

Clipping



13/12/2016

Convênio firmado com bancos oficiais dobra valor que JT terá para funcionar em 2017

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, fechou um acordo com o presidente do Banco do Brasil S.A, Paulo Caffarelli, e com o presidente da Caixa Econômica Federal, Gilberto Occhi, para garantir incremento significativo no orçamento da Justiça do Trabalho no ano de 2017.

Em reunião realizada nesta terça-feira (13) em Brasília, ficou acertada a assinatura de um contrato nacional que prevê o rendimento de 0,13% sobre o saldo médio mensal dos depósitos judiciais para todos os Tribunais Regionais do Trabalho – um avanço frente à crise enfrentada pela Justiça do Trabalho ao longo de 2016.

"Hoje é um dia histórico, pois conseguimos praticamente dobrar a remuneração oferecida pelos bancos - e o melhor, de forma nacional. Isso nos traz ótimas perspectivas para o próximo ano, pois garantirá nosso funcionamento com normalidade em todo o país", comemorou o ministro.

Atualmente, a Justiça do Trabalho movimentava, aproximadamente, R\$ 48 bilhões por ano em depósitos judiciais. Até então, as negociações com os bancos sobre os reajustes incidentes nestes depósitos eram feitas de forma isolada pelos TRTs, resultando em remunerações baixas e não tão satisfatórias para os Tribunais. Em 2016, os reajustes variaram de 0,06% a 0,10%, numa média de 0,08%, representando um rendimento anual de cerca de R\$ 460 milhões.

De acordo com o presidente do Banco do Brasil, Paulo Caffarelli, as instituições fizeram um esforço conjunto para chegar a um denominador satisfatório e condizente com o atual cenário do país. "É um convênio pioneiro, uma vez que conseguimos uma decisão que terá impacto em todos os Regionais e demonstra uma participação ativa dos bancos oficiais para ajudar a Justiça do Trabalho a gerar receita para enfrentar os desafios de 2017."

Para o presidente da Caixa, Gilberto Occhi, o índice alcançado é um marco para os TRTs. "Hoje é um dia importante para todos nós no sentido de que encaminhamos uma negociação que contemplará todos os Tribunais Regionais do Trabalho. Acredito que estamos dando um passo importante nesta questão, dando nossa contribuição e trazendo uma segurança maior para o gerenciamento das despesas da Justiça do Trabalho e para seu funcionamento."

Crise orçamentária

No corrente ano, o acesso aos depósitos judiciais se deu por meio da Medida Provisória 740, editada pelo Governo Federal em julho de 2016. Antes disso, diante dos cortes orçamentários, a Justiça do Trabalho ameaçava parar suas atividades a

partir de agosto. Diante da crise, Tribunais Regionais tiveram que adotar medidas drásticas para sobreviverem. "Foi um ano difícil, só sobrevivemos graças à liberação desses valores", frisou Ives Gandra Filho.

Acesso Rápido

Outro trabalho feito pelo CSJT ao longo do ano foi manter negociações paralelas e um bom relacionamento com o ministério do Planejamento. Dessa forma, o acesso aos valores dos depósitos judiciais para o próximo ano tende a ser mais ágil, sem a necessidade da edição de MP ou Projeto de Lei.

Dentre as possibilidades está a reclassificação da receita decorrente dessa remuneração, o que permitiria que a remuneração pelos depósitos judiciais pudesse vir a ser excepcionada do teto do ajuste fiscal.

Negociação ampla

As tratativas com os bancos oficiais tiveram início em março deste ano. No total, foram seis rodadas de negociação empreendidas pela Comissão do CSJT, criada para negociar os reajustes, com os representantes do BB e da Caixa.

Inicialmente, a Comissão, coordenada pela secretária-geral do CSJT, Marcia Lovane Sott, propôs um reajuste de 0,30%, mas os bancos alegaram a impossibilidade deste percentual diante da instabilidade orçamentária do país e da reestruturação que ambas as instituições estão passando.

