

Clipping



21/07/2016

Carta precatória em ação de bancário obriga juízo de outra Vara a transcrever depoimento

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho declarou o juízo da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) competente para transcrever os depoimentos de testemunhas registrados em meio audiovisual sobre processo que tramita no Ceará. A decisão refere-se a conflito negativo de competência apresentado pela juíza da Vara do Trabalho de Pacajus (CE), após ninguém se dispor a realizar a transcrição de declarações obtidas mediante carta precatória.

O Banco do Brasil S.A. pediu a oitiva de alguns de seus empregados, em Curitiba, para contestar ação apresentada por bancário dispensado por justa causa por fraude em abertura de conta, enquanto trabalhava no Paraná. Ele recebeu o comunicado da despedida quando era gerente em Beberibe (CE), e, então, ingressou com reclamação judicial para requerer a reintegração ao emprego.

O juízo de Pacajus acatou o requerimento do banco e encaminhou carta precatória para que a Justiça do Trabalho no Paraná providenciasse os depoimentos. A resposta veio em uma mídia com o registro audiovisual das declarações. A juíza no Ceará tornou sem efeito o ato processual, porque o banco e o bancário se recusaram a transcrever o conteúdo dos áudios, e expediu outra carta para que a autoridade da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba entregasse as declarações por escrito, mas o retorno foi negativo, com base no artigo 2º da Resolução 105 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispensa a transcrição dos depoimentos documentados por meio audiovisual.

Ao suscitar o conflito negativo de competência no TST, a representante da Vara do Trabalho de Pacajus alegou que a ação tramita pelo Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT), sem a possibilidade de recebimento de arquivos de áudio e vídeo. Ainda mencionou o artigo 417, parágrafo 1º, da CLT, que prevê o registro datilográfico do depoimento, inclusive quando o juiz o determinar.

TST

O relator do processo na SDI-2, ministro Barros Levenhagen, concluiu que a transcrição compete ao juízo da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba, que teve a iniciativa de fazer o registro audiovisual. Ele mencionou decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre o conflito de competência 126.747-RS, para reforçar que a transcrição cabe ao juízo responsável pelo cumprimento da carta precatória.

Levenhagen afastou a aplicação da Resolução 105 do CNJ, uma vez que a versão do PJe-JT não comporta o recebimento de arquivos de áudio e vídeo, e ainda constatou ofensa ao princípio da razoável duração do processo. "As testemunhas foram

ouvidas em junho de 2014, e desde então as partes aguardam uma definição sobre a quem cabe proceder à degravação das declarações prestadas, o que vai de encontro ao princípio da razoável duração do processo", disse.

A decisão foi unânime.

21/07/2016

HSBC é condenado a indenizar gerente rebaixado ao voltar de licença médica por síndrome do pânico

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso do HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo contra condenação ao pagamento de indenização a um gerente de agência rebaixado de função ao retornar de licença médica. Na agência em Varginha (MG), da qual foi gerente por mais de 11 anos, ele foi colocado para trabalhar em local onde cabia apenas uma pessoa, sem ar condicionado e monitorado por câmera de vídeo.

O valor da indenização foi arbitrado na primeira instância, que condenou o HSBC por danos morais, e mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). Segundo o TRT, o bancário, com mais de 27 anos de serviços prestados ao HSBC, sofreu rebaixamento imotivado, passando a realizar funções meramente operacionais, em geral realizadas pelos caixas bancários. "A situação de rebaixamento foi por ele vivenciada no mesmo ambiente laboral, perante a mesma equipe de trabalho, em relação à qual ele detinha função diferenciada de gerência, tornando o impacto pessoal da mudança muito mais penoso para o empregado", afirmou o Regional.

O HSBC recorreu ao TST alegando que o TRT excedeu os valores rotineiramente arbitrados a título de danos morais em casos semelhantes, fixando a indenização muito superior ao razoável. O relator do recurso, ministro Barros Levenhagen, porém, considerou que o valor de R\$ 100 mil foi razoável e proporcional, levando-se em conta a gravidade do dano experimentado pelo bancário e "a avantajada estatura econômico-financeira do banco e o caráter pedagógico inerente ao ressarcimento do dano moral". Para Levenhagen, ficou evidente, diante dos registros do TRT, "a contínua desvalorização profissional, da qual se segue o caráter discriminatório do empregador", por se tratar de trabalhador que antes exerceu função de gerência por pelo menos 11 anos.

