

# Clipping



14/02/2017

## Fazenda do Paraná pagará R\$ 350 mil para reparar morte de agricultor por agrotóxicos

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Fazenda Floresta, em Leópolis (PR) condenada pela Terceira Turma a pagar indenização de R\$ 350 mil por danos morais aos herdeiros de um agricultor que morreu por intoxicação com agrotóxicos.

O agricultor trabalhou para a fazenda de 1992 a 2010, quando faleceu. Aplicou venenos agrícolas até 2008, quando passou a trabalhar no transporte de água e de agrotóxicos. O próprio preposto informou que a empresa apenas passou a fornecer EPIs nos últimos cinco anos de trabalho da vítima.

A fazenda foi condenada inicialmente ao pagamento de indenização de R\$ 400 mil. No Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR), conseguiu reduzi-la para R\$ 100 mil porque, segundo o TRT, a viúva, única dependente do trabalhador, também falecera.

Os herdeiros e o fazendeiro recorreram ao TST. Ao analisar o processo, a Terceira Turma considerou que o valor arbitrado pelo TRT não era condizente com aqueles aplicados pelo colegiado em casos similares, principalmente em razão da gravidade da conduta da empregadora, e fixou-o em R\$ 350 mil.

### SDI-1

Como seus embargos à SDI-1 tiveram seguimento negado pelo presidente da Terceira Turma, a Fazenda Floresta interpôs agravo regimental, argumentando que o valor arbitrado pela Terceira Turma foi o triplo do fixado pelo TRT, “sem levar em consideração que o empregado era agricultor e tinha por dependente apenas sua esposa, falecida em 2015”. Alegou, ainda, que o laudo foi inconclusivo quanto à causa da morte.

O relator do agravo, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, observou que a exposição do empregado a agente químico, que o levou à morte, foi constatado por laudo pericial e prova testemunhal. Destacou as informações das testemunhas de que, no último dia de trabalho antes da internação hospitalar, ele fez de cinco a seis viagens ao local de aplicação do veneno.

Para Corrêa da Veiga, a empregadora não conseguiu demonstrar divergência jurisprudencial na apreciação de matéria idêntica, requisito necessário para a admissão dos embargos. “Não é passível de se confrontar casos como os trazidos, já que não há delimitação em relação a todos os parâmetros que influenciam o entendimento do julgado para o arbitramento do valor do dano, inclusive tempo de serviço do empregado, capacidade econômica da empresa e mesmo quanto aos demais elementos que determinam a indenização”, explicou.

A decisão foi unânime.

**15/02/2017**

## **Omissão no dispositivo da sentença não afasta condenação a pagamento de plano de saúde**

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho denegou mandado de segurança impetrado pela Senge Serviços de Engenharia Elétrica Ltda. contra decisão que determinou o restabelecimento do plano de saúde de um eletricista vítima de acidente de trabalho. A empresa alegava que a determinação não constava da parte dispositiva da sentença, mas os ministros a mantiveram porque estava expressa em outra parte da decisão.

Na fase de execução, o do juízo da 5ª Vara do Trabalho de Aracaju (SE) determinou que a Senge demonstrasse a inclusão do eletricista no plano de saúde, mas, no mandado de segurança, a empresa afirmou que “em nenhum momento da parte dispositiva” da sentença foi fixada essa obrigação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) entendeu que, como não havia no dispositivo final qualquer determinação nesse sentido, a obrigação não foi imposta. A decisão se baseou no artigo 469, incisos I e II, do Código de Processo Civil de 1973, segundo os quais os motivos e os fatos que fundamentam a sentença não fazem coisa julgada.

Para o relator do recurso do eletricista ao TST, ministro Douglas Alencar Rodrigues, é irrelevante a posição da ordem judicial no acórdão. “Não há na legislação regra que defina a estrutura topográfica dos requisitos do julgamento, mas o direito processual apenas lista os requisitos essenciais da decisão”, afirmou, com base nos artigos 458 do CPC de 1973 e 832 da CLT.

