

Lima e Advogados Associados

Av. Marechal Câmara, 271 gr.1101 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
20.020-080

Lima & Advogados
ASSOCIADOS

IMPRESSO

Boletim Informativo 01/2012

Janeiro de 2012

Av. Marechal Câmara, 271 gr. 1101 - Centro - Rio de Janeiro / RJ CEP 20.020-080

EDITORIAL

O gole a mais

Alguns magistrados estão emitindo opinião de que é "completamente desproporcional" um cidadão se tornar criminoso por ser pego com concentração de álcool acima do permitido quando estiver ao volante. Dizem que a conduta administrativa junto ao Detran já bastava e que o crime depende da violação ao bem jurídico, no caso a segurança viária. Ora, nada mais simplório. Defender esse ponto de vista é atentar contra a vida e a segurança no trânsito. A recusa em soprar o bafômetro é uma evidente prova de que há embriaguez. Senão bebeu, porque não assopra? Dizem alguns magistrados que estão rejeitando as denúncias. Absurdo! E como fica o caso do Desembargador que deu "carteirada" na blitz?

Lima e Advogados Associados

Entra em vigor a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas

Com o início da vigência da Lei 12.440/2011, todas as empresas que participarem de licitações públicas ou pleitearem acesso a programas de incentivos fiscais estão obrigadas a apresentar, na documentação exigida, a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) – um comprovante de que não possui dívidas decorrentes de condenações pela Justiça do Trabalho. A lei, sancionada em julho pela presidenta Dilma Rousseff, inclui a CNDT no Título VII-A da CLT e altera o artigo 29 da Lei nº 8.666/1993 (Lei das Licitações) para incluir a nova exigência.

Para o presidente do TST e do CSJT, ministro João Oreste Dalazen, a certidão é um "divisor de águas positivo" na história da Justiça do Trabalho, porque vai contribuir de forma decisiva para a efetividade da execução de suas sentenças e para o cumprimento espontâneo das obrigações trabalhistas pelas empresas. "A certidão só prejudica os maus pagadores", afirma o ministro. "O bom pagador age de duas formas: ou paga ou deposita o valor em juízo para discutir o débito, quando acha que a dívida é inferior à que está sendo cobrada". Quando a dívida é garantida em juízo, a empresa obtém a certidão positiva com efeito de negativa. "Nenhuma empresa será impedida de obter a certidão negativa pelo simples fato de responder a qualquer processo trabalhista ainda não solucionado em definitivo", esclarece.

A emissão da CNDT será feita a partir de consulta ao Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que reúne os dados necessários à identificação de pessoas naturais e jurídicas inadimplentes perante a Justiça do Trabalho. A regulamentação do Banco considera obrigatória a inclusão do devedor que, devidamente cientificado, não pagar o débito ou descumprir obrigações determinadas judicialmente no prazo previsto em lei. Tanto a inclusão quanto a alteração ou a exclusão de dados do BNDT serão sempre precedidas de ordem judicial expressa.

Uma vez inscrito, o devedor integrará um pré-cadastro e terá um prazo improrrogável de 30 dias para cumprir a obrigação ou regularizar a situação, para evitar a positivação de seus registros. Terminado esse prazo, a inclusão do inadimplente acarretará, conforme o caso, a emissão da certidão positiva ou de certidão positiva com efeito de negativa.

A CNDT é expedida gratuita e eletronicamente em todo o território nacional. O interessado pode requerê-la nas páginas eletrônicas do TST, do CSJT e dos TRT's, mediante indicação do CPF ou do CNPJ.

Empresa não indenizará empregado filmado fora do local de trabalho

A Justiça do Trabalho considerou lícita a filmagem feita pela empresa Águas Amazonas S.A., fora do local de trabalho, com o objetivo de provar que um empregado não estava incapacitado para o serviço, como alegou ao ser dispensado. A Quinta Turma do TST não conheceu do recurso do empregado e manteve decisão do TRT da 11ª Região (AM-AP), que isentou a empresa de indenizá-lo por dano moral.

O trabalhador, que exercia a função de mecânico, afirmou que sofreu acidente em 2005 e ficou de licença pelo INSS até junho de 2008. Embora tenha sido considerado apto para o trabalho, continuou sem trabalhar e foi demitido por justa causa, por abandono de emprego. O exame demissional o considerou apto, mas o Sind. dos Trab. nas Ind. Urbanas do Estado do Amazonas não homologou a rescisão contratual, sob o argumento de violação dos direitos do trabalhador.

Com a intenção de comprovar a justa causa, motivo de ação trabalhista ajuizada pelo empregado na 18ª VT/AM, a empresa passou a filmá-lo em lugares públicos fora do trabalho. A filmagem foi também usada em processo no INSS.

O mecânico relata que constatou que estava sendo filmado quando percebeu um carro da marca FIAT parado em frente a sua residência e, depois, notou que estava sendo seguido quando foi buscar a filha no colégio.