Entre as informações sobre as condições experimentadas pelo trabalhador, o ministro destacou especialmente o fato de que ele já estava afastado por problemas de saúde que envolviam aspectos psicológicos - depressão e síndrome do pânico. A situação teria levado o bancário à perda de confiança em si mesmo, "à desconstrução da imagem pessoal de um profissional que havia construído sólida carreira bancária, sem qualquer mácula que o denegrise".

Por outro lado, foi comprovada a gravidade do dano também em razão do meio ambiente impróprio, e as condições físicas do novo local de trabalho reforçam, segundo o relator, o intuito discriminatório do banco. De acordo com testemunhas, tratava-se de local pequeno, quente, apertado, onde ficava apenas uma pessoa, sem ar condicionado e monitorado por câmera de vídeo, sem qualquer contato com os colegas.

A decisão foi unânime. Logo após a publicação do acórdão, o HSBC interpôs embargos à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

21/07/2016

Gestão de Pessoas ganha área específica no Portal do CNJ

Servidores da área de gestão de pessoas de tribunais de todo o país contam agora com um espaço no Portal do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para acessar informações importantes sobre as políticas de governança em gestão de pessoas desenvolvidas pelo CNJ. O espaço virtual reservado à área de Governança em Gestão de Pessoas pode ser acessado através do link Poder Judiciário, na homepage do Portal, ou diretamente pelo endereço www.cnj.jus.br/gestaodepessoas.

Para a secretária de Gestão de Pessoas do CNJ, Raquel Wanderley da Cunha, o espaço destinado à Governança em Gestão de Pessoas é uma importante conquista, pois auxiliará os órgãos do Poder Judiciário no desenvolvimento de políticas voltadas à qualidade de vida no trabalho e ao desenvolvimento das pessoas.

Acessando o link “Quem é Quem no CNJ” é possível obter os contatos dos responsáveis pela área de gestão de pessoas no CNJ. Há ainda um link que reúne os contatos dos responsáveis pela área de gestão de pessoas em todos os tribunais brasileiros, separados por ramo de Justiça. Em outro link é possível que os próprios tribunais encaminhem ao CNJ os contatos atualizados da sua área de gestão de pessoas para atualização no site. No espaço virtual serão disponibilizados também os diagnósticos e publicações feitas pelo CNJ.

Maior interlocução – Segundo Lílian Bertoldi Garcia, chefe da Seção de Governança em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, a ideia é permitir uma interlocução maior entre as áreas de gestão de pessoas dos tribunais, reunindo os contatos dos que trabalham com o tema e disponibilizando conteúdos de interesse da área.

Um próximo passo, segundo a chefe da Seção, será criar um fórum temático, em que poderão ser tiradas dúvidas dos gestores da área e debatidos alguns temas de interesse, como o teletrabalho, regulamentado no Poder Judiciário pela Resolução 227/2015. “Pretendemos também, nestes fóruns, mostrar as boas práticas já desenvolvidas, para que sejam conhecidas e possam ajudar outros gestores”, explicou.

21/07/2016

WhatsApp pode ser usado para intimações em juizados especiais cíveis

A Corregedora-Geral da Justiça do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJ-RS), desembargadora Iris Helena Medeiros Nogueira, autorizou o uso do aplicativo de mensagens instantâneas WhatsApp para a realização de intimações. O projeto-piloto começará em um dos juizados especiais cíveis de Porto Alegre (RS).

As partes e os advogados que quiserem se beneficiar dessa forma de comunicação podem se cadastrar na própria unidade do juizado. A experiência será realizada, primeiramente, no Juizado Especial Cível do Foro Regional do Partenon em Porto Alegre (10º JEC), até 1º de dezembro.

A Corregedoria irá fornecer um aparelho celular - smartphone - funcional à Unidade para uso exclusivo em comunicações cartorárias às partes e advogados.

A ideia do TJRS de usar formas diferentes de comunicação para intimar as partes, no lugar de carta simples ou com aviso de recebimento (AR), é reduzir custos e tornar a prestação jurisdicional mais ágil. Se der certo, essa alternativa via aplicativo será ampliada para outras unidades judiciais do estado.