Convênio

De acordo com a proposta, o convênio com os bancos terá a duração de cinco anos, podendo ser objeto de revisão no fim de 2017, a depender das condições econômicas do país. "Foi a boa vontade das duas instituições e das nossas equipes técnicas que fez com que chegássemos a esse bom termo," elogiou o ministro.

O contrato será assinado na próxima quinta-feira (15) e contará com a presença do ministro do Planejamento, Orçamento e Gestão, Dyogo Oliveira.

13/12/2016

Professor afirma que o assédio moral é resultado de uma cultura empresarial perversa

O professor titular na Unicamp José Roberto Montes Heloani abriu as atividades do I Simpósio sobre Transtornos Mentais no Tribunal Superior do Trabalho (TST), nesta terça-feira (13), com a palestra "Violência laboral e transtornos mentais – Violência nos locais de trabalho, assédio moral, repercussões na saúde mental, Burn out".

A questão do assédio nas relações de trabalho tem gerado muitas discussões no meio jurídico e é motivo de reclamações trabalhistas, principalmente nos casos em que o patrão extrapola os limites do poder, juntamente com a pressão pela cobrança de metas. Para o professor, assédio não é uma questão patológica, mas gera transtorno, doenças, às vezes até de forma deliberada, dentro de uma estrutura de gestão baseada em cobranças e metas humanamente impraticáveis.

Segundo Heloani, o assédio moral é intencional, porque é direcionado e tem um objetivo específico. Para ele, a intencionalidade se dá pela forma constante em que ocorre e continua acontecendo nas empresas.

O sistema financeiro aparece como exemplo, "baseado nos resultados do mercado, cultura organizacional perversa, que leva a ter uma organização do trabalho perversa". Ele conta que já presenciou num grande banco uma placa nos seus setores de treinamentos com a frase: "queremos incansável", ou, ainda, "Aposentadoria é

para fraco". Essas situações, de acordo com ele, seriam "coisas de nazistas". "Você quer super-homens, supermáquinas, as pessoas não têm mais direito de pensar na família, nos filhos", ponderou.

O professor concluiu a palestra indagando ao público qual sociedade queremos construir: "Uma sociedade baseadas em mentiras, que não permite que sejamos humanos, portanto, falhos, que choremos, que amemos? Vamos querer pessoas que são máquinas, calculistas, que visam apenas o lucro?".

13/12/2016

Pais de entregador de supermercado morto em acidente com moto vão receber indenização

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a NN Supermercados Ltda. (Supermercado Central) a indenizar em R\$ 100 mil por danos morais os pais de um empregado que, aos 22 anos, faleceu em um acidente de moto na BR-153, quando retornava de uma entrega em Hidrolândia (GO).

Os pais pediram a indenização, mas o juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) a indeferiram, com a justificativa de que a culpa pelo infortúnio foi da própria vítima. Segundo o TRT, o empregado tinha a seu favor as condições do clima, da pista e do veículo, mas colidiu com a traseira de um caminhão, caiu e foi atropelado por outro veículo, em uma pista dupla, asfaltada, bem conservada, seca, sem restrição de visibilidade e com sinalização horizontal.

Atividade perigosa

Em recurso ao TST, os familiares quiseram a responsabilização da empresa, e alegaram a falta de comprovação sobre alguma imprudência do filho. O relator, ministro Cláudio Brandão, ressaltou o perigo do trabalho do motociclista, por ficar cotidianamente exposto a inúmeros fatores de risco nas ruas: mordidas de cachorro, buracos na pista, negligência dos motoristas etc.

Com base em notícia publicada, no dia 9/11/2016, no jornal Correio Braziliense, o ministro apresentou estatísticas no sentido de que "o risco de morte para quem anda de moto é cerca de dez vezes maior do que para quem se desloca de carro", e no Brasil "30% de todas as mortes, nas vias do país, são de motociclistas".

