

Clipping



17/11/2016

Igreja no ES vai indenizar músico ofendido em público por presidente da instituição

A Igreja Cristã Maranata – Presbitério Espírito Santense foi condenada a indenizar em R\$ 25 mil por dano moral um de seus membros que, além de pastor, exercia a função de músico profissional na igreja e foi tratado em público grosseiramente, com sarcasmo, pelo presidente da instituição. A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo de instrumento da igreja que pretendia trazer a discussão ao TST.

Contratado como músico regente e dispensado sem justa causa, ele entrou com a ação trabalhista contando que tinha em seu currículo profissional a participação em atividades culturais em todo Espírito Santo, tendo, inclusive, integrado o corpo da orquestra sinfônica do estado. Disse que formou orquestras na igreja, presidiu reuniões dos corais e foi diretor artístico dos CDs gravados pela instituição.

Testemunhas relataram que viram o presidente da igreja, durante o louvor, mandar parar a música dizendo que estava "tudo errado, que tinha que consertar", inclusive em ocasião em que havia duas mil pessoas e ouvintes via satélite. Em algumas ocasiões, o regente afirmou que foi motivo de "risos, gargalhadas e chacotas por parte dos fiéis".

Condenada ao pagamento da indenização pelos danos morais sofridos pelo músico, a igreja tentou trazer a discussão ao TST, mas a Quinta Turma do Tribunal negou provimento apelo, ficando mantida a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) que confirmou a condenação. Segundo o relator do agravo de instrumento, ministro Caputo Bastos, o TRT registrou que o presidente da instituição tratava o músico de maneira grosseira, corrigindo-o em público e acarretando-lhe constrangimentos. "O tratamento que lhe era dispensado não condizia com a urbanidade que deve orientar a relação entre empregado e empregador", afirmou.

Caputo Bastos explicou que o caso foi solucionado com fundamento nas provas produzidas no processo, e que a igreja não apresentou argumentos capazes de alterar a decisão regional que negou seguimento ao recurso. A decisão foi por unanimidade.

17/11/2016

Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço também pode ser aplicado a favor do empregador

O aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, estabelecido pela Lei 12.506/2011, se aplica também a favor do empregador. Com esse entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de revista

interposto por uma técnica de suporte da Tecnolimp Serviços Ltda. contra decisão que indeferiu seu pedido de declaração de nulidade do aviso-prévio de 33 dias que foi obrigada a cumprir.

Em seu artigo 1º, a lei de 2011 estabelece que, aos 30 dias de aviso-prévio previstos na CLT, serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias. Na reclamação, a profissional requereu a condenação da empresa ao pagamento do aviso-prévio indenizado de forma proporcional e dos dias excedentes trabalhados, em dobro ou como extra, e reflexos, alegando que o benefício da proporcionalidade do aviso-prévio é dirigido apenas ao empregado.

A 9ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR), porém, indeferiu o pedido, entendendo que a pretensão da empregada de receber os 33 dias de aviso-prévio sem trabalhar "beirava a má-fé". A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR). "Não há espaço para acolher a pretensão voltada para o reconhecimento de que o acréscimo do tempo referente ao aviso-prévio apenas é aplicável quando ele é indenizado e nunca quando é trabalhado", afirmou o Regional.

TST

Em novo recurso, desta vez ao TST, a profissional sustentou que a decisão violou o artigo 7º, inciso XXI, da Constituição. Mas, na avaliação do relator, ministro João Oreste Dalazen, o aviso-prévio é obrigação recíproca de empregado e de empregador, conforme fixa o artigo 487, caput, da CLT. Ele explicou que a Lei 12.506/2011 somente mudou a duração do aviso-prévio, tomando em conta o maior ou menor tempo de serviço do empregado.

Para Dalazen, reconhecer, sem justificativa plausível, a duração diferenciada para o aviso-prévio conforme fosse concedido pelo empregador ou pelo empregado afrontaria o princípio constitucional da isonomia. "Assim como é importante o aviso-prévio para o empregado, a fim de buscar recolocação no mercado de trabalho, igualmente o é para o empregador, que se vê na contingência de recrutar e capacitar um novo empregado", ressaltou.