De acordo com o ministro, a inserção do dispositivo no fim de cada capítulo da sentença ou acórdão, “ainda que não traduza a melhor técnica”, não pode inviabilizar o cumprimento adequado do que foi decidido. Essa situação, a seu ver, decorre da característica das ações trabalhistas, nas quais o juiz tem de julgar diversos pedidos num único documento. “Quando o órgão judicante impõe ao empregador a obrigação de incluir o trabalhador no plano de saúde da empresa, não externa a motivação da conclusão, mas, sim, decide”, concluiu.

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, a Senge opôs embargos declaratórios ainda não julgados.

**15/02/2017**

## **Turma admite ação proposta pelo MPT com base em jornada irregular de uma única empregada**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação civil pública que visa sanar irregularidades na prorrogação excessiva da jornada de trabalho dos empregados da Sociedade Unificada Paulista de Ensino Renovado Objetivo (Supero). Embora apenas uma empregada tenha sido encontrada nessa situação, a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, explicou que a ação se destina, em última análise, à proteção de interesses comuns a um grupo de trabalhadores que prestam serviços para o estabelecimento.

A ação foi proposta depois que a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo lavrou três autos de infração e instaurou inquérito civil público, para que a empresa se abstivesse de prorrogar a jornada normal além do limite de duas

horas diárias sem qualquer justificativa legal, e que concedesse no mínimo 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) não reconheceu a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a ação e reformou a sentença que havia sido favorável à sua pretensão. Segundo o TRT-SP, é possível, no caso, individualizar a violação sofrida pelo empregado, o que permitiria o ajuizamento de ação individual.

Ao examinar o recurso do MPT para o TST, a ministra Maria Helena Mallmann observou que a pretensão do MPT não é de reparação de lesões individuais, mas sim de tutela de interesses metaindividuais. Ela ressaltou a potencialidade do risco para todos os empregados da empresa e reconheceu a legitimidade do MPT para propor a ação, determinando o retorno do processo ao Tribunal Regional para que prossiga no julgamento do recurso ordinário da empresa.

A decisão foi por unanimidade. Após a publicação do acórdão, foram opostos embargos de declaração ainda não julgados.



**14/02/2017**

## **Magistrada potiguar consegue dispensa para exercer cargo em associação**

O plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ratificou liminar pedida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) do Rio Grande do Norte a fim de permitir o afastamento provisório de magistrada de sua jurisdição. A decisão foi tomada nesta terça-feira (14/02), durante a 34ª Sessão Extraordinária do CNJ.

No Procedimento de Controle Administrativo 0006562-93.2016.2.00.0000, relatado pelo conselheiro Luiz Cláudio Allemand, a Anamatra questionou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21) de não referendar a concessão de licença remunerada à juíza do trabalho Maria Rita Manzarra, para que pudesse exercer um cargo na diretoria de Prerrogativas e Assuntos Jurídicos da referida associação pelo período de um mês.

Por 4 votos a 3, o colegiado daquele tribunal trabalhista negou o direito à licença associativa, prevista no artigo 1º, da Resolução 133/2011, do CNJ. Para a associação, o ato não foi ratificado em razão de “discordância de alguns desembargadores com a Resolução editada pelo Conselho Nacional de Justiça; prejuízo à prestação jurisdicional com o afastamento da magistrada; desnecessidade da licença em si, por representar ‘despesa para os cofres públicos’ e consistir em ‘ócio de juízes em Brasília para exercício de política sindical’”, dentre outros. Em sua defesa, a requerente sustentou que a decisão do Tribunal Pleno do TRT-21 afrontou artigos da Constituição Federal, da Lei Orgânica da Magistratura (LOMAN) e de Resolução do CNJ.

O relator da liminar, conselheiro Allemand, em seu voto, apontou que o afastamento da magistrada não traria prejuízo ao jurisdicionado da localidade onde ela exerce jurisdição, dado que a unidade conta com um juiz auxiliar fixo, não havendo a necessidade de que outro magistrado fosse deslocamento para referida Vara do Trabalho durante o mês de afastamento.