Para Cláudio Brandão, "a mera existência de fatores favoráveis ao condutor relacionados ao clima e às condições da pista e do veículo não autoriza atribuir ao empregado a responsabilidade pelo infortúnio, ainda mais, em caráter exclusivo", como concluiu o TRT-GO. Conforme o relator, nem mesmo prova testemunhal de que o motociclista costumava trafegar acima do limite de velocidade "é suficiente para caracterizar a culpa, porque não se referiu especificamente à sua conduta no evento em discussão", afirmou.

O ministro também afirmou que o fato de a colisão ter sido com a traseira de um caminhão não prova a negligência do trabalhador, "uma vez que, mesmo guiando dentro das normas de segurança, poderia ter sido surpreendido com uma freada brusca do veículo à sua frente, sem que pudesse ter evitado a colisão".

Falta de provas

Embora o Regional tenha registrado a diligência da empresa em ofertar condições seguras de trabalho ao empregado, o relator explicou que, "se não há elementos seguros para afirmar como ocorreu o acidente e evidenciar a culpa exclusiva da vítima, prevalece a responsabilidade objetiva do empregador, como decorrência legal da exploração de atividade de risco", afirmou. Na teoria da responsabilidade

objetiva, não é necessário comprovar culpa da empresa pelo acidente, mas apenas o dano e a relação de causa com o trabalho.

Assim, a Sétima Turma condenou o supermercado ao pagamento da indenização por dano moral no valor de R\$ 100 mil, em favor dos pais do empregado. A decisão foi unânime.

13/12/2016

Turma mantém equiparação salarial em cadeia para eletricista da Eletropaulo

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo S.A contra decisão que deferiu o pagamento de diferenças salariais a um eletricista, em razão de equiparação com um colega paradigma, que conseguiu igualdade de remuneração com outro empregado por meio de ação judicial.

O trabalhador relatou que exercia a função de encarregado de construção e manutenção de rede, com salário de R\$ 702, enquanto o paradigma ocupava cargo idêntico, recebendo R\$ 5 mil, em virtude de sentença. O eletricista pediu a equiparação com o argumento de que realizavam idênticas tarefas, e estavam subordinados ao mesmo nível de chefia, sem relação hierárquica entre eles.

Em sua defesa, a Eletropaulo relatou que a diferença, na verdade, era inferior a R\$ 200. Segundo a empresa, o paradigma recebia maior remuneração, pois atuava em redes energizadas, produzia mais e tinha capacidade técnica superior.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santo André (SP) indeferiu o pedido, ao concluir que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores não eram idênticas, até porque o autor não prestava serviços diretamente em linhas energizadas, como o paradigma fazia. Nos termos da sentença, descumpriram-se os requisitos para a equiparação previstos no artigo 461 da CLT.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reformou a sentença. Para o TRT, a Eletropaulo foi contraditória ao negar a identidade funcional, a despeito de os eletricistas terem exercido igual cargo – encarregado de construção e manutenção de rede. Diante da contradição e das provas testemunhais, o Regional vislumbrou a igualdade entre as tarefas e deferiu o pagamento das diferenças salariais.

TST

Relatora do recurso de revista da empresa, a desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos afirmou que o TRT decidiu sobre a equiparação salarial em cadeia, de acordo com o artigo 461 da CLT e o item VI da Súmula 6 do TST. Isso porque o eletricista comprovou a identidade de funções com o empregado paradigma, e a Eletropaulo não demonstrou nenhum fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito à equiparação salarial.

Cilene Santos ainda acrescentou que a pretensão da empresa de afastar a identidade funcional exige reexame de fatos e provas, conduta inviável em sede de recurso de revista nos termos da Súmula 126.

A decisão foi unânime.

14/12/2016

Tribunais estabelecem metas específicas para cumprir em 2017

Além das metas nacionais, divulgadas durante o 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário, os tribunais da Justiça do Trabalho, Federal, Eleitoral e Militar se comprometeram a cumprir metas específicas de enfrentamento a dificuldades de cada um destes ramos do Judiciário.