17/11/2016

Atendimento eventual a clientes não justifica pagamento em dobro de férias de agrônomo da Bayer

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de um ex-agrônomo da Bayer S.A. contra decisão que negou o pagamento em dobro das férias durante as quais ele teria feito contato com clientes da empresa. A mudança de entendimento exigiria o reexame de provas, procedimento inviável nos recursos ao TST (Súmula 126).

De acordo com a reclamação, o agrônomo, mesmo em férias, mantinha o computador e o telefone celular corporativo para responder e enviar e-mails e atender ligações de clientes. Por isso, pretendia que o descanso anual fosse considerado como não usufruído e o empregador condenado ao pagamento de 20 dias, acrescidos de 1/3.

Em sua defesa, a Bayer negou que o agrônomo tivesse que realizar tarefas como previsão de vendas e controle de estoque durante as férias, e afirmou que o atendimento eventual de clientes não caracterizaria o não usufruto da folga. Segundo a Bayer, mesmo com a colocação de outro profissional para cobri-lo durante o período, não poderia impedir que ele atendesse os agricultores com quem mantinha

relação comercial, que ligavam diretamente para ele por não saberem que estava de férias.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Joinville entendeu que o ato de verificar os telefonemas e repassar ao substituto já caracterizava violação ao descanso das férias. "Parece pouco provável que um trabalhador que depende de seus resultados pessoais, inclusive para prêmios e PLR, tivesse tanta possibilidade de ignorar o clamor de seus clientes durante as férias", registrou a sentença, que julgou procedente o pedido.

O TRT-PR, no entanto, reformou a sentença destacando os depoimentos de testemunhas que confirmaram a possibilidade de repassar o atendimento para outro colega durante as férias ou de não responder o contato. O acórdão ainda ressaltou que não ficou evidente de que havia orientação ou ordem da empregadora no sentido de que os empregados em férias deveriam fazer atendimentos. "Tal procedimento decorria de deliberação própria do trabalhador, tanto é que podia desligar o celular e o computador ou, no caso de viagem para outra localidade, tinha a opção de deixar os aparelhos em casa", concluiu o Regional.

Na análise do recurso ao TST, o relator, ministro Vieira de Mello Filho, explicou que a decisão do TRT foi fundamentada e consagrada pelo princípio do livre convencimento motivado (artigo 131 do Código de Processo Civil de 1973). "A decisão está pautada na prova testemunhal produzida nos autos, cujo sopesamento e avaliação consistem em atividades cognitivas em relação às quais o TRT é soberano", disse. "A discussão, nessa senda, refere-se inteiramente à apreciação e valoração da prova, matéria que não pode ser objeto de revisão em sede de recurso de natureza extraordinária", concluiu.

A decisão foi unânime.



18/11/2016

Transparência e qualidade são metas do departamento de pesquisa do CNJ

Nomeada pela presidente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ministra Cármen Lúcia, para assumir o comando do Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ), a cientista política e professora da USP Maria Tereza Sadek sabe que tem alguns desafios pela frente. "Algumas missões são básicas e vamos tentar alcançá-las: aumentar o grau de transparência do Poder Judiciário, melhorar a qualidade das informações e trabalhar para dar apoio às prioridades estabelecidas pela ministra Cármen Lúcia", afirmou em entrevista à Agência CNJ de Notícias.

Esta é a segunda passagem de Sadek pelo CNJ. Em 2009, ela integrou o Conselho Consultivo instituído pelo então presidente, ministro Gilmar Mendes, com o intuito de dar subsídios científicos para combater o excesso de ações judiciais no país. Agora, como diretora do DPJ, ela pretende aperfeiçoar alguns instrumentos que se tornaram marcas do conselho, como o Justiça em Números. Confira a entrevista.

