

Clipping



06/09/2016

Turma aplica confissão ficta a trabalhador que faltou à audiência por atraso de voo

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho aplicou a pena de confissão ficta, que considera verdadeiras as alegações da parte contrária, a um ex-empregado da Oi S.A. que faltou à audiência do processo por atraso no voo devido a problemas meteorológicos. O voo tinha chegada prevista para o aeroporto de Confins às 8h36, e a audiência ocorreria na 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) às 10h20.

Para ministra a Maria Cristina Peduzzi, relatora do processo no TST, o trabalhador "deixou de observar a cautela necessária não apenas quanto aos possíveis atrasos nos voos domésticos, decorrentes de problemas operacionais ou meteorológicos, mas também diante das situações capazes de postergar seu trânsito interno na cidade de Belo Horizonte". A ministra destacou que, nos termos do item I da Súmula 74 do TST, a ausência na audiência de instrução e julgamento, sem motivo justificado, resulta na aplicação da confissão ficta.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) havia confirmado a decisão de primeiro grau que condenou a empresa ao pagamento de parte das verbas pedidas pelo trabalhador. Para o TRT, a antecedência planejada por ele era suficiente para que chegasse a tempo, e a ausência se justificaria "por fatores que constituem força maior e foram devidamente comprovados nos autos".

TST

No recurso ao TST, a Oi afirmou que as condições do tempo não foram determinantes para a ausência e que o atraso era previsível, já que a viagem tinha horário de chegada próximo ao do início da audiência. Segundo a empresa, o trabalhador assumiu o risco de não conseguir chegar na hora devida.

A ministra Peduzzi, ao dar provimento ao recurso, lembrou que, segundo o juízo de primeiro grau, é "de conhecimento público e notório que o aeroporto fica distante localidade em que o ato processual seria realizado". Por unanimidade, a Oitava Turma acolheu o recurso da Oi e determinou retorno dos autos para a 32ª Vara de Belo Horizonte, para o reexame dos pedidos, com a aplicação dos efeitos da confissão ficta ao trabalhador.

08/09/2016

Globo não consegue afastar vínculo de bombeiro militar contratado como segurança

A Justiça do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício de um bombeiro militar contratado pela Globo Comunicação e Participações S.A. para exercer a função de agente de segurança patrimonial. O processo chegou ao Tribunal Superior do

Trabalho (TST) por meio de recurso da emissora, mas a Terceira Turma negou provimento a seu agravo de instrumento.

O bombeiro declarou que, quando estava de folga na corporação, em média quatro dias na semana, trabalhava para a Globo, armado, fazendo escolta de funcionários, artistas e diretores, recebendo salário mensal em espécie diretamente do coordenador de segurança da Globo, no Projac ou nas instalações da emissora no Jardim Botânico (RJ). Contou que não tinha carteira de trabalho assinada, não recebia férias nem 13º salário, trabalhava à paisana e que a arma que utilizava era de sua propriedade.

A lobo negou o vínculo empregatício, afirmando que manteve contrato de prestação de serviços com empresa de vigilância, e que nunca contratou o segurança diretamente.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do bombeiro, por entender que a atividade de vigilante é regulamentada, e, sem os requisitos estabelecidos em lei, e com uso de arma de fogo sem autorização legal, o vínculo é nulo. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), porém, reformou a sentença, considerando que o depoimento do segurança foi totalmente confirmado por testemunha.

Ao contrário do que alegou a emissora, o TRT verificou que ele jamais prestou serviços por meio de empresa terceirizada, e foram preenchidos todos os requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. Segundo o Regional, nem mesmo possível impedimento imposto pela corporação dos bombeiros afastaria a imposição legal de anotação da carteira de trabalho, por se tratar de questão estranha ao processo.

TST

Ao analisar o agravo de instrumento da empresa contra a condenação ao pagamento de todas as verbas trabalhistas do período, e ainda vale-transporte e tíquete-refeição, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, destacou que, para divergir da conclusão adotada pelo Regional, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST. Acrescentou ainda que não foi demonstrado, no recurso, divergência jurisprudencial específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República.

Ele observou que, como bem salientado na decisão regional, o TST consagrou, na Súmula 386, que, uma vez preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT, "é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar". O relator considerou a súmula aplicável analogicamente ao caso de bombeiro militar, conforme outros julgados do Tribunal.