15/02/2017

## Turma decide: trabalho do presidiário não é incompatível com reconhecimento de vínculo de emprego

Nos termos do artigo 28, parágrafo 2º, da Lei de Execução Penal (LEP): "O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho", sendo assim de vínculo administrativo. Ou seja, a CLT não regula o trabalho do presidiário, pois, no caso do serviço interno que ele realiza, o trabalho é um dever, sem autonomia de vontade, o que impede a formação do contrato de trabalho. Mas, será que a condição da pessoa que cumpre pena é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego? Nem sempre, conforme explicou o juiz convocado Carlos Roberto Barbosa ao analisar um caso envolvendo a matéria. No julgamento realizado na 8ª Turma do TRT mineiro, ele atuou como relator do recurso de um restaurante em face de uma auxiliar de cozinha que cumpria pena em regime semi-aberto.

Inconformado com a decisão do juiz sentenciante, que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, o restaurante recorreu ao TRT alegando, em síntese, que existiu apenas um convênio associativo com uma entidade que cuida dos interesses dos apenados criminais, egressos do sistema carcerário. Ao examinar os documentos juntados ao processo, o magistrado verificou que a auxiliar de cozinha cumpria pena em regime semi-aberto desde 24/07/2013, sendo concedido livramento condicional a partir de 13.03.2015. Durante esse período, a prestação de serviços foi intermediada pela APAC (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados), entidade que buscou a disponibilização da vaga para a reclamante, mediante convênio com o restaurante. Observou o relator, ao examinar a prova documental, que a auxiliar de cozinha prestou serviços no período de 02/09/2014 a 07/03/2015, ou seja, ela já se encontrava no regime semi-aberto antes da data da contratação, desde 24/07/2013, com concessão de livramento condicional a partir de março de 2015.

Em seu voto, o relator reconhece que o trabalho do preso é um mecanismo de recuperação oferecido pelo Estado, cujo objetivo fundamental é a tentativa de ressocialização do condenado, sendo que o trabalho subtrai da penalidade a ele imposta os dias correspondentes ao trabalho por ele desenvolvido. Nesse contexto, o trabalho está intimamente ligado à redução da pena, e, como frisou o relator, somente o Juiz das Execuções Penais pode conhecer da reclamação de pagamento de remuneração ao preso. Mas, apesar desse posicionamento, o magistrado fez uma importante ressalva. "Contudo, a configuração de uma relação empregatícia pode, eventualmente, ocorrer, já que há diversos trabalhos que não precisam ser realizados no estabelecimento do empregador, podendo ser executados no domicílio do empregado, sem que isso seja empecilho à caracterização da relação de emprego (art. 6º, da CLT). Também se o condenado tiver de cumprir pena em regime semi-aberto, ele pode manter seu emprego existente. Assim, existindo elementos da estrutura do contrato de trabalho, estará caracterizada como de emprego a relação entre o trabalhador preso e a entidade privada", ponderou.

E foi exatamente nessa categoria que o relator enquadrou o caso da ex-empregada do restaurante, pois o cumprimento da pena, em regime semi-aberto, não interferiu

na manutenção de um contrato de trabalho comum, com a presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego. "Logo, somente o preso que cumpre sua pena em regime fechado é que trabalha obrigatoriamente nos estabelecimentos prisionais. É diversa a situação daqueles em regime semi-aberto ou aberto. Negar os direitos trabalhistas aos condenados penalmente, mas sujeitos à menor restrição de locomoção, em razão da progressão do regime da pena, atenta contra os direitos sociais, além de revelar prática empresária discriminatória", concluiu.

Na mesma linha de entendimento do juiz sentenciante, o relator destacou um trecho da Cartilha do Empregador, do Conselho Nacional de Justiça, que assim dispõe: "[...] Embora a lei seja omissa a respeito, entende-se que há vínculo de emprego, e a remuneração deve ser igual à do trabalhador livre na hipótese em que o contratado for preso em regime aberto e domiciliar. Em outras palavras, a relação de trabalho do apenado em regime aberto e domiciliar é regida pela CLT (se presentes os requisitos do vínculo de emprego), em condições idênticas às dos empregados em geral".