A Justiça do Trabalho manteve a meta de redução do tempo médio de duração do processo, tanto para os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) quanto para o Tribunal Superior do Trabalho (TST). No entanto, foram alterados o período que servirá de base para a comparação do tempo médio de duração e os percentuais de redução a serem perseguidos.

Na primeira instância da Justiça do Trabalho, TRTs com tempo médio de duração de até 200 dias na fase de conhecimento deverão reduzir em 2% esse indicador. Já os TRTs com tempo médio de tramitação acima de 200 dias devem procurar reduzir esse prazo em 4%. Em 2016, os percentuais a serem perseguidos eram 1% e 2%, respectivamente.

Na Justiça trabalhista de 2º grau, a redução percentual deverá ser de 2% para TRTs com tempo médio de duração do processo de até 200 dias, 4% para TRTs com tempo médio entre 201 e 300 dias e 9% para TRTs com tempo médio acima de 300 dias.

Tempo de tramitação - Considerando o desempenho do segmento nesta meta até outubro deste ano, a expectativa é que a Justiça do Trabalho encerre 2017 com tempo médio de 214 dias na primeira instância e de 228 dias na segunda. No que diz respeito ao cumprimento da meta estabelecida para 2016, que tem como referência o tempo de tramitação registrado em 2014, os TRTs de Santa Catarina e de Sergipe (12ª e 20ª regiões) foram os que alcançaram, até o momento, a maior redução (31 e 22 dias, respectivamente). No entanto, o menor tempo médio na primeira instância da Justiça do Trabalho é registrado no TRT dos estados de Rondônia e Acre (14ª Região): 92 dias. Na 2ª instância, o tempo médio de duração do processo até outubro foi de 237 dias, apenas 1 dia acima da meta pretendida para o ano de 2016.

TST - No Tribunal Superior do Trabalho (TST), a meta para 2017 é reduzir para 410 dias o tempo médio de tramitação do processo, entre o andamento inicial e a baixa. Segundo o relatório Justiça em Números, a média em 2015 foi de 450 dias entre o andamento inicial e a baixa do processo no TST. O tribunal também elevou de 66% para 67% a meta referente ao grau de satisfação do usuário dos serviços prestados pelo tribunal.

A Justiça Federal, que não estabeleceu metas específicas a serem cumpridas pelo segmento em 2016, definiu duas metas para o próximo ano, relacionadas ao julgamento de processos criminais. Uma delas representa a ampliação do escopo da Meta Nacional 4 de 2016, destinada à identificação e julgamento de 70% das ações de improbidade administrativa distribuídas até o final do ano de 2014. Para 2017, essa mesma meta foi mantida como específica, porém deve incluir também as ações relacionadas ao tráfico de pessoas, exploração sexual e trabalho escravo.

O segmento também se comprometeu a julgar e baixar, no próximo ano, uma quantidade maior de processos criminais do que os novos casos do mesmo tipo que

foram apresentados em 2016. Em 2015, segundo o relatório Justiça em Números, a Justiça Federal recebeu 119.545 casos novos criminais e baixou 115.764 destes processos.

Justiça Eleitoral - A Justiça Eleitoral ampliou de uma para três as metas específicas do segmento, com a sugestão de duas novas ações a serem perseguidas em 2017. A primeira delas é a publicação da norma regulamentadora do Sistema de Governança e Gestão para a Justiça Eleitoral. A segunda meta é atingir o grau de 80% de satisfação dos eleitores sobre os serviços prestados. A meta que já existia em 2016 – identificar e julgar com prioridade as ações que possam importar na não diplomação ou perda de mandato eletivo – foi mantida, porém com a definição de um prazo máximo de 12 meses para julgamento da ação em todas as instâncias.