Como pretende desenvolver o seu trabalho à frente do Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ)?

Maria Tereza Sadek - O DPJ vai cumprir prioritariamente uma missão: fornecer pesquisas, dados e informações que baseiem as prioridades determinadas pela

ministra Cármen Lúcia. Ela elegeu algumas prioridades de atuação, como violência contra a mulher - isso inclui a Lei Maria da Penha e o feminicídio - e também o sistema prisional. Neste momento, estamos tentando checar os dados, tanto do Departamento Penitenciário Nacional (Depen) quanto os nossos dados sobre Justiça criminal. Já fizemos um levantamento das varas de execução penal e estamos fazendo um sobre juizados que atendem a mulher vítima de violência. Estamos também dando continuidade a vários projetos, como a série Justiça Pesquisa, avaliando relatórios, sugerindo mudanças e estamos abertos a novos estudos que com frequência são pedidos ao departamento.

Quais são as metas do DPJ?

O DPJ funciona para favorecer a transparência do Poder Judiciário, porque fornece informações e nós temos tido muito cuidado para que essas informações sejam as mais próximas possíveis da realidade. Uma coisa que também temos pensado muito é em aprimorar o Justiça em Números e vamos concentrar esforços nisso. Como hoje temos uma base que é alimentada quase que diariamente isso será muito mais fácil. O departamento tem algumas missões que são básicas, desafios que vamos tentar alcançar: aumentar o grau de transparência do Poder Judiciário, melhorar a qualidade das informações e trabalhar para dar muito apoio às prioridades estabelecidas pela ministra Cármen Lúcia.

Onze anos depois de sua criação, o CNJ vem cumprindo as funções previstas na Emenda nº 45?

Ao compararmos o Brasil de antes da existência do CNJ com o que temos hoje, vemos uma mudança de qualidade extraordinária. Quando eu comecei a fazer pesquisas sobre Justiça, as informações estavam condensadas em uma publicação que se chamava Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário. Os tribunais respondiam se queriam, as informações eram completamente incompletas, não confiáveis. Não tinha como verificar esses dados. Fazer pesquisa sobre o Poder Judiciário ou proposta de reforma era algo baseado numa coisa chamada achismo. O CNJ representou uma mudança de forte impacto.

Como a senhora avalia o cenário da pesquisa judiciária no Brasil?

Se fizermos uma comparação com o passado, a situação hoje é muito melhor, mas ainda falta muita coisa. Os alunos das faculdades de Direito estão acostumados a fazer pesquisa de jurisprudência. Outra coisa é fazer pesquisa de natureza sociológica, antropológica, de correlação de dados, pesquisas mais empíricas. Nesse sentido, ainda falta muito. Nas escolas mais tradicionais, o aluno é treinado a citar uma série de autores e ter muito o argumento de autoridade. O que a pesquisa faz é exatamente contestar um saber tido como irrefutável.

O que deve nortear o trabalho de um pesquisador?

Para fazer pesquisa, na verdade, você tem que ter uma certa humildade. Costumo dizer isso para os meus alunos e isso é muito básico: tenho que reconhecer que eu não sei. Que eu não sei, mas quero saber. Para isso, preciso definir o que eu quero saber, levantar algumas hipóteses, sujeitas à validação ou não, e depois definir onde vou buscar informações e dados para afirmar ou para contestar. Isso que é fundamental em uma pesquisa. Não adianta eu dizer, por exemplo, que no Brasil há muitos juízes. Eu tenho que ver como isso se correlaciona com o número de processos e com áreas temáticas. Dá no mesmo em um país tão grande como o nosso ser juiz no Distrito Federal, no Rio Grande do Sul, no Amazonas ou no Piauí? A pesquisa é a busca de um novo saber, mais que isso, a pesquisa é um saber provisório, que pode ser contestado.