Ao negar provimento ao recurso do restaurante, o magistrado enfatizou que a intervenção da APAC para a recolocação da autora no mercado de trabalho não muda esse posicionamento. Pelo contrário, ele entende que esse fato somente o reforça, na medida em que o conjunto de direitos do trabalho da pessoa condenada, em regime aberto ou semi-aberto, deve ser igual ao da pessoa livre. Acompanhando o entendimento do relator, a Turma julgadora manteve integralmente a sentença que declarou o vínculo empregatício entre as partes, condenando o restaurante réu ao pagamento das parcelas decorrentes.

Ao finalizar, o julgador reconheceu a nobreza da conduta patronal, que se destacou em meio à discriminação generalizada, comportamento demonstrado por tantos empregadores. Nesse sentido, ele ponderou que "a peculiaridade da situação não permite concluir que a contratação se deu pelas vias regulares, pelo modelo normal de seleção de empregados, pois esteve o réu cumprindo com sua função social de empregador, já que poderia contratar qualquer pessoa, em seu livre arbítrio, mas deu preferência à condição especial da autora, que enfrenta momento social delicado, em razão das lamentáveis práticas sociais discriminatórias em relação aos egressos do sistema penitenciário. A postura do réu é louvável, sem dúvidas, o que, por equidade, busca-se conformação com, ao menos, o mínimo legal, na falta de regulamentação específica para o caso concreto

**15/02/2017**

## **Barman que trabalhava em casa noturna nos finais de semana e em eventos mensais tem reconhecido vínculo de emprego**

A 8ª Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de um barman para reconhecer o vínculo de emprego entre ele e uma casa noturna. Na sentença, o juiz de primeiro grau negou a existência do vínculo, por entender que a prestação de serviços do reclamante ocorria de forma eventual. Mas, acolhendo os fundamentos do relator, juiz convocado Antônio Carlos Rodrigues Filho, a Turma concluiu que não existiu eventualidade, já que o reclamante exercia suas atividades de barman na casa noturna em todas as sextas e sábados e, ainda, em eventos mensais nas quartas ou quintas.

O reclamante afirmou que prestou serviços com todos os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, mas não teve a CTPS assinada, tendo sido firmado um

contrato de "prestação de serviços temporários autônomos", com o único fim de "mascarar a relação empregatícia". Ao se defender, a ré alegou que o reclamante, assim como outros prestadores de serviços, era "convidado" para trabalhar somente quando a casa noturna "abria suas portas", o que não acontecia com frequência. Acrescentou que, nessas ocasiões, o barman poderia, inclusive, "recusar o serviço", inexistindo, portanto, a habitualidade e pessoalidade imprescindíveis à relação de emprego. Entretanto, essa não foi a realidade constatada pelo juiz convocado relator. Pela prova testemunhal, o relator pôde verificar que o reclamante exercia suas atividades para a ré com regularidade, trabalhando como barman na casa noturna em todas às sextas e sábados, e, ainda, em eventos mensais, que ocorriam às quartas ou quintas-feiras. Dessa forma, ele considerou que o reclamante prestava serviços de forma habitual, e não eventual. E explicou: "A eventualidade, para fins de reconhecimento da relação de emprego, não pode ser entendida como descontinuidade. Rupturas ou espaçamentos temporais em relação a um mesmo tomador de serviços não são suficientes para caracterizar a eventualidade. Nesse quadro, o simples fato de o trabalhador não exercer suas atividades para um mesmo tomador em todos os dias da semana não é suficiente para configurar a eventualidade e afastar a relação de emprego".

O relator frisou que, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade, tendo em vista que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive em relação aos dias trabalhados na semana.

Reforçou o entendimento do relator o fato de a empresa ter admitido que "convidava" o reclamante a prestar serviços nos dias em que "abria suas portas". É que as testemunhas demonstraram que isso se dava de forma regular e permanente, não só nos finais de semana, mas também nos dias de semana, embora com menor frequência. Além disso, o julgador ressaltou que o trabalho de "barman" é afeto à atividade fim da casa noturna, o que é mais um fator para demonstrar a não eventualidade da prestação de serviços (art. 3º da CLT).