Justiça Militar - A Justiça Militar da União e dos Estados manteve, sob os mesmos parâmetros, as metas de celeridade no julgamento dos processos e de divulgação das funções e atividades da Justiça Militar. Já a Justiça Estadual não definiu metas específicas para 2017. Em outubro, durante a 2ª Reunião Preparatória para o 10º Encontro Nacional, o desembargador Alexandre Miguel, coordenador da Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário na Justiça Estadual, afirmou que as exclusões das metas específicas de 2016 foram sugeridas pelo fato de as ações previstas já terem sido instituídas por meio de outras políticas do CNJ ou por não estarem alinhadas aos macrodesafios definidos pelo Judiciário para o ano de 2017.



14/12/2016

Prática de bullying gera dano moral

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) manteve a decisão que julgou procedente o pedido de dano moral de uma trabalhadora da Rádio e Televisão Modelo Paulista Ltda. submetida a assédio moral em razão de reiteradas humilhações e constrangimentos. O colegiado seguiu por unanimidade o voto do relator do acórdão, desembargador José Luis Campos Xavier, e condenou a empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 20 mil.

Em sua petição inicial, a obreira alegou que sofria assédio moral no ambiente de trabalho por parte de uma supervisora, que usava apelidos pejorativos para chamá-la, tais como "Velha" e "Jurassic Park". A conduta da superior hierárquica acarretava brincadeira entre outros colegas, que reproduziam o tratamento.

A empresa argumentou em sua defesa que o suposto assédio moral teria ocorrido no período prescrito e que não teria sido denunciado para os supervisores. Afirmou, também, que seria humanamente impossível alguém sofrer esse tipo de constrangimento por seis anos seguidos sem pedir demissão e que os fatos narrados não configuram assédio moral.

Porém, o desembargador José Luis Xavier salientou, em seu voto, que a testemunha da autora da ação informou ter trabalhado até fevereiro de 2016 na empresa ré e que todo dia presenciava alguma piada pejorativa a respeito da colega. "Não há que se falar, portanto, em período prescrito, como foi afirmado pela reclamada em seu recurso", afirmou o magistrado.

O desembargador entendeu, ainda, ter ficado comprovado que a profissional era uma pessoa respeitosa que, ao ser vítima de bullying, optou por se calar diante de seus

algozes. O magistrado assinalou inexistir lei que obrigue a vítima de assédio a comunicá-lo aos superiores de seu algoz.

Assim sendo, como restou provado que a trabalhadora sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, o colegiado entendeu que ela faz jus a receber da empresa R\$ 20 mil a título de danos morais - quantia que foi majorada em relação ao valor de R\$ 5 mil arbitrado à condenação em 1ª instância, na 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.



13/12/2016

2ª VT/Suzano: mera divergência no meio social não resulta em dano moral

Trabalhadora concursada em empresa de economia mista desempenhava ali diversas funções, e entendeu que, por conta das particularidades dos cargos que ocupou, fazia jus a adicionais de periculosidade, equiparação salarial, indenizações – inclusive por danos morais, e outros.

Sem acordo, o processo dela foi a julgamento. A juíza Simone Aparecida Nunes, titular da 2ª Vara do Trabalho de Suzano-SP, julgou. Considerou os testemunhos e provas das partes, e apreciou as alegações da reclamante. Refutou-as, uma a uma, por motivos diversos e, às vezes, simultâneos: inexistência ou invalidação de provas, ausência de nexos causal, ações feitas dentro do limite do poder diretivo do empregador, especificações do edital do concurso de ingresso da autora e do plano de cargos e salários da empregadora, e outras.

Segundo a juíza, os pedidos de indenização não estavam suficientemente comprovados, e as divergências entre as partes não bastavam para deferir essas indenizações. A elaborada sentença (38 páginas) se baseou e citou diversos especialistas, como os escritores estadunidenses Steven Pinker (psicólogo e linguista), Daniel Goleman (psicólogo e jornalista) e Andrew Solomon (jornalista), além de Theodore Dalrymple (psiquiatra e escritor britânico), Emil Kraepelin (psiquiatra alemão e comumente citado como o criador da moderna psiquiatria) e até Shakespeare.