17/11/2016

6ª Turma: direito de imagem de atleta profissional tem natureza salarial mesmo que o clube não a explore

O Santos Futebol Clube recorreu contra sentença que havia reconhecido a natureza salarial do direito de imagem e o condenara ao pagamento de integrações em férias com 1/3, gratificações de Natal, verbas rescisórias e FGTS a um jogador de futebol (autor do processo em questão). O clube alegou que, em síntese, o valor pago mensalmente a título de imagem não encontra vinculação com o art. 457 da CLT, pois não pode ser equiparado a gorjeta ou ajuda de custo e que a exploração da imagem do autor foi feita a contento, tanto que gerou a divulgação de seu nome na mídia, com novas propostas de contratos, inclusive no exterior, motivando-o a pedir demissão para se filiar a outro clube de futebol profissional.

De acordo com o desembargador Valdir Florindo, da 6ª Turma do TRT-2, relator do acórdão, “o direito de imagem cuida-se de pactuação conexa ao contrato de trabalho do atleta profissional de futebol”. Nesse sentido, o magistrado citou o artigo 87-A da Lei nº 9.615/98: “O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo. (Incluído pela Lei nº 12.395, de 2011).”

Analisando o processo, o relator observou que as partes firmaram contrato de natureza civil (“Instrumento Particular de Cessão do Uso de Imagem”) e também destacou que a jurisprudência do TST tem se orientado no sentido de que os contratos de natureza civil firmados para uso do direito de imagem do atleta profissional vinculam-se ao contrato de trabalho, quando constatado o intuito de mascarar parcela remuneratória.

O magistrado constatou que o autor recebia salário mensal equivalente a R\$ 10 mil, entretanto, em uma das pactuações de cessão do direito de imagem, recebeu R\$ 14 mil por mês, “valor que extrapola seu ordenado.”

Por fim, ressaltou o fato de que não há qualquer demonstração de que o clube tenha de fato explorado a imagem do jogador na forma contratada (internet, jornais, revistas etc.).

Com isso, os magistrados da 6ª Turma do TRT-2 negaram provimento ao recurso do clube e reconheceram a natureza salarial dos valores recebidos pelo uso de direito de imagem, com a conseqüente condenação do clube (réu) ao pagamento das diferenças pela integração da parcela em férias com abono de 1/3, décimos terceiros salários, verbas rescisórias e FGTS.

18/11/2016

Turma considera válida como meio de prova gravação de conversa telefônica clandestina entre testemunha e ex-empregador

O entendimento dominante do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça é no sentido da licitude da gravação de conversa telefônica quando realizada por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do outro. Mas, será que é lícita a prova obtida dessa forma quando o autor da ação não participa da conversa gravada? É ilegal juntar ao processo, como meio de prova, um CD que contém gravação da conversa mantida entre uma testemunha e o proprietário da empresa reclamada? Essas foram as questões levantadas pelo juiz convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque ao julgar o recurso de um trabalhador que não se conformava com o indeferimento da prova. Para o magistrado, não houve ilegalidade, já que a gravação da conversa telefônica foi realizada por um dos interlocutores, sem participação de terceiros na sua captação.

No caso, o ex-empregado alegou que, após o encerramento do contrato de trabalho, o ex-empregador passou a dar más referências em relação à competência dele, principalmente devido à ação trabalhista que moveu contra a empresa, dificultando a sua recolocação no mercado de trabalho. Segundo alegou, esses fatos foram parcialmente confirmados pela única testemunha ouvida no processo. Entretanto, o juiz sentenciante indeferiu a juntada do CD que continha a gravação da conversa mantida entre a testemunha e o proprietário da ré, ao fundamento de que, pela lei brasileira, é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, exceto, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal. De acordo com o juiz sentenciante, um dos requisitos para aceitação desse meio de prova é que haja indícios razoáveis de autoria ou participação em infração penal (artigo 2º, II Lei 9.296/96), devendo a interceptação ser o único meio de prova disponível (artigo 2º, III Lei 9.296/96) e ser determinada por autorização judicial (artigo 3º, Lei 9.296/96). E, no caso, ele concluiu que, como estão ausentes esses requisitos, a interceptação é ilegal, bem como as provas dela derivadas. Isto porque, como destacou, a gravação não foi feita pelo autor como um dos interlocutores, mas por uma terceira pessoa e, portanto, no seu entender, é prova ilícita, não podendo ser anexada ao processo.