Quanto aos demais elementos da relação empregatícia, registrou o relator que eles também estiveram presentes: "não houve dúvidas sobre a onerosidade e as provas revelaram o reclamante não poderia se fazer substituir por outra pessoa, o que evidencia a pessoalidade", frisou. Por fim, conforme registrou o juiz convocado, a subordinação jurídica foi amplamente comprovada, tanto em sua forma clássica (sujeição do reclamante às ordens da ré), como estrutural (caracterizada pela inserção do trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços).

Diante desse quadro, o relator reconheceu o vínculo de emprego pretendido pelo reclamante, no período de 01.07.2014 a 22.12.2014, no que foi acompanhado pela Turma revisora. A fim de se evitar supressão de instância, foi determinado o retorno dos autos à Vara de origem, para que sejam analisados os demais pedidos feitos na ação.

**15/02/2017**

## **Aposentada por invalidez tem reconhecido direito a plano de saúde em paridade de condições com empregados ativos**

Após ter reconhecido em juízo seu direito à manutenção do plano de saúde e de seu dependente, uma aposentada por invalidez ingressou com nova ação trabalhista contra sua empregadora, a Santa Casa de Misericórdia, também relativa ao plano de

saúde. Desta vez postulou a manutenção do seu plano nas mesmas condições oferecidas aos empregados ativos, em caráter vitalício.

A empregadora alegou ser impossível manter as condições do plano ao qual a empregada estava vinculada na ativa, em decorrência das diferenças nas formas de financiamento dos planos voltados para empregados ativos e aposentados. Argumentou que há previsão legal da possibilidade de segregação dos planos de grupos de beneficiados ativos e inativos, exigindo do aposentado uma adesão explícita ao novo regime, no qual ele é obrigado a arcar com o custeio integral da mensalidade.

Contudo, ao analisar o caso na 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro entendeu que a aposentada tinha razão.

Como observou a julgadora, a própria empregadora reconheceu e demonstrou que os empregados ativos arcavam com mensalidades de valores de coparticipação inferiores aos pagos pela aposentada para manutenção do seu plano e de seu dependente. E, de acordo com o entendimento contido na Súmula 400 do TST, assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, apesar de suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez. Como frisado pela magistrada, a aposentadoria por invalidez não extingue o pacto laboral, por tratar-se de aposentadoria provisória (artigos 46 a 50 do Decreto 3.048/99).

Com base na prova documental, a juíza reconheceu que os empregados ativos no quadro da ré possuem plano de saúde co-participativo, conforme condições do contrato apresentado pela empresa de saúde.

Nesse contexto, tendo em vista que o contrato de trabalho da empregada aposentada não foi extinto, a magistrada reconheceu o direito de manutenção do plano de saúde nos mesmos termos e condições do plano fornecido aos empregados ativos. Mas o pedido de manutenção vitalícia do plano foi negado. Segundo explicou a juíza, ele deve ser mantido enquanto a empregadora continuar fornecendo o benefício aos seus empregados e enquanto perdurar a suspensão do contrato da aposentada. Não houve recurso patronal dessa decisão.



**14/02/2017**

## **Expocrato é condenada a pagar indenização de R\$ 300 mil por descumprir normas de saúde e higiene do trabalho**

A Expocrato, tradicional feira agropecuária no município do Crato (CE), foi condenada a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 300 mil, por não cumprir normas de saúde e higiene do trabalho e por não coibir o trabalho infantil em suas dependências. A sentença da 2ª Vara do Trabalho do Cariri também ratifica as 13 obrigações de fazer que já haviam sido determinadas em decisão liminar proferida em junho de 2016. A condenação partiu de ação civil pública movida contra o Estado do Ceará, proprietário do parque onde ocorre o evento.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) deu entrada na ação civil pública contra a Expocrato porque, desde 2012, vem identificando a exploração de trabalho infantil e condutas que desrespeitam as normas de medicina e segurança do trabalho durante a realização do evento. Para sanar os problemas, foi assinado um termo de ajustamento de conduta em 2013. Pelo documento, a organização da feira comprometeu-se a solucionar os problemas apontados. Mas, segundo o MPT, os itens do termo não foram cumpridos nos anos seguintes.

