regulado pelo Decreto-Lei nº 691, de 18 de julho de 1969. Esta legislação dispõe "sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista". Segundo a relatora, a norma deixa evidente a impossibilidade de aplicação da regra de indeterminação do prazo do contrato de trabalho aos contratos firmados com técnicos residentes ou domiciliados no exterior para execução, no Brasil, de serviços especializados, em caráter provisório. "No caso, aplica-se o princípio da especialidade da norma em relação ao trabalho do estrangeiro, pois o caput do art. 1º desse Decreto-Lei é compatível com a atual ordem constitucional, tendo sido recepcionado nesse aspecto", explicou no voto, acrescentando que o Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/80) estabelece a possibilidade de concessão de um visto temporário para trabalho do estrangeiro no território nacional e determina que o prazo de estada do estrangeiro para trabalhar no Brasil deve corresponder à duração do contrato, "observado o disposto na legislação trabalhista". Para ela, fica claro que o trabalho do estrangeiro vinculado a um visto temporário é um desses contratos de trabalho diferenciados, pois não é regulado somente pela legislação do trabalho, mas conjuntamente pela Lei nº 6.815/80.

"Embora a legislação trabalhista brasileira seja aplicada ao contrato de trabalho do reclamante, não há se falar em possibilidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado com estrangeiro com visto temporário no país, pois é impossível transformar uma estada provisória no território nacional em permanente, por meio de contrato de trabalho", concluiu, esclarecendo que a duração do contrato de trabalho do estrangeiro não diz respeito apenas às partes envolvidas. A matéria insere-se na competência do Conselho Nacional de Imigração (CNIg), órgão que editou a Resolução normativa 74/2007, que regula a concessão de autorização de trabalho a estrangeiros, fixando o prazo máximo de dois anos para os respectivos contratos de trabalho.

"Condicionada a estadia do estrangeiro no território nacional à duração do contrato por período determinado, seria ilegal a alteração do contrato em sentido diverso, de forma tácita ou escrita, visto que o trabalho do estrangeiro em território nacional depende de autorização do Estado", foi como a desembargadora finalizou a sua análise sobre o caso. Acompanhando esse entendimento, a Turma de julgadores decidiu confirmar a sentença que desconsiderou o contrato de experiência firmado com o reclamante, mantendo a natureza do contrato temporário, nos moldes do artigo 1º, parágrafo único, do Decreto-Lei nº 691/1969, que determina a aplicação do art. 479 da CLT em caso de ruptura antecipada do contrato sem justa causa pelo empregador.

07/07/2016

Empregadora não é obrigada a custear plano de saúde após adesão do empregado a plano de demissão voluntária

Quando o empregado se aposenta, ele continua tendo direito ao plano de saúde, com a mesma cobertura assistencial que usufruía durante o vínculo empregatício. Mas, para isso, ele próprio deve arcar com os custos, de forma integral. Nesse sentido, dispõe a Lei 9.656/98, em seu artigo 31.

O juiz Victor Luiz Berto Salomé analisou um caso envolvendo essa questão, em sua atuação na 1ª Vara do Trabalho de Passos. Um trabalhador, após 34 anos de prestação de serviços para uma usina hidrelétrica, se desligou da empresa, aderindo a um programa de demissão voluntária. Assinou, assim, o Termo de Adesão ao Programa de Bônus para Desligamento Voluntário e um aditivo ao termo, mediante o qual foi garantido, dentre outros benefícios, o "período adicional de 48 meses de utilização do Benefício Saúde de Furnas, a partir da data de assinatura do Termo de Aditamento ou imediatamente após o término da vigência dos 12 meses do Benefício Saúde de Furnas já concedido inicialmente". Só que depois ele buscou na Justiça do Trabalho a invalidação dessa cláusula que fixou o prazo para manutenção do plano de saúde fornecido pela empresa após o encerramento do contrato.

Mas o julgador não deu razão ao trabalhador. Como explicou, inexistia obrigação legal de manutenção do plano, após a extinção do contrato, nos mesmos moldes vigentes antes da saída. O que o trabalhador tem legalmente assegurado é a manutenção do plano, nas mesmas condições da cobertura assistencial, mas, como ressaltou o julgador, desde que o ex-empregado assuma integralmente o custeio. De forma que a empresa forneceu esse benefício temporário como forma de estímulo de adesão ao desligamento voluntário. "Logo, o PDV, como é natural, para estimular o desligamento, concedeu uma vantagem adicional ao empregado, que, por certo período, ao revés do que ordinariamente ocorre, é poupado do custeio integral do plano. Como se vê, no aspecto, não comparece renúncia a direito, antes, há, desenganadamente, elevação de garantias", explicou o magistrado, acrescentando que a prorrogação indefinida do benefício, mediante imposição de uma obrigação vitalícia à empresa, carece de amparo jurídico.