Diante desses fatos, ajuizou uma segunda ação trabalhista na qual pediu indenização por danos morais no valor de R\$ 100 mil, por violação de seu direito à intimidade, à vida privada, à imagem e à dignidade. A 19ª VT acolheu em parte o pedido e condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 5 mil, por ter enviado os documentos ao INSS para serem incluídos em um processo do qual não era parte.

Quando julgou recurso da empresa, o TRT entendeu que a Água Amazonas não teve a intenção de prejudicar o trabalhador nem de atentar contra sua honra ou sua imagem, ou o objetivo de ridicularizá-lo ou dar publicidade do caso.

Ao analisar o recurso do trabalhador contra a decisão do TRT, o relator, ministro João Batista Brito Pereira, ressaltou que, o Tribunal, ao examinar os fatos, concluiu que a empresa não atentou contra a honra ou a imagem do autor da ação. "Conforme o exposto, não há como aferir violação direta ao artigo 5º, inciso X, da CF", concluiu.

Turma admite corte de plano de saúde para trabalhador

Acordo coletivo pode prever a suspensão de plano de saúde fornecido pelo empregador quando o empregado está afastado do serviço recebendo auxílio-doença previdenciário. Foi o que aconteceu num caso julgado, à unanimidade, pela Quarta Turma do TST. O relator, ministro Fernando Eizo Ono, reconheceu a validade da negociação coletiva nesse sentido firmada entre a Companhia São Geraldo de Viação e o sindicato da categoria.

O TRT da 5ª Região (BA) havia reformado a sentença de origem para determinar o restabelecimento do plano de saúde ao empregado e o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$16 mil. O TRT entendeu que a norma coletiva era inválida, na medida em que a manutenção do plano de saúde é obrigação que persiste mesmo com o afastamento do empregado e o recebimento do auxílio-doença. Ainda de acordo com o Regional, o plano de saúde integra o contrato de trabalho e não pode ser eliminado, de forma unilateral, pelo empregador, principalmente no momento em que o trabalhador está doente e mais necessita de assistência médica.

No TST, a empresa alegou que as condições estipuladas no plano de saúde não aderem definitivamente aos contratos dos empregados, como ocorre com as vantagens previstas no regulamento empresarial. Além do mais, as duas condenações (restabelecimento do plano de saúde e pagamento de indenização por danos morais) foram impostas em função de o TRT ter considerado, equivocadamente, ilícita a supressão do benefício.

Segundo o ministro Eizo Ono, ao declarar inválida a cláusula coletiva que previu a supressão do plano de saúde, o Regional desatou o comando do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Como não existe lei que obrigue o empregador a instituir ou manter plano de saúde para os trabalhadores, a estipulação ou a suspensão do benefício, por meio de negociação coletiva, deve ser respeitada, afirmou o relator.

Nessas condições, o ministro Eizo Ono concluiu que, uma vez autorizada a supressão do plano no acordo coletivo, não há como declarar inválido o ato do empregador que rejeita a concessão do benefício ao empregado. Por consequência, afastou as duas condenações impostas à empresa pelo Regional e foi acompanhado pelos demais integrantes da Quarta Turma.

Motorista de ônibus é demitido por justa causa por desrespeito ao código de trânsito

Dirigir sem o uso obrigatório de cinto de segurança e falar ao telefone celular são atitudes que autorizam a demissão por justa causa de motorista de ônibus. Com esse entendimento, a Primeira Turma do TST proferiu decisão favorável aos empregadores - Gidion S.A. Transporte e Turismo e Outros, que foram, assim, liberados de pagar a um motorista demitido as verbas rescisórias.

O motorista foi demitido por improbidade após ter sido flagrado por câmeras de vídeo instaladas no interior do ônibus falando ao celular enquanto dirigia, sem usar cinto de segurança. Também se constatou que ele encobria uma das câmeras e repassava passagens ao cobrador sem inutilizá-las.

O TRT da 12ª Região (SC), ao examinar o caso, manteve a sentença que declarou a inexistência da justa causa. De acordo com o TRT, a falta do uso de cinto de segurança e a utilização de aparelho celular ao conduzir veículo não caracterizam improbidade e essas condutas só foram mencionadas na defesa da ação trabalhista, e não no momento da demissão. Por esses motivos, foram desconsideradas. Ainda segundo o Regional, não houve comprovação de prejuízo aos empregadores pelo fato de o motorista repassar passagens ao cobrador sem inutilizá-las.