Durante os últimos cinco anos, cerca de 90 autos de infração foram emitidos por fiscais da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego contra a organização do evento. Conforme a juíza do trabalho Regiane Ferreira Carvalho Silva, autora da sentença, entre a vasta documentação apresentada pela fiscalização, estão "fotografias, relatórios de inspeção e autos de infração que provam, de forma contundente, os fatos alegados pelo MPT".

Entre as acusações que pesam contra a organização do evento, destacam-se as condições inadequadas ou inexistentes das instalações destinadas para repouso, alimentação e utilização de banheiros pelos empregados dos expositores, especialmente os tratadores de animais, que descansam no mesmo espaço que serve de estábulo para animais. A respeito da exploração de trabalho infantil, a fiscalização flagrou menores de 18 anos em trabalho noturno; inúmeras crianças executando atividade comercial, puxando cavalos com pessoas montadas ou ainda tratando de bovinos.

Para a juíza Regiane Ferreira Silva, o impacto de tais atos vai além do âmbito físico, pois fere a alma da coletividade dos trabalhadores. "Eles são expostos ao público visitante em condições análogas aos animais e, neste caso, em condição de inferioridade, visto que os animais são tratados de forma digna, uma vez que são bem alimentados e têm a higiene adequada à sua espécie", afirma a magistrada na sentença.

Em sua defesa, o Estado do Ceará alegou que não é responsável pelo evento, visto que apenas cede o espaço do parque para a realização da exposição e fomenta sua realização por meio de repasse de recursos públicos através de convênio de cooperação técnica e financeira com a Associação de Criadores de Caprinos e Ovinos da Bio-Região do Araripe. Essa entidade, por sua vez, assume a responsabilidade de realizar a divulgação, produção e organização do evento.

A alegação de não-responsabilidade não foi acatada pela Justiça do Trabalho. De acordo com a juíza Regiane Ferreira Silva, ainda que o Estado do Ceará não seja o empregador direto dos trabalhadores, o ente também deve responder de forma solidária. "O proprietário do parque deveria propiciar um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável para todos os que laboram no local, bem como promover ações fiscalizatórias que inibam qualquer conduta atentatória à legislação trabalhista e à dignidade dos trabalhadores", declarou a juíza titular da 2ª Vara do Trabalho do Cariri.

Condenação - Além da indenização por danos morais coletivos, que será revertida em favor de instituição a ser indicada pelo MPT, estão 13 obrigações de fazer, que são determinações que a organização da Expocrato deve cumprir e comprovar a cada ano de realização do evento, sob pena de multa de R\$ 30 mil para cada item descumprido. Entre as exigências, estão: formalização do contrato de trabalho para os empregados que trabalham na exposição; construção de alojamentos com banheiros, camas e armários para os trabalhadores; disponibilização de área de vivência com local para refeição; disponibilização de instalações sanitárias adequadas; instalação de bebedouros; proibição de qualquer trabalho a menores de



16 anos, não admitindo menores de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre; dentre outras exigências.

Evento - A Expocrato é uma feira de grande porte que acontece anualmente, no mês de julho, no Parque de Exposições Pedro Felício Cavalcante, na cidade do Crato, e atrai milhares de turistas e empreendedores do agronegócio. Estima-se que o evento movimente R\$ 100 milhões por ano, gerando cerca de mil empregos diretos e indiretos.



**14/02/2017**

## **Empresa é condenada a indenizar ex-funcionária por dispensa discriminatória**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) condenou, por unanimidade de votos, a empresa Microsoft Mobile Tecnologia Ltda. (sucessora da Nokia do Brasil Tecnologia Ltda.) a pagar R\$10 mil a uma ex-funcionária com doenças ocupacionais, por entender que sua dispensa foi discriminatória. A decisão colegiada, proferida em sessão do dia 30 de janeiro, deu provimento parcial ao recurso da reclamante contra sentença improcedente.

