

## Lima e Advogados Associados

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

**Lima & Advogados**  
ASSOCIADOS

## IMPRESSO

Boletim Informativo 06/2011

Junho de 2011

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

## EDITORIAL

### O bandido foi solto

Cesare Battisti, terrorista condenado à prisão perpétua na Itália por quatro assassinatos cometidos na década de 1970 foi solto pelo Supremo Tribunal Federal, que validou a decisão tomada pelo ex-presidente Lula em seu último dia de governo de não extraditar o bandido. O plenário do STF decidiu ainda pela libertação do preso, que estava em prisão preventiva. A decisão foi tomada no apagar das luzes do governo anterior se deveu ao status de refugiado político orquestrado pelo então ministro da Justiça, Tarso Genro. O Brasil, assim, renova sua fama de paraíso de bandidos e ladrões tão vista em filmes estrangeiros e envia a mensagem para que venham todos para cá. Aliado de Chavez e Armadinejad, o país só não ficou pior que o Paquistão, refúgio de Bin Laden.

*Lima e Advogados Associados.*

### *Acordo coletivo pode limitar pagamento de horas de deslocamento*

Com amparo na jurisprudência do TST, a Segunda Turma da Corte reconheceu a validade de cláusula de instrumento coletivo que limitara o pagamento de horas de percurso até o local de prestação de serviço e retorno. De acordo com o relator do recurso de revista, ministro Guilherme Caputo Bastos, o direito ao recebimento das chamadas horas *in itinere* não se enquadra entre os direitos trabalhistas irrenunciáveis.

No caso analisado, a sentença de origem e o TRT/PR haviam concedido a ex-empregado da Sabarálcool S/A Açúcar e Álcool diferenças salariais decorrentes do tempo gasto com deslocamento. O TRT verificou que o trabalhador despedia 2h e 15min diariamente para ir e voltar das fazendas em que prestava serviço, e tinha recebido as horas *in itinere* com base apenas em uma hora diária de deslocamento, pois existia acordo coletivo limitando esse pagamento.

Pela negociação firmada entre a empresa e o sindicato da categoria, o pagamento a título de jornada itinerante seria de, no máximo, uma hora diária, independentemente do tempo gasto no transporte, da existência ou não de transporte público regular ou da dificuldade de acesso ao local de serviço. Ocorre que, na avaliação do TRT, a cláusula normativa que limitava o pagamento das horas de percurso era inválida, porque desrespeitava garantias mínimas dos trabalhadores.

Já o ministro Caputo Bastos entendeu válida a cláusula que limitara o pagamento das horas de percurso em transporte até o local de trabalho do empregado. Para o relator, a convenção coletiva tem força obrigatória no âmbito da empresa que a firmou, regendo os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pela entidade sindical, como na hipótese em discussão.

O relator esclareceu ainda que o artigo 7º, inciso XXVI, da CF prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Desse modo, se as partes acordaram o pagamento de horas *in itinere* de, no máximo, uma hora, é porque houve a abdicação de alguns direitos pelo sindicato em troca da conquista de outros mais relevantes naquele momento.

O ministro Caputo admite que os acordos coletivos não devem contrariar proteções concedidas aos trabalhadores por meio de lei. Entretanto, ele observou que o recebimento das horas de percurso não está entre os direitos trabalhistas irrenunciáveis que justifiquem a decretação da invalidade da cláusula coletiva que restringe esse pagamento.

### *JT não reconhece justa causa por uso de cotonete à venda em supermercado*

A violação de uma embalagem de cotonetes e o uso de um deles justifica uma sanção contra a indisciplina do empregado, mas não sua demissão por justa causa. Ao examinar o caso ocorrido no Bompreço Supermercados do Nordeste Ltda., a JT destacou ter havido desproporcionalidade entre a infração a uma norma da empresa - a de não utilizar os produtos à venda no supermercado - e a punição com demissão por justa causa do funcionário. Por considerar que não ficou caracterizada a falta grave alegada pelo empregador, a JT reverteu a rescisão em dispensa imotivada.

O Bompreço vem recorrendo da sentença, mantida no TRT/PE e também no TST. No último julgamento, a Sexta Turma negou provimento a agravo de instrumento do supermercado, por falta de especificidade dos julgados apresentados para comprovação de divergência jurisprudencial e pela inexistência de violação legal na decisão que o condenou a pagar as verbas rescisórias.

Contratado pelo supermercado em junho de 2006 como servente, o trabalhador não aceitou os termos da demissão, razão pela qual a empresa ajuizou ação de consignação em pagamento. Por sua vez, o empregado também não ficou inerte e ajuizou ação trabalhista, requerendo, também, indenização por danos morais. As duas ações foram reunidas numa só, e coube à 11ª Vara do Trabalho de Recife a sentença.