08/09/2016

Conselho institui política nacional de gestão de pessoas no Judiciário

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, na 18ª sessão virtual do CNJ, a Política Nacional de Gestão de Pessoas no Âmbito do Poder Judiciário. De acordo com o processo relatado pelo conselheiro Carlos Eduardo Dias, a política atende à

necessidade de uniformizar, sob um conjunto de princípios e diretrizes nacionais, as práticas de gestão de pessoas dos diferentes tribunais do país. O texto aprovado, que será transformado em resolução assim que publicado, prevê a adequação do modelo de gestão de pessoas no Judiciário “às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação”.

A resolução aprovada inclui, entre suas finalidades, “fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação dos órgãos a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação” e “instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas”. O texto também lista as diretrizes que vão “fundamentar as práticas de gestão de pessoas dos órgãos do Poder Judiciário”. Na seção de diretrizes, estão contemplados o planejamento em gestão de pessoas; o processo de seleção, ingresso e lotação de servidores; o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores e gestores e a valorização e o ambiente de trabalho de magistrados e servidores.

Gestão participativa - O planejamento da gestão de pessoas deverá ser conduzido de forma democrática, de acordo com a diretriz que prevê gestão participativa para o processo, “com a integração de representantes de magistrados e servidores nos grupos gestores”. Também deverá ser assegurado perfil técnico ao “planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas”, na medida em que os responsáveis pela área de gestão de pessoas em um tribunal deverão participar “efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão”.

O primeiro esboço do texto normativo foi feito com a participação de representantes da gestão de pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), do Conselho da Justiça Federal (CJF), do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT), além do próprio CNJ. A proposta foi submetida a consulta pública entre 18 de setembro e 17 de outubro de 2014. Durante o período, foram recebidas cerca de 200 sugestões de entidades associativas, sindicatos, magistrados, servidores e do público externo em geral.

“Registro que a produção dessa proposta contou com a contribuição inestimável de integrantes da Secretaria de Gestão de Pessoas do CNJ, responsável pela compilação das sugestões recebidas e das proposições oriundas de outros procedimentos, além da participação de profissionais qualificados que foram ouvidos para apresentar suas percepções sobre tão relevante assunto”, afirmou o conselheiro relator da proposta, Carlos Eduardo Dias, em seu relatório.

TCU – A elaboração do ato normativo observou as recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU), contidas no Acórdão n. 3023/2013. O documento do TCU sugeriu uma série de medidas relacionadas à gestão de pessoas ao CNJ, ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), à Secretaria de Gestão Pública e à Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União. Uma das recomendações trata da criação de “comitê estratégico de gestão de pessoas”. Na proposta de resolução aprovada pelo CNJ, foi criada a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.

Órgãos locais – A responsabilidade pela gestão e implementação da política nacional ficará a cargo da rede, que será composta pelo “Comitê Gestor Nacional e pelos Comitês Gestores Locais, sob a coordenação da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ”. Enquanto o comitê nacional ainda terá atribuições e composição definidas pelo CNJ, cada tribunal e conselho

nacional do Judiciário terá prazo de 90 dias para formar seu Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

Ao órgão colegiado caberá, entre outras atribuições, “propor e coordenar plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta Política”, além de monitorar os resultados das ações de gestão de pessoas. Os membros do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas terão mandato de dois anos, com uma recondução possível. Seus integrantes serão um magistrado e um servidor indicados pelo tribunal, outro magistrado e outro servidor selecionados a partir de lista aberta a todos os interessados, dois magistrados do primeiro grau eleitos por votação direta (pelos colegas que atuam na mesma instância) e um servidor eleito por votação direta entre seus colegas.



08/09/2016

Motorista que se acidentou após cochilar ao volante receberá pensão vitalícia e indenização por danos morais e estéticos

O juiz Pedro Mallet Kneipp, em sua atuação na 24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, julgou mais um triste caso de reparação por acidente de trabalho típico que levou à aposentadoria por invalidez um motorista de linha interestadual. Ele rejeitou a alegação patronal de culpa exclusiva do trabalhador, que teria cochilado ao volante, e deferiu a ele indenizações por danos morais, materiais e estéticos.