Na avaliação do ministro Vieira de Mello Filho, os fatos narrados na decisão regional – principalmente a ausência do cinto de segurança e o uso de celular – são suficientes para que se proceda ao correto enquadramento jurídico da questão. Além disso, os empregadores mencionaram, na fase de contestação, que essas atitudes eram caracterizadas como mau procedimento e indisciplina, tipificados respectivamente nas alíneas “b” e “h” do artigo 482 da CLT. Ao relembrar estatísticas que mostram o crescimento do número de mortes em acidentes de trânsito de 2009 para 2010, o ministro Vieira de Mello ressaltou que a desobediência às regras de trânsito deve ser severamente punida.

Obrigada a fazer flexões de braço, gerente será**indenizada em R\$ 100 mil**

O Unibanco foi condenado a pagar R\$ 100 mil de indenização por danos morais a uma gerente submetida a situação vexatória e degradante num evento da empresa. No encontro, que reuniu 400 gerentes em Angra dos Reis (RJ), o desempenho de sua agência foi considerado ruim, e ela e outros colegas foram obrigados a fazer flexões “como soldados”, sob as ordens de um ator caracterizado como sargento da Aeronáutica. A condenação, fixada pela JT da 2ª Região (SP), foi mantida pela Sétima Turma do TST, para quem a fixação do valor “pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade”.

Entre outras funções, a bancária exerceu o cargo de gerente de agência de abril de 1978 a agosto de 2002, quando foi dispensada sem justa causa. Segundo relatou na inicial da RT, dois meses antes da dispensa o banco realizou o evento em Angra dos Reis. Os organizadores teriam anunciado que os gerentes das boas agências iriam de barco, os das médias de ônibus e os das ruins a nado.

Ainda de acordo com seu relato, no último ano de contrato, depois de receber prêmios por bom desempenho, a gerente foi transferida para uma agência considerada ruim e improdutiva pelo banco. Ali, foi apontada como péssima gerente e, segundo afirmou, o diretor chegou a lhe enviar pés de pato para que fosse nadando para o evento, e, para outro colega, obeso uma boia de câmara de pneu de caminhão.

No encontro, os gerentes teriam sido obrigados a vestir camisetas com bradeiras de cores diferentes conforme o desempenho de cada agência, e os responsáveis pelas agências de pior desempenho foram, segundo a autora da reclamação, humilhados e expostos ao ridículo no episódio das flexões.

O pedido foi deferido pela 3ª VT/SP e mantido pelo TRT. Com base no depoimento da bancária e de outras testemunhas, o Regional concluiu que a gerente sofreu humilhação e constrangimento na presença dos demais participantes ao ser colocada no centro das atenções como alvo de chacotas, fato que repercutiu na agência.

No TST, o ministro Pedro Paulo Manus, afirmou que, diante dos fatos delineados pelo TRT-SP, o valor da indenização foi justo e razoável, pois o contrato de trabalho durou mais de 24 anos. Concluiu, então, não se justificar a “excepcional intervenção do TST” para reformar a decisão.

Liminar assegura à consumidora uso do plano de saúde sem aumento por mudança de idade

O presidente do Superior Tribunal de Justiça, ministro Ari Pargendler, concedeu liminar que garante a uma segurada da Unimed Campo Grande o uso do plano de saúde sem o reajuste de 99,24% na mensalidade, justificado pela mudança de faixa etária, até julgamento da medida cautelar no STJ.

A segurada levou a juízo medida cautelar pedindo aplicação de efeito suspensivo a recurso especial interposto contra acórdão do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, que entendeu ser legal o reajuste das mensalidades em razão da mudança de faixa etária. No caso, a consumidora completou 50 anos. No recurso especial, ela alega que é abusiva a cláusula que prevê um aumento de 99,24% no valor do plano de saúde nesses casos.

A segurada demonstrou, com laudos médicos, ter problemas de saúde e necessitar de acompanhamento médico, mas a Unimed tem se negado a pagar as despesas. Sem conseguir efetuar o pagamento das parcelas reajustadas, a segurada recebeu ameaças de cancelamento do plano de saúde.

Segundo o presidente do STJ, a atribuição do efeito suspensivo ao recurso especial é evidenciada pela relevância do direito invocado e o perigo da demora. Para ele, a decisão do TJMS pode ter sido omissa, pois avaliou apenas a possibilidade do aumento da mensalidade por mudança de faixa etária, sem se manifestar sobre o abusivo índice de reajuste para quem completa 50 anos de idade.

Por essa razão, o ministro Ari Pargendler deferiu medida cautelar para atribuir efeito suspensivo ao recurso especial. O mérito da medida cautelar será julgado pela Terceira Turma do STJ, com relatoria do ministro Sidnei Beneti.

Este Boletim é um informativo elaborado por

Lima & Advogados Associados

Av. Marechal Câmara, 271 gr. 1101 - Centro - Rio de Janeiro/RJ CEP 20.020-080 Tels (fax): (21) 2215-8499 / 2533-7263 / 2533-0998

homepage: www.limaeadvogados.com.br e-mail: limaeadvogados@limaeadvogados.com.br