Segundo a petição inicial, a reclamante foi admitida em abril de 2004 para exercer a função de montadora de linha de produção, sendo demitida sem justa causa em novembro de 2011. Essa dispensa foi revertida em 2012, após acordo homologado nos autos da ação civil pública nº 0002406-71.2011.5.11.0003 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT-11), que obteve a reintegração de 46 funcionários demitidos pela empresa, todos apresentando algum tipo de moléstia derivada da relação de trabalho, sendo excluído do acordo, entretanto, o pagamento de indenização por dano moral individual.

Reintegrada à empresa em agosto de 2012, a trabalhadora foi novamente dispensada em novembro de 2015. Ela juntou laudos médicos sobre doenças nos ombros e punho direito, que ocasionaram seus afastamentos previdenciários durante o período laboral.

A ação ajuizada em dezembro de 2015 requereu o pagamento de R\$ 60 mil a título de indenização por danos morais, mas o juízo de primeiro grau entendeu que "o acordo celebrado na ação civil pública não firma a existência de dispensa discriminatória", razão pela qual julgou improcedente o pedido indenizatório.

Inconformada com a sentença, a reclamante interpôs recurso ordinário, reiterando a alegação de que foi reconhecido, nos autos da ação civil pública, o caráter discriminatório de sua dispensa. Ela argumentou que o acordo firmado entre o MPT e a reclamada para reintegração dos demitidos não afastou a conclusão de que a dispensa imotivada foi discriminatória, acrescentando que o dano moral foi excluído da conciliação para possibilitar que os trabalhadores, de forma individual, recorressem posteriormente.

A reclamada negou que a demissão da reclamante tivesse caráter discriminatório, alegando que a "dispensa imotivada ocorreu por força do poder potestativo da empresa de rescindir o contrato de trabalho com seus profissionais que apresentem baixa produtividade e/ou indisciplina ou ainda, por motivos econômicos".

Com entendimento diferente do juízo de primeiro grau, o relator do processo, desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva, vislumbrou a configuração do ato ilícito a ser reparado, ressaltando, em seu voto, que a reclamante produziu prova do dano moral ao juntar cópia da ação civil pública e dos acordos e decisões correlatos. O relator ponderou que, apesar de o empregador possuir o chamado "direito potestativo" para a prática de alguns atos relativos à administração do seu negócio, o direito de demitir encontra limites em hipóteses como as de ato discriminatório ou fraudulento. "Nesse contexto, não se pode esquecer que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho foram erigidos como pilares da República Federativa do Brasil, como expressam, respectivamente, os incisos III e IV do art. 1º da Carta Política, sendo a prática da dispensa por motivo discriminatório incompatível com a prevalência e a realização desses princípios", salientou em seu voto, arbitrando o valor da condenação em R\$10 mil, por considerá-lo proporcional ao agravo e justa compensação pelo ilícito cometido.



**14/02/2017**

## **CTIC do TRT-MA apresenta Sistema de Prontuário Médico-Odontológico Eletrônico no Coleprec**

O Sistema de Prontuário Médico-Odontológico Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-MA) foi apresentado pela Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações (CTIC) do TRT na tarde da última quarta-feira (8/2), durante a primeira reunião extraordinária do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprec) do ano de 2017, no Auditório dos Ministros, no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao iniciar a apresentação, o coordenador da CTIC, Rômulo José Maia Moura, disse que o sistema foi desenvolvido a partir de uma solicitação da Seção de Saúde, em julho de 2015, e implantado no final do mesmo ano. O sistema permite armazenar, organizar e recuperar as informações dos prontuários de modo rápido e eficaz, além de outras funcionalidades.