Segundo a avaliação do juízo de primeiro grau, a empresa não dosou adequadamente o seu poder disciplinar, sobretudo porque o empregado não tinha qualquer antecedente de desídia ou má conduta no exercício de suas atribuições. Dessa forma, reverteu a demissão em dispensa imotivada. Com isso, o trabalhador pode receber as verbas rescisórias.

Quanto à indenização por danos morais, a sentença considerou que, apesar de ser injusta a aplicação da pena máxima, a empresa estaria no exercício de seu poder disciplinar se tivesse aplicado outra sanção na situação, como advertência verbal ou por escrito ou suspensão. Além disso, entendendo que não ocorreu constrangimento ou desrespeito à integridade moral do trabalhador, que admitiu ter burlado uma regra empresarial ao se utilizar indevidamente de uma mercadoria do supermercado, indeferiu o pedido.

O Bompreço recorreu do TRT6, que manteve a decisão e negou seguimento a seu recurso de revista. Em novo apelo ao TST, desta vez por meio de agravo de instrumento, também não obteve sucesso.

**Empresa é multada em R\$ 16 mil por apresentar cartões de ponto imprestáveis**

Ter ciência da imprestabilidade dos controles de jornada e, ainda assim, juntá-los aos autos provocou a condenação por litigância de má-fé da Atento Brasil S.A., que deverá pagar indenização de R\$ 16 mil a uma operadora de telemarketing. A empresa recorreu ao TST contra a condenação, mas a Quinta Turma manteve a decisão.

Contratada pela Atento, a operadora trabalhou por quase dois anos oferecendo produtos do Unibanco S/A, nas próprias dependências do banco, a possíveis clientes de uma listagem apresentada pela entidade financeira. Ao ajuizar a ação, pleiteou o reconhecimento de vínculo de emprego com o Unibanco e obteve na Justiça do Trabalho as mesmas vantagens dos bancários.

Ao pleitear horas extras, a trabalhadora informou que o banco sempre exigiu cumprimento de extensa jornada de trabalho, de 8h às 19h30, de segunda a sexta-feira, um dia na semana até as 21h e sábados das 9h às 15h. Uma testemunha informou que a empresa não permitia o registro integral da jornada, ressaltando que a folha de ponto já vinha pronta e somente assinava. O horário verdadeiro, portanto, não era o indicado.

A Atento, porém, assegurou que a jornada da autora era de seis horas diárias ou 36 semanais, de segunda a sábado, e juntou aos autos as folhas de frequência da reclamante. Os documentos do início do contrato até 15/09/2003 eram registros manuais e invariáveis, com o horário das 9h às 15h. A partir de 16/09/2003, com a implantação do ponto eletrônico, as jornadas passaram a ser variadas, com oscilação de poucos minutos.

Esses documentos foram contestados pela trabalhadora em audiência, com o argumento de que não refletiam a jornada realizada e eram manipulados. Uma inspeção judicial para verificação do sistema de funcionamento do ponto eletrônico da Atento, realizada em setembro de 2005 em outra demanda, constatou a existência de fraude.

Com a insistência da empresa na juntada de prova falsa, a operadora requereu que a Atento fosse condenada como litigante de má-fé, com a aplicação de multa indenizatória. A sentença foi favorável à autora, considerando que a empresa alterou os fatos e usou o processo para conseguir objetivo ilegal. Tal decisão foi mantida no TST.

**Empréstimo em folha só pode ser quitado na rescisão com aval do empregado**

A empresa, ao dispensar o empregado, somente pode quitar valores de empréstimos pessoais com desconto em folha, se autorizada por ele. Caso contrário, o desconto é ilegal. Com base nesse entendimento, a Fundação Casa terá que devolver R\$ 1.483,00 ao ex-empregado por ter feito a quitação antecipada do empréstimo, com desconto nas verbas rescisórias, sem sua expressa autorização.

O empregado contou na inicial que, ao ser dispensado do emprego, sem justa causa, foi surpreendido com o desconto em sua rescisão, referente à quitação antecipada do empréstimo contraído junto ao Banco BMG. Os descontos eram efetuados mensalmente, no contracheque, no valor de R\$ 224,66, dentro dos limites impostos pela legislação quanto ao empréstimo consignado. Disse que a liquidação antecipada ocorreu sem sua autorização e que teria condições de continuar pagando os valores de forma parcelada, mesmo tendo sido demitido do emprego.

