

PDV - Programa de Demissão Voluntária - Cuidado se a sua empresa ou indústria possui PDV. Este tem que ser aprovado em CCT ou ACT. Veja:

Se o Programa de Demissão Voluntária (PDV) não for aprovado por negociação coletiva, a adesão a ele não extingue eventuais reivindicações trabalhistas do funcionário contra a empresa. Este foi o entendimento firmado pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao decidir que a adesão de um empregado da General Motors ao PDV implementado pela companhia não quitou plenamente seus direitos relativos ao extinto contrato de trabalho, por não haver registro de aprovação do plano pela categoria.

Assim, a turma concluiu que apenas as parcelas discriminadas no recibo foram quitadas, em conformidade com a Orientação Jurisprudencial 270 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

O recurso foi interposto pelo empregado após o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) ter considerado que sua adesão ao PDV punha fim a eventuais demandas trabalhistas. Para o TRT, trata-se de uma adesão voluntária, cabendo ao trabalhador avaliar as vantagens financeiras que a transação lhe trará, em relação a eventuais direitos que poderia pleitear em juízo.

O relator do recurso, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que o Supremo Tribunal Federal, em decisão recente, em Recurso Extraordinário com repercussão geral reconhecida, decidiu que a transação entre empresa e empregado quanto à adesão a plano de dispensa incentivada (PDI) "é válida somente quando constar expressamente do acordo coletivo que aprovou o PDI/PDV, bem como nos demais instrumentos pactuados entre as partes, a previsão de quitação geral e irrestrita de todas as parcelas constantes do contrato de emprego".

Segundo o relator, o STF ressaltou a importância de os planos de dispensa incentivada serem precedidos de ampla participação e debates entre a categoria profissional e a empresa, de forma a preservar a autonomia da vontade coletiva.

No entanto, o presente caso difere do entendimento do STF, uma vez que não foi anotado na decisão regional que o PDV da General Motors foi aprovado em negociação coletiva, não sendo, assim, possível validar a quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho, por afrontar o artigo 477, parágrafo 2º, da CLT, e ser incompatível com o livre acesso à Justiça, garantido no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República.

O processo retornará agora ao TRT-2, para que examine os pedidos do trabalhador referente às verbas pleiteadas. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Fonte: TST

PRESCRIÇÃO - O juiz pode declarar a prescrição do direito de ação se a ação for ajuizada depois do prazo previsto na CF vigente (dois anos após a extinção do contrato de trabalho) mesmo se não for arguida pela parte contrária.

O julgador pode declarar a prescrição de processo se o trabalhador ajuizar reclamação trabalhista depois do prazo previsto em lei, mesmo sem manifestação da parte contrária.

Com esse entendimento, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) extinguiu reclamação trabalhista impetrada dois anos e dois meses após o encerramento do contrato empregatício.

O autor do processo foi demitido em abril de 2012 e só ajuizou ação em junho de 2014. Ao analisar o caso, o relator, desembargador Ricardo Antônio Mohallem, destacou que o prazo prescricional é de cinco anos durante a vigência do contrato de trabalho e de dois anos a contar do fim do acordo trabalhista.

O juízo de primeiro grau havia considerado prescritas as pretensões anteriores a junho de 2009, tendo julgado parcialmente procedentes alguns pedidos iniciais. O ex-funcionário recorreu para tentar anular a dispensa, enquanto a empregadora questionou os valores fixados na sentença envolvendo diferenças salariais e horas extras, por exemplo.

No TRT-3, o desembargador responsável por analisar o recurso salientou que a sentença não havia declarado a prescrição total e a questão não foi mencionada no recurso da empresa. Diante dessa omissão, ele entendeu que a prescrição de ofício deve ser declarada independentemente de pedido da parte contrária.

A lei processual conferiu natureza pública à prescrição, tal como ocorre, por exemplo, com a decadência, as condições da ação e os pressupostos processuais, cabendo ao magistrado aferir a fluência do prazo prescricional e declará-la de ofício, em qualquer momento ou grau de jurisdição", disse. A decisão foi por maioria de votos. Fonte: TRT3

Atenção empresas que possuem vendedores que usam telefone da empresa para fazer vendas

Vendedor que usa o telefone para fazer vendas tem função equiparável a de operador de telemarketing, enquadrando-se, portanto, na jornada de 36 horas semanais, por aplicação análoga do artigo 277 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com base nisso, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve decisão da 4ª Vara do Trabalho de Anápolis que condenou uma fabricante de remédios a pagar também R\$ 10 mil de danos morais por maus-tratos a um trabalhador.

No voto, a relatora do processo, juíza Marilda Jungmann, utilizou os fundamentos da decisão de primeiro grau proferida pelo juiz Renato Hiendlmayer, em que foi reconhecida a similitude entre as tarefas feitas pelo autor e aquelas dos operadores de telemarketing, tendo em vista prova testemunhal que relatou que o vendedor fazia de 200 a 250 ligações por dia, com utilização de fone de ouvido.