O juiz sentenciante ressaltou que, após o escoamento do prazo da condição benéfica do plano de desligamento voluntário, o trabalhador poderá manter o plano indefinidamente, contanto que suporte integralmente o pagamento da mensalidade perante a operadora, sem coparticipação da empresa. Inconformado, o reclamante recorreu da decisão, que ficou mantida pelo TRT mineiro.



06/07/2016

Juíza esquece de retirar sigilo, e ação é anulada pelo TRT-3

Só é possível apresentar defesa ou contestação com pedido de sigilo antes da audiência inaugural, pois, como isso impede que a parte contrária acesse

antecipadamente a defesa, a impossibilidade de ver o material apresentado pode resultar na nulidade por ofensa ao princípio do contraditório.

Com esses os fundamentos, a Turma Recursal de Juiz de Fora (MG) concedeu recurso de uma trabalhadora que pediu a nulidade do processo por cerceamento de defesa. Segundo a autora da ação, a empregadora juntou ao processo duas defesas, ambas com sigilo, o que prejudicou a defesa de seus direitos, pois ela não acessou a peça defensiva e os documentos.

Apesar de a juíza de primeiro grau ter conseguido ler todo o processo, e verificado que a peça estava no sistema, ela constatou que as petições estavam em sigilo — nesse momento, o advogado da trabalhadora chegou a ler a defesa —, mas, depois da audiência, ela esqueceu de retirá-lo.

Para a juíza convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, relatora do processo em segundo grau, o sigilo existe no sistema para permitir que a defesa e os documentos sejam protocolados de maneira invisível, respeitando, assim, o contraditório e a ampla defesa ao impedir que a parte contrária acesse a defesa antecipadamente. O material só é liberado na audiência se não houver acordo.

A julgadora convocada reforçou que cabe ao juiz responsável pelo processo retirar o sigilo, pois, caso contrário, ele se torna nulo, porque o material só foi liberado a uma das partes. Como o sigilo foi retirado apenas na elaboração do acórdão, a juíza convocada declarou a nulidade do processo por cerceamento de defesa, determinando o retorno dos autos à vara de origem para reinclusão em pauta.

Ela também devolveu o prazo para manifestação sobre a defesa. Com informações do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).



SUL DE MINAS 

06/07/2016

Juiz autoriza que intimações sejam expedidas via Whatsapp em MG

Um juiz da Vara do Trabalho de Três Corações (MG) autorizou que intimações fossem expedidas por meio do aplicativo Whatsapp. A decisão concedida aos advogados de uma das partes permitiu nesta semana a solução para um problema que se arrastava há sete meses.

Segundo um dos advogados do processo, Adriano dos Santos Oliveira, desde dezembro de 2015 a ação trabalhista contra donos de um restaurante da região estava parada apenas porque dois dos citados não tinham advogados que os representassem. O endereço deles também não era conhecido.

"Em processos como esse, o caso pode ser resolvido em até dois meses, só que, nessa situação específica, duas pessoas apareceram no começo do processo e depois não compareceram mais. Essas pessoas mudaram de endereço e a localização era incerta. O juiz disse que a intimação pessoal era necessária e então fizemos a sugestão de usar o Whatsapp", conta Oliveira.

Agora, Oliveira e a sócia, Débora Anne Pereira da Silva, acreditam que o caso passe para a avaliação do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), em Belo Horizonte (MG), em um prazo de até duas semanas.

Caso excepcional

Foi a primeira vez que o juiz Luiz Olympio Brandão Vidal adotou o aplicativo de bate-papo como mecanismo para agilizar um procedimento judicial. Ele considerou

que a saída era a única possível para o caso e pensa em adotá-la de acordo com as necessidades locais.

"As intimações são publicadas no diário oficial, mas esse processo é um caso excepcional. As partes moravam na zona rural e não foram encontradas. Então eu decidi acolher o pedido da parte reclamante", explica Vidal. "Usar o aplicativo para intimar não é uma regra e eu nunca tinha usado antes, mas não descarto a possibilidade em casos semelhantes", observa.

Segundo a assessoria do TRT, esse pode ter sido o primeiro caso registrado em Minas Gerais do uso de um aplicativo de bate-papo para fazer uma intimação na área trabalhista. No entanto, o uso da tecnologia para agilizar processos burocráticos do judiciário têm sido cada vez mais comuns no Brasil.

O tribunal informou que uma juíza já realiza audiências de conciliação em qualquer parte do Estado por telefone. Em outras partes do país, há pelo menos dois anos o uso do Whatsapp é discutido. Em 2015, uma Vara do Trabalho no Acre passou a emitir parte das intimações por esse recurso.

Para Oliveira, o aplicativo se tornou um aliado no trabalho. "Usamos a tecnologia no escritório, mas eu, particularmente, detestava o whats. Eu preferia evitar. Agora eu vejo até como uma prioridade para o trabalho, facilitando a troca de mensagens até com clientes."