Portanto, com todos os pedidos negados, a ação foi julgada improcedente.



14/12/2016

Juiz exclui penhora de apartamento vendido por empresa executada a terceiro de boa-fé antes do início da ação trabalhista

Pratica fraude à execução a empresa que vende seus bens, móveis ou imóveis, quando já está em curso ação trabalhista contra ela, capaz de torná-la insolvente, ou,

em outras palavras, incapaz de pagar suas dívidas. Nessa hipótese, o negócio jurídico pode ser anulado na Justiça, para que o bem alienado em fraude à execução seja penhorado e utilizado para saldar as dívidas trabalhistas da empresa. Mas, e quando alguém compra um imóvel de boa-fé, após verificar a inexistência de qualquer ação contra quem o vendeu e, mesmo assim, tem seu bem penhorado em uma ação para saldar dívidas do antigo proprietário? Nesse caso, ele poderá se valer da medida processual denominada "embargos de terceiros".

Na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o juiz Márcio Toledo Gonçalves acolheu os embargos de terceiro opostos pelo proprietário de um apartamento penhorado numa ação trabalhista, ao constatar que ele havia comprado de boa-fé o imóvel da empresa executada, antes mesmo do início da ação que gerou a dívida trabalhista. Para o magistrado, o caso não configura fraude à execução e, dessa forma, o apartamento não poderia ter sido penhorado para cobrir as dívidas da empresa.

Em seu exame, o julgador observou que o imóvel foi adquirido pelo terceiro embargante por meio de contrato de compra e venda firmado com a empresa executada em 20/01/2009, ao passo que a ação trabalhista movida contra a empresa só foi ajuizada em 21/09/2011. Portanto, explicou o juiz, o embargante comprou o imóvel de boa-fé e, assim, não existiu fraude à execução.

Além disso, pelos documentos apresentados, o julgador pôde verificar que o preço do apartamento já havia sido integralmente pago pelo embargante, que só não fez a transferência da propriedade para sua titularidade alegando questões financeiras. Por essas razões, o juiz concluiu que o embargante é o legítimo proprietário do imóvel e, acolhendo o pedido, declarou insubsistente a penhora realizada sobre o apartamento, determinando a expedição de ofício ao Cartório competente para a exclusão da indisponibilidade lançada no registro do imóvel. A empresa ainda poderá recorrer da sentença ao TRT-MG.

14/12/2016

JT mineira nega gratuidade de justiça a trabalhadora condenada por litigância de má-fé

A má fé processual não se harmoniza com a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita. Com essa linha de pensamento, a 3ª Turma do TRT-MG, acompanhando voto do juiz convocado Frederico Leopoldo Pereira, negou provimento ao recurso de uma trabalhadora, confirmando decisão que negou a ela os benefícios da Justiça Gratuita, ao fundamento de que o litigante malicioso não poderá contar com a gratuidade de justiça.

Entendendo que a ex-empregada pretendeu alterar a verdade dos fatos no processo, a Turma confirmou a condenação dela por litigância de má fé. Isto porque, na inicial, ela alegou ter sofrido alteração prejudicial de jornada por perseguição e retaliação de seu superior, fato esse no qual se baseou para pedir a anulação de seu pedido de demissão e as verbas rescisórias decorrentes, bem como indenização por danos morais. Porém, analisando os cartões de ponto, o julgador constatou que a variação de jornada ocorreu desde o primeiro mês da prestação de serviços. Portanto, não houve qualquer alteração ilícita no contrato de trabalho. Diante disso, o julgador concluiu que a empregada atuou em desrespeito às obrigações instituídas pela relação processual, em especial a verdade, motivo pelo qual considerou plenamente cabível a penalidade a ela aplicada pelo juiz sentenciante, com fundamento nos artigos 17, II e 18 do CPC vigente à época.