Assim, de acordo com a decisão das duas instâncias, o trabalhador deveria cumprir jornada diária de seis horas, conforme a NR 17, anexo II, item 5.3 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo a empresa condenada ao pagamento de 50% sobre o valor das horas extras a partir da sexta hora trabalhada.

Jornada extenuante: Na mesma ação, o empregado alegou que foi submetido a jornadas extenuantes, pressões abusivas para o cumprimento de metas e situações constrangedoras durante as reuniões diárias, além de receber falsas advertências de seus superiores. Ele relatou que foi punido com pena de suspensão de um dia, sob a alegação de ter procedido incorretamente em relatório de visita a clientes e que, mesmo diante de sua negativa e solicitação para que fosse feita uma auditoria sobre o fato, não houve consideração por parte da empresa.

Ele alegou ainda que, após o cumprimento da suspensão, ao retornar ao trabalho, pediu novamente a realização de uma auditoria, sendo tratado com descaso pelos seus superiores e, ao fim do dia, despedido. Em razão da alegada "violência psicológica" sofrida, requereu indenização por danos morais em valor não inferior a 30 vezes sua maior remuneração, sendo que o juiz de primeiro grau deferiu indenização, porém, no valor de R\$ 4.116 (referentes a duas vezes a última remuneração do termo de rescisão de contrato de trabalho).

A empresa contestou as alegações, sustentando que o vendedor não foi submetido a rigor excessivo ou pressões abusivas para o cumprimento das metas e que a advertência foi aplicada porque o trabalhador, de forma reiterada, lançou em relatórios de visitas ligações efetuadas, mas sem contato com o cliente, ou seja, sem a oferta de produtos. Já o autor recorreu do valor fixado para a indenização alegando ser insuficiente para alcançar a finalidade pedagógica perseguida.

Para a relatora do processo, as testemunhas prestaram declarações que permitiram concluir que o reclamante e outros vendedores eram expostos aos constrangimentos relatados para estimular as vendas, "situação apta a gerar a ofensa à dignidade do trabalhador, à imagem perante os colegas, gerando, como consequência, a obrigação da empregadora de reparar o dano", ressaltou.

Assim, Marilda Jungmann reconheceu o dano e decidiu aumentar o valor da condenação por danos morais de R\$ 4.116 para R\$ 10 mil, que reputou "suficiente e consentâneo com os valores usualmente arbitrados em situações similares por esta turma". Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-GO.

Fonte: TRT-GO

Decisão polêmica - direito de ação para pleitear danos morais mesmo após quitação total em acordo judicial.

Herdeiros de trabalhador morto por exposição a substância tóxica podem mover ação de indenização por danos morais contra o antigo empregador do progenitor, mesmo que ele tenha firmado acordo judicial de quitação total de qualquer direito relacionado à perda de capacidade física decorrente da exposição ao agente nocivo. Isso porque os familiares postulam direito próprio, e não na condição de sucessores.

Esse foi o entendimento firmado pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao reconhecer o direito da mulher e dos filhos de um empregado morto da Eternit de processar a empresa. Com isso, o caso voltará para a vara do trabalho de origem, onde será analisado.

Após trabalhar por mais de seis anos para a Eternit em Osasco (SP), em contato com o amianto, o empregado foi demitido. No acordo, assinado 12 anos depois na Justiça Civil, ele dava quitação total "a qualquer outro direito ou reivindicação direta ou indiretamente relacionado à poeira de amianto".

Com a morte do trabalhador, sua família apresentou reclamação trabalhista contra a Eternit exigindo indenização por danos morais e materiais. O juiz de origem julgou improcedente o pedido com o entendimento de que o acordo extrajudicial homologado judicialmente é decisão irrecorrível, e ainda condenou os parentes do trabalhador a pagar R\$ 11 mil à Eternit pelas custas processuais. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

No recurso de revista ao TST, os familiares defenderam que os danos materiais e morais postulados seriam direitos próprios, e não da vítima, e, portanto, não estariam abarcados no acordo judicial.

O relator, desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence, observou que, ao negar o pedido com base no acordo, o Tribunal Regional ampliou indevidamente os limites subjetivos da coisa julgada. "A indenização por danos morais tem como causa de pedir a dor causada a pessoas ligadas à família decorrente da morte de ente querido vitimado por doença profissional equiparada a acidente de trabalho", afirmou.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso e determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho para novo julgamento quanto a esse aspecto. A decisão, porém, afasta a indenização por danos materiais, por se tratar de direito patrimonial, integrante da cadeia sucessória. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Fonte: TST

Júlio César Peixoto
Vice Presidente Jurídico