A empresa, em defesa, argumentou que quando ocorre dispensa de empregado, devem ser efetuados os descontos necessários a fim de que este não fique em débito com os credores, vez que não haverá outra forma de pagamento posterior à dispensa, já que os valores eram descontados mensalmente do salário. Disse, ainda, que o trabalhador conhecia os termos de autorização dos descontos do empréstimo, mas que não poderia apresentar o documento com a anuência do trabalhador porque este não ficava em poder da empresa, mas sim da instituição financeira.

Tanto a Vara do Trabalho quanto o TRT da 2ª Região/SP, entenderam que é ônus da empresa comprovar a ciência do empregado quanto aos termos do contrato de empréstimo, mas ela não satisfaz a exigência. Assim, determinaram a devolução do valor descontado.

**JT reverte justa causa de empregado que vendia vale-transporte**

A Denisart Móveis para Escritórios Ltda. demitiu, por justa causa, empregado que solicitava vale-transporte mas o vendia e ia de bicicleta para o trabalho. Segundo a empresa, a dispensa só ocorreu porque mesmo após o funcionário ter sido advertido quanto ao uso indevido do benefício, ele insistiu na prática. O caso chegou ao TST porque a empresa tentou reformar a decisão da JTPR que reverteu a demissão por justa causa em demissão imotivada. A Sexta Turma do TST, porém, rejeitou o recurso.

Demitir o funcionário por vender o vale-transporte é uma faculdade do empregador, pois o benefício deve ser utilizado exclusivamente no deslocamento residência-trabalho-residência, e seu uso indevido constitui falta grave. No entanto, ao tomar conhecimento do fato em meados de setembro de 2005 e só o demitir no dia 4 de outubro, a Denisart não observou o critério da imediatidade – ou seja, a proximidade entre a falta e a pena. Esse foi o entendimento adotado pelo TRT/PR para não reconhecer a justa causa e condenar a empresa a pagar verbas rescisórias.

O Regional observou que não houve prova da advertência aplicada pela empresa, pois o trabalhador admitiu, na petição inicial, ter recebido apenas uma advertência por insubordinação. Por outro lado, o TRT9 destacou que, embora os fatos verificados fossem graves o suficiente para motivar a demissão por justa causa, a punição não ocorreu imediatamente depois.

O Regional esclareceu, que quando se trata de empresas de grande porte, que precisam cumprir procedimentos administrativos previstos em regulamentos, de natureza complexa, em que deve ser feita investigação criteriosa, não há a possibilidade de perdão tácito. No caso de resultar em justa causa, a demora não fere o princípio da imediatidade. No entanto, o empregador, no caso, era uma empresa de pequeno porte, e o tempo entre conhecimento dos fatos e a demissão não observou esse princípio.

O Regional observou ainda que a Denisart não alegou, no momento adequado, que precisaria de tempo para averiguar a veracidade do ato faltoso. A empresa, então, recorreu ao TST que rejeitou o recurso.

**Recusa injusta de cobertura por plano de saúde gera dano moral e deve ser indenizado**

A recusa injusta de cobertura por plano de saúde gera dano moral. Para o STJ, a prática agrava a situação de aflição psicológica e de angústia do segurado, que já se encontra em condição de dor, de abalo psicológico e com a saúde debilitada. A decisão da Terceira Turma condena a Bradesco Saúde e Assistência S/A a ressarcir segurada em R\$ 15 mil.

A paciente era segurada da empresa há quase 20 anos. Diagnosticada com câncer, recebeu indicação médica de que a cirurgia seria o único tratamento viável. Ao ser internada, em vias de ser operada, foi informada que o plano não cobriria a prótese, por falta de previsão contratual.

Para receber o tratamento, a segurada viu-se obrigada a emitir cheque-caução sem provisão de fundos e buscar o Judiciário logo em seguida para obrigar que a Bradesco Saúde arcasse com os custos do material, evitando que seu nome fosse lançado em cadastros de inadimplentes.

A Justiça do Rio Grande do Sul garantiu o reembolso das despesas com a prótese, no valor de R\$ 32 mil, mas negou indenização por danos morais. Para o Tribunal gaúcho, o caso dizia respeito a “mero dissabor ou mero desacerto contratual, não podendo ser entendido como dano moral, eis que não violado seus direitos de personalidade.”

No STJ, a ministra Nancy Andrighi afirmou que a regra de que, nos contratos, o mero inadimplemento das obrigações não dá causa a danos morais deve ser excepcionada quando as circunstâncias indicam consequências bastante sérias como resultado do ato.

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.limaadvogados.com.br](http://www.limaadvogados.com.br) e-mail: [limaadvogados@limaadvogados.com.br](mailto:limaadvogados@limaadvogados.com.br)

A empresa considerou o valor elevado e recorreu, mas a segunda Turma não conheceu do recurso.