E, na ótica do relator, esse fato repercute no direito da trabalhadora à Justiça Gratuita, pois a má fé processual não se coaduna com o benefício em questão. Como esclareceu, nesses casos são aplicáveis, de forma subsidiária, disposições legais que disciplinam os Juizados Especiais Cíveis e Criminais (artigos 54 e 55 da Lei 9.099/95). "Tais comandos são plenamente compatíveis com a processualística laboral, já que o ordenamento jurídico, como um todo, repele o comportamento malicioso e contrário aos ideais de justiça. Assim, se, por um lado, o art. 54, parágrafo único, garante que a assistência judiciária gratuita dispensará o beneficiário do recolhimento de quaisquer despesas processuais, por outro lado o art. 55, primeira parte, excepciona claramente o litigante de má-fé desse benefício, dando mostras de que, para todos os efeitos práticos, o litigante malicioso não poderá contar com a gratuidade de justiça", fundamentou o julgador, negando provimento ao recurso.

Em face dessa decisão, a autora interpôs recurso de revista, ainda pendente de julgamento.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO
Rio Grande do Sul

13/12/2016

Fisioterapeuta assediada sexualmente durante quatro anos deve receber indenização de R\$ 100 mil

Uma clínica de fisioterapia de Gravataí, região metropolitana de Porto Alegre, deve pagar R\$ 100 mil de indenização por danos morais a uma fisioterapeuta que sofreu assédio sexual de um dos sócios da empresa. A conduta, reiterada durante quatro anos, causou diversos transtornos à vítima, que precisou de tratamento psicológico e psiquiátrico. O pagamento da indenização foi determinado pela juíza Cíntia Edler Bitencourt, da 1ª Vara do Trabalho de Gravataí, e confirmado pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). As partes ainda podem recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O caso

De acordo com informações do processo, a trabalhadora foi admitida em maio de 2010 e permaneceu na clínica até fevereiro de 2014, quando foi despedida sem justa causa. A conduta assediadora teria começado em agosto de 2011, por meio de investidas de cunho sexual por parte do sócio. O superior hierárquico, segundo as alegações da empregada, agia por meio de mensagens na rede social Facebook e por e-mail. Ele a convidava para passear de barco, para jantar, para ir ao cinema, dentre outras investidas, e não se conformava diante das negativas dela.

Como retaliação às recusas, o sócio dificultava o pagamento do salário da fisioterapeuta, ao não permitir que o cheque-salário fosse entregue no mesmo período utilizado para os demais empregados. Diante da possibilidade de enfrentar uma ação na Justiça do Trabalho devido à própria conduta, o assediador ameaçou entrar em contato com o Walmart, empresa na qual a fisioterapeuta também trabalhava, para "queimar o filme dela", e também contactar os professores da universidade na qual ela se formou para que deixassem de recomendá-la para pacientes.

Todas essas alegações foram consideradas comprovadas pela juíza de primeira instância. Na sentença, a magistrada fez referência às mensagens impressas trazidas

ao processo, bem como ao relato de diversas testemunhas, que reafirmaram o comportamento do assediador. "O tratamento no meio ambiente laboral verificado pelo conjunto fático probatório produzido nos autos não se coaduna com o primado da dignidade do trabalho, instituído pela Constituição pátria, tampouco condiz com a conduta de boa-fé e respeito mútuo que deve permear as relações jurídicas desta natureza", argumentou a juíza. "Isso porque, em estando o empregado em uma posição de subordinação ao seu empregador, não possui liberdade suficiente para manifestar sua oposição a atos que ofendam a sua dignidade, tal qual ocorreram na espécie, o que vem a agravar as consequências da lesão moral perpetrada", explicou. Diante da condenação, a empresa apresentou recurso ao TRT-RS.