Rômulo disse ainda que o sistema despertou o interesse de outros tribunais, entre eles os TRTs da 11ª Região (Amazonas e Roraima), 1ª Região (Rio de Janeiro), 7ª Região (Ceará) e 23ª Região (Mato Grosso), que manifestaram interesse em utilizá-lo. Diante da larga aceitação por parte de outros Regionais, a CTIC apresentou o sistema ao Comitê Gestor do SIGEP (Sistema Integrado de Gestão de Pessoas) como uma possível solução nacional para um dos módulos de integração. Assim, o sistema do TRT-MA foi aceito como ponto de partida, "e a gente vai trabalhar em colaboração com o TRT da 5ª Região (Bahia), cujo sistema também foi avaliado pelo SIGEP, e com os demais tribunais que participam do desenvolvimento da solução como um todo do SIGEP", explicou.

Para Gilberto Cunha Filho, chefe do Setor de Desenvolvimento da CTIC do TRT-MA, a implantação do sistema de prontuário médico-odontológico eletrônico tornou mais ágil o atendimento dos médicos e dentistas do tribunal, e foi a solução para algumas situações que preocupavam o setor, tais como, falta de padrão do prontuário, problemas de ilegibilidade, dificuldade de pesquisa, comprometimento de espaço da organização, localização física do prontuário, que eram armazenados

nas unidades do Fórum Astolfo Serra (sede das Varas do Trabalho de São Luís) e no prédio-sede do TRT, entre outros.

Ele ressaltou as principais funcionalidades do sistema que são a padronização do prontuário, com agilidade no preenchimento de dados e acesso fácil ao histórico do paciente, que pode ser atendido independente de sua lotação, uma vez que não depende mais do prontuário de papel. A consulta do prontuário pelo próprio paciente é outra funcionalidade, assim como a digitalização do prontuário físico. Além disso, ficou mais rápido e prático para efetuar o exame admissional, recebimento de atestados, a realização de perícias e relatórios de atendimentos, licenças e atestados.

Gilberto explicou que o sistema permite também gerar um desfecho da consulta. Os desfechos disponibilizados são o retorno ao trabalho do magistrado ou servidor; saída automática já integrado com o sistema de ponto eletrônico, gerando uma atualização automática no sistema de gestão de pessoas; "e inclusive o desfecho de uma licença, que também já está integrada, e já provoca os devidos efeitos financeiros que têm que ser lançados na folha de pagamento, que no final é o setor bem interessado no processo", detalhou.

Aliás, essa integração aos sistemas de gestão de pessoas e folha de pagamento repercutiu positivamente no processo de folha de pagamento. Isto porque mensalmente a Seção de Saúde tinha que consolidar todas as licenças, gerar um arquivo e enviar à Coordenadoria Gestão de Pessoas (CGP), que em um ou dois dias tinha que consolidar todas as licenças e informar ao Núcleo de Folha de Pagamento (NFP). "O sistema eliminou essa etapa. Hoje, a Seção de Saúde simplesmente cadastra e lança as licenças e o NFP concretiza essas ações", afirmou.

Gilberto também ressaltou o cuidado com o sigilo dos dados do paciente. "Sempre atento para atender esses requisitos de segurança tanto quanto a confidencialidade dos dados relativa ao atendimento e associar a temática do código de doença ao atendimento". Também observa o que determina a cartilha do Conselho Federal de Medicina (CFM) sobre o acesso do paciente às suas informações do prontuário. "Apesar de o prontuário ser construído pela instituição, as informações são do paciente. Hoje, já estão disponíveis aos magistrados e servidores as respectivas informações de seus prontuários", observou.

O sistema se baseia principalmente nos requisitos de segurança definidos pelo CFM e pela Sociedade Brasileira de Informática e Saúde. Por enquanto ainda não atende por completo aos níveis de segurança 1 e 2 do CFM, mas atende um bom percentual do nível 1, que são o controle de versão do sistema, cópia de segurança do sistema (backup) e autorização e controle de acesso de pessoas baseadas em perfis. O sistema disponibiliza os perfis de médicos, dentistas, enfermeiros e pacientes.

O sistema está sempre sendo atualizado e, no futuro, com os dados armazenados junto à Seção de Saúde, a intenção é disponibilizar relatórios que atendam e gerem os indicadores de saúde definidos pelas Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 141/2014, e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 207/2015, que relacionam os códigos de doença pelos atendimentos e os perfis de magistrados e servidores.