Entretanto, no julgamento do recurso do trabalhador, o juiz convocado relator interpretou os fatos de forma diferente. Conforme observou, uma testemunha relatou que telefonou para o empregador anterior para obter referências do trabalhador, na intenção de contratá-lo. E foi a própria testemunha quem gravou a conversa telefônica travada com o proprietário da ré e entregou cópia ao reclamante. "Percebe-se que, no caso, não há se falar em interceptação telefônica, haja vista que não houve participação de terceiros na captação da conversa, que foi realizada por um dos interlocutores. Somente alguns dias após a referida gravação é que o reclamante teve acesso ao seu conteúdo, que lhe foi franqueado pelo interlocutor que gravou a conversa, o que configura gravação clandestina lícita, não se justificando,

assim, o óbice à sua juntada aos autos, fato que prejudicou sobremaneira o reclamante", finalizou o relator.

Acompanhando esse entendimento, a 9ª Turma do TRT mineiro declarou a nulidade da sentença, por cerceamento ao direito de defesa, determinando o retorno do processo à origem para a reabertura da fase de produção de provas. Os julgadores decidiram que deve ser realizada a degravação (transcrição) das conversas reproduzidas no CD, para que seja proferida depois nova decisão, apreciando-se a questão central da ação.

18/11/2016

Porteiro de condomínio que entregou atestado médico falso não consegue reversão da justa causa

Se o empregado viola de forma grave as principais obrigações do contrato de trabalho, abalando a confiança nele depositada de forma que torne impossível a continuidade da relação de emprego, está configurada a justa causa para a sua dispensa. É o que ocorre, por exemplo, se o trabalhador tenta justificar faltas entregando atestado médico falsificado, o que configura ato de improbidade (artigo 482, a, da CLT).

Foi justamente nessa modalidade de justa causa que a juíza Luciana Alves Viotti, na titularidade da 39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, enquadrou a justa causa aplicada ao porteiro de um condomínio, negando provimento ao seu pedido de reversão da penalidade que lhe foi aplicada. Segundo alegou o porteiro, não houve razão para a justa causa, uma vez que não entregou ao condomínio atestado médico falso e não tem ciência de como o documento foi entregue na administração. Acrescentou que foi vítima de discriminação pela síndica e que soube, por meio de um morador, que houve uma revolta grande no prédio em razão de sua dispensa. Na versão do condomínio, porém, houve a entrega de um atestado médico de nove dias pelo porteiro, fato esse que causou estranheza, uma vez que o trabalhador já havia avisado que faltaria, motivo que levou à investigação da autenticidade do atestado.

Por seu turno, a tese do trabalhador no sentido de que teria sido vítima da síndica, que tentou forjar a prática de falta grave mediante obtenção desse atestado, não vingou. Isso porque, ao analisar a prova oral, a julgadora se convenceu de que o trabalhador telefonou para o outro porteiro do condomínio, avisando que um amigo entregaria o documento. Nesse sentido, foram os depoimentos colhidos. Conforme observou a magistrada, o fato de o porteiro ter registrado no livro de ocorrências que iria faltar em nada o auxilia, já que a obrigação mais essencial do contrato de emprego é a prestação de serviços e apenas as ausências motivadas são autorizadas. Ademais, o porteiro não demonstrou que obteve autorização da síndica para faltar nove dias.

Nesse contexto, a magistrada esclareceu que a apresentação de documento falso ao empregador, além de ser crime previsto no artigo 304 do Código Penal, justifica a aplicação de justa causa ao trabalhador. Isso porque se trata de falta grave o suficiente para acarretar a quebra de confiança necessária à continuação do pacto, com aplicação da penalidade extrema, sendo a pena proporcional ao ato praticado.