Abuso reiterado

Ao analisar o caso, a relatora do recurso na 3ª Turma, juíza convocada Angela Rosi de Almeida Chapper, argumentou que, em geral, o assédio sexual é uma conduta difícil de ser comprovada, porque praticada longe de testemunhas, mas que, no caso julgado, as comprovações foram cabais, por meio de mensagens trocadas e até mesmo por provas testemunhais, já que o assediador constrangia a empregada inclusive diante de outras pessoas.

A relatora também ressaltou que a conduta de assédio foi perpetrada pelo sócio e gerente da clínica, o que confirma a responsabilidade empresarial na conduta. "Deve-se reconhecer, tal fato ocasiona repercussão negativa não só na capacidade laborativa, mas também na vida social da reclamante, presumindo-se sua angústia no decorrer dos anos em que foi assediada, pelo fato de saber o quão difícil seria provar situações que normalmente são vivenciadas sem testemunhas", avaliou a juíza convocada. A decisão foi unânime na Turma Julgadora.

Saiba mais

O Código Penal classifica o assédio sexual como um dos crimes contra a liberdade sexual e ao direito de disposição do corpo e de não ser forçado a praticar ato sexual. Segundo o artigo 216-A do referido diploma legal, o assédio sexual consiste em "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

No âmbito das relações de trabalho, conforme a doutrina de Rodolfo Pamplona Filho, o assédio sexual deve ser analisado de maneira mais ampla, como "(...) toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual". Segundo o mesmo autor, o assédio sexual no trabalho independe de posição hierárquica e se constitui em uma violência física e moral ao mesmo tempo.



13/12/2016

TRT-RN impõe condições para que CBF agende jogos entre 11h e 14h

Em audiência realizada na manhã desta terça-feira (13), na 1ª Vara do Trabalho de Natal, a juíza do trabalho Marcella Alves de Vilar julgou procedentes, em parte, os

pedidos da ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT/RN) contra a Confederação Brasileira de Futebol (CBF).

A juíza determinou que a CBF se abstenha de agendar jogos oficiais de futebol entre as 11h e 14h, em todo o território nacional, incluídos os campeonatos de todas as séries e, quando o fizer, deverá comprovar os seguintes requisitos: a) monitoramento da temperatura ambiental em todas as partidas realizadas no período com índices componentes do IBUTG (WBGT) por profissionais qualificados; b) a partir de 25° WBGT, realização de duas paradas médicas para hidratação de 3 minutos, aos 30 min e 75 min da partida; c) a partir de 28° WBGT, interrupção do jogo pelo tempo necessário à redução da temperatura ambiental ou a sua suspensão total.

A decisão da 1ª Vara do Trabalho de Natal teve como base denúncia do Sindicato dos Atletas de Futebol Profissional do RN ao MPT do Rio Grande do Norte quando enviou ao órgão abaixo-assinados dos jogadores dos times de Natal, ABC e América. Neles, os atletas alertavam que "é crível supor que nestas condições não estaremos livres de irremediável fatalidade no campo de jogo", referindo-se ao horário das partidas.

Dentre os argumentos utilizados, o MPT/RN citou estudos que apontam os prejuízos à saúde do jogador profissional de futebol quando submetido à prática do esporte em temperaturas elevadas e exposto aos raios ultravioletas naquele horário.

"É chocante que, mesmo diante de risco comprovado para a saúde e integridade física dos atletas, a entidade máxima do futebol brasileiro não repense este novo formato de jogos matutinos", ressalta o procurador do Trabalho José Diniz de Moraes, que assina a ação.

Com a decisão desta terça-feira, em caso de descumprimento, a CBF pagará multa no valor de 50 mil reais por cada jogo realizado em desacordo com a sentença. A CBF deverá também encaminhar os relatórios das medições ao Sindicato da Categoria da região, no prazo máximo de 15 dias, para acompanhamento, sob pena de multa diária no valor de 5 mil reais.