21/07/2016

Empregado deve ter folga a cada sete dias trabalhados, diz TST

É nula a previsão em instrumento coletivo que admita a compensação de descanso semanal remunerado no período de até 30 dias, permitindo jornada de trabalho superior a sete dias consecutivos. O entendimento, da ministra Maria Cristina Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho, foi seguido por unanimidade por seus colegas da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) para anular parte de cláusula de convenção coletiva dos trabalhadores de empresas de transporte rodoviário em Pelotas (RS).

A norma tratava do sistema de acúmulo de folgas. Segundo o Ministério Público do Trabalho, que apresentou recurso ao TST sobre o assunto, a cláusula permitia 20 dias corridos de trabalho sem descanso. O dispositivo fazia parte da convenção coletiva celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de Pelotas e o Sindicato das Empresas de Transporte Rodoviário de Pelotas em dissídio coletivo.

O MPT recorreu ao TST argumentando que a garantia de repouso semanal remunerado tem caráter imperativo e coercitivo e que não conceder folgas semanais coloca em risco a saúde do trabalhador e a segurança da sociedade. A ministra Maria Peduzzi explicou que a possibilidade de compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal) não implica liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos.

Isso inclui, segundo ela, respeitar parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador, como a tutela da saúde, higiene e segurança. "Uma das projeções dessa tutela está nos artigos 7º, inciso XV, da Constituição e 1º da Lei 605/1949, que garantem o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos."

Segundo os artigos 1º e 6º do Decreto 27.048/49, que regulamenta a Lei 605/1949, o descanso remunerado deve ser usufruído no período de uma semana, isto é, no ciclo de sete dias. No caso julgado, a ministra detalhou que a cláusula previa uma espécie de compensação em que a duração do trabalho se estendia por sete dias consecutivos ou mais, com a posterior concessão do descanso semanal remunerado ou feriado trabalhado, resultando num sistema de acúmulo de folgas.

A decisão da SDC excluiu apenas a possibilidade quanto ao descanso semanal, mas não quanto aos feriados. "A concessão de folga após o sétimo dia desnatura o repouso semanal", ressaltou a relatora, ressaltando que, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 410 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o artigo 7º, inciso XV, da Constituição. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

22/07/2016

Motoristas não contam para cálculo da cota de aprendizes em empresa

A atividade de aprendiz deve alternar tarefas teóricas e práticas em progressão de complexidade. Por ser principalmente operacional, a função de motorista não se encaixa nessa categoria. Com esse entendimento, a Justiça do Trabalho da 12ª Região (SC) concedeu duas tutelas de urgência para autorizar empresas de logística a excluírem os motoristas da base de cálculo da contratação de aprendizes utilizada pelo Ministério do Trabalho.

Nos casos, as companhias foram defendidas pelo escritório Advocacia Vieceli. Os advogados alegaram que as empresas têm muitos motoristas em seus quadros de empregados, o que tornaria impossível cumprir a cota de ter entre 5% e 15% do total de pessoal de aprendizes.

Ao analisar uma das ações, a juíza Ilma Vinha, de Balneário Camboriú, afirmou que o contrato de aprendizagem tem o objetivo de inserir os jovens no mercado de trabalho e possibilitar que eles aprendam a utilizar no dia a dia as teorias apresentadas em sala de aula. Dessa forma, ela apontou que não é qualquer atividade que pode ser enquadrada nessa categoria, conforme já estabelecido pelo Tribunal Superior do Trabalho (RR 1402500-23.2004.5.09.0007).

E a função de motorista, segundo Ilma, “é contrária à formação metódico-profissional prevista pelo legislador no instituto da aprendizagem”. Isso porque não há necessidade de formação em escola técnica nem alternância de teoria e prática em progressão de complexidade.

Além disso, a juíza ressaltou que “as atribuições de motorista demandam horários imprevisíveis, fora da residência por longo período de tempo e labor noturno e perigoso, conflitando com as normas constitucionais e legais de proteção do trabalho do menor, indivíduo para o qual o contrato de aprendizagem foi preponderantemente elaborado”.

Por enxergar perigo de dano no auto de infração pelo qual o MTE imputou à empresa o descumprimento da cota de aprendizes, Ilma deferiu a tutela de urgência para excluir os motoristas do cálculo. Entendimento semelhante foi adotado pelo juiz do trabalho Etelvino Baron, da cidade catarinense de Caçador.