A ação foi proposta contra o grupo econômico formado pelas empresas Emtel; Empresa de Transporte Apoteose Ltda e a Velox-Transportes e Serviços Ltda, e ainda contras as tomadoras de serviços Anatel (Agência Nacional de Telecomunicações e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos). Conforme constatou o magistrado, ao longo de todo o ano de 2012, o motorista realizou diariamente o transporte de cargas de uma empresa de São Paulo a Belo Horizonte e vice versa, em período noturno, totalizando cinco viagens por semana. Essa situação, por si, já atrai a aplicação da responsabilidade civil objetiva, por se tratar de trajeto em estradas interestaduais, conforme entendimentos jurisprudenciais citados na sentença. De todo modo, na visão do magistrado, as empresas devem responder pelo acidente, na modalidade de responsabilidade subjetiva, uma vez que os fatos revelam a culpa das rés, bem como configuração do nexos causal entre o acidente e o dano sofrido pelo trabalhador.

O julgador observou que o motorista sempre cumpriu jornada extraordinária, conforme planilhas de viagens juntadas pelas empresas rés. Na semana anterior ao acidente, por exemplo, ele trabalhou por mais de 10 horas ao dia, sem revezar a direção, pois viajava sozinho. Além do mais, as viagens sempre ocorriam no período noturno, gerando maior desgaste ao trabalhador, e as empregadoras cobravam horário quanto à entrega da mercadoria. Os motoristas repousavam em alojamento em São Paulo compartilhado com garagem de veículos, onde se faziam pequenos reparos e lavagem de carros, fato esse que, sem dúvida, dificultava o descanso, na ótica do juiz.

Nesse contexto, o julgador rejeitou a alegação de culpa exclusiva da vítima. No seu entender, o sono que teria caracterizado o possível cochilo ao volante não se deu por culpa ou dolo do trabalhador: "Após semanas cumprindo a mesma rotina de trabalho, com viagens noturnas (05 por semana), sem qualquer revezamento na direção, dormindo em casa apenas em dias alternados, com cobrança de horário para entrega de mercadorias, é natural e esperado que o corpo humano responda a fadiga de alguma forma. Dizer que o acidente ocorreu por fato da vítima é ignorar todo o histórico de fatores que concorreram para o acidente, o qual foi verificado nos autos a partir da documentação juntada pelas próprias Reclamadas", frisou o julgador.

A conclusão da perícia foi de que o trabalhador sofreu dano global que pode ser valorado em 35% de acordo com a tabela da SUSEP, e que o acidente resultou em incapacidade total e permanente para a condução profissional de caminhões ou de qualquer veículo automotivo. Assim, ponderando que o acidente e suas consequências agridem a dignidade e a integridade física e moral do trabalhador, o juiz condenou as empresas a pagarem indenização por danos morais, arbitrados em R\$50.000,00, bem como compensação por danos estéticos, no valor de R\$20.000,00 e, ainda, pensão mensal vitalícia de 100% do salário do motorista. As empresas recorreram da decisão, que ficou integralmente mantida pelo TRT de Minas.



07/09/2016

Condenação por litigância de má-fé não impede concessão de Justiça gratuita

A condenação por litigância de má-fé não impede o réu de receber o benefício da Justiça gratuita. Assim entendeu a 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) ao reformar decisão de primeiro grau que negou a gratuidade.

O reclamante, que já tinha apresentado declaração de pobreza, reiterou o pedido em seu recurso. Na solicitação, ele destacou que preenche os requisitos para a concessão da gratuidade.

Segundo o artigo 98 do novo Código de Processo Civil, as pessoas físicas e jurídicas, mesmo se contratarem um advogado particular, podem pedir a Justiça gratuita se não tiverem recursos para pagar as custas processuais e os honorários advocatícios.

O relator do caso, juiz convocado Valdir Rinaldi Silva, ressaltou que há entendimento pacificado no Tribunal Superior do Trabalho definindo que a "gratuidade pode ser solicitada em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, o requerimento seja feito no mesmo prazo do recurso (OJ 269 da SDI-1)".

Para o colegiado, não há dúvida de que no caso analisado há necessidade de conceder a Justiça gratuita. "O fato de o reclamante ter sido condenado às penas de litigância de má-fé em primeira instância não interfere na concessão dos benefícios da Justiça gratuita", concluiu o juiz convocado. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-15.