

Clipping



18/04/2016

Trabalhadora que sofreu aborto espontâneo após ajuizar ação receberá indenização de 15 dias

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Renz Injetados Plásticos Ltda. contra condenação ao pagamento de indenização de 15 dias para uma operadora de injetora demitida quando já estava grávida, e que sofreu aborto espontâneo após o ajuizamento da ação. A Turma afastou a alegação da empresa de que houve julgamento além do pedido (extra petita).

A operadora foi admitida em 18/8/2010, em contrato de experiência, encerrado em 15/11/2010. O exame de ultrassonografia obstétrica comprovou que em 25/11/2010 estava com 11 semanas de gestação, ou seja, estava grávida na época da despedida. Ao ajuizar a ação trabalhista, ela requereu a indenização relativa à estabilidade do artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Depois disso, porém, sofreu o aborto espontâneo.

A empresa foi condenada na primeira instância e vem recorrendo contra a sentença, alegando que o pedido de indenização estabilitária baseou-se no ADCT, mas foi concedida nos termos do artigo 395 da CLT. Sustentou que a estabilidade provisória perdeu completamente o objetivo depois da interrupção da gestação, e que a proteção do ADCT se baseia na garantia da saúde e da integridade física do nascituro.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), ao manter a sentença, explicou que o artigo 395 da CLT estabelece que, "em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento".

O relator do recurso no TST, ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, ressaltou que não iria analisar a alegação de violação do dispositivo do ADCT, porque o TRT afastou expressamente a sua aplicação. Segundo Caputo Bastos, não houve julgamento extra petita.

Ele esclareceu que, na audiência ocorrida em abril de 2011, a trabalhadora noticiou a interrupção espontânea da gravidez após o ajuizamento da ação, juntou documentos e requereu o aditamento à petição inicial, postulando a indenização de até 15 dias após a data do aborto. Tudo isso, de acordo com o ministro, inclusive o pedido da trabalhadora, foi registrado pelo acórdão regional, e consta do aditamento da petição inicial. "Nesse contexto, resta claro que o TRT decidiu a lide nos limites em que foi proposta, não havendo afronta aos artigos 128 e 460 do Código de Processo Civil", concluiu.

A decisão foi unânime.

18/04/2016

Transtornos mentais relacionados ao trabalho pautarão Programa Trabalho Seguro no biênio 2016/2017

O tema dos transtornos mentais relacionados ao trabalho pautará o Programa Trabalho Seguro no biênio 2016/2017. O tema, indicado pelo Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro, foi aprovado pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior do Trabalho (CSJT), ministro Ives Gandra Martins Filho.

De acordo com o presidente do TST, nos últimos anos os temas adotados pelo programa foram setoriais. Dessa vez, a ideia foi abordar um problema que está se generalizando em muitos ambientes de trabalho. "Temos uma pressão muito grande de exigência de produtividade, de qualidade e de competição", afirmou. "Isso faz com que empresas exijam cada vez mais metas, e assim, começam a aparecer novas doenças".

De acordo com o ministro, a ideia é promover debates no sentido de adotar medidas de prevenção e de detecção das causas destas moléstias "para o próprio julgador ver que parâmetro vai adotar para saber se realmente é um transtorno que merece alguma medida do Judiciário". A coordenadora do Comitê, ministra Maria Helena Mallmann, também apontou a relevância do tema, "diante do crescimento de ações envolvendo esta problemática e do número crescente de afastamentos por transtornos mentais causados pelas condições laborais".

Dados estatísticos

Dados do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015 ressaltam a importância da implementação de metodologias para a identificação da natureza acidentária dos transtornos mentais ou comportamentais. De acordo com as estatísticas, o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia tem crescido drasticamente: de 2006 para 2007, por exemplo, subiu de 615 para 7.695 e, no ano seguinte, passou para quase 13 mil. No total, de 2004 a 2013, há um incremento da ordem de 1.964% para esta concessão.

A alta demanda, o desequilíbrio entre esforço e recompensa, a dedicação exclusiva ao trabalho e o assédio moral, que abrange humilhações, perseguição e agressões verbais são os principais fatores que prejudicam a saúde mental no ambiente corporativo.

18/04/2016

JBS não consegue invalidar perícia utilizada em centenas de processos sobre insalubridade

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da JBS S/A contra o indeferimento de perícia individual numa reclamação trabalhista em que foi condenada a pagar adicional de insalubridade a uma empregada. A Turma afastou a alegação de que a decisão se baseou em prova emprestada, ao constatar que se tratou de perícia ambiental, utilizada em diversos outros processos com pedido idêntico.

O processo em questão foi ajuizado por uma auxiliar de produção lotada no setor de abate, que alegava trabalhar em ambiente úmido, exposta a temperatura fria e quente e ruídos. A juíza da Vara do Trabalho de Barretos (SO), em julho de 2007, considerou preocupante o fato de haver mais de 200 processos em trâmite contra a

JBS no mesmo sentido. A cada novo processo, determinava-se a produção de prova técnica. "Centenas de perícias eram realizadas, cada uma apurando as condições de trabalho em um único setor da empresa", explicou a magistrada, apontando o "desperdício absoluto de tempo, em prejuízo à celeridade dos feitos, além da repetição indevida de atos processuais". Diante desse quadro, determinou, nesses autos, a realização de uma perícia em todos os setores e ambientes de trabalho da JBS, que deveria ser utilizada para todos os processos contra a empresa tendo por pedido o adicional de insalubridade.

O laudo pericial concluiu pela existência de insalubridade em graus médio e máximo no setor, sem que a JBS fornecesse ou substituísse adequadamente os equipamentos de proteção individual (EPI), e ainda que os EPIs fornecidos não atendiam os requisitos do Ministério do Trabalho e Emprego. Com base nesse laudo, a sentença condenou a empresa a pagar à auxiliar o adicional em grau médio (20%) no período de trabalho no setor de enlatamento e máximo (40%) no setor de abate.

Em recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) a JBS alegou nulidade da sentença por cerceamento de defesa, pelo indeferimento de seu pedido de perícia individual. A empresa alegou que o juízo utilizou prova emprestada, de forma arbitrária, sem sua concordância.

Perícia ambiental

O recurso, porém, foi desprovido. O TRT citou trechos da sentença nos quais a magistrada explicava que a perícia para apuração de condições insalubres no local de trabalho tem natureza ambiental e, portanto, não individual. "O que se apura na perícia ambiental são as condições do meio ambiente de trabalho que não sofrem variação de um trabalhador para outro, pois o ambiente de trabalho é único e indivisível", afirma. Segundo a juíza, não há qualquer justificativa para a realização de múltiplas perícias no mesmo local, e a medida determinada por ela "atende aos princípios da efetividade e celeridade, tão caros ao direito processual do trabalho, e também ao princípio constitucional da razoável duração do processo".

Com essas premissas, o TRT rejeitou a alegação de que se tratava de prova emprestada e de violação ao princípio da ampla defesa e do contraditório. "A perícia foi realizada nas dependências da empresa, com acompanhamento de seu assistente técnico e com oportunidade para manifestação e impugnação ao laudo pericial", registra o Regional. "Ademais, nestes autos, também foi dada a oportunidade à JBS de produzir outras provas, e não há indícios de que o ambiente de trabalho tenha sofrido alterações significativas que pudessem modificar as conclusões do perito".

No recurso ao TST, o frigorífico sustentou que apenas a perícia individual no exato setor de cada trabalhador constataria as condições de trabalho tanto neste caso quanto nos demais.

Entretanto, o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, afirmou que não houve cerceamento de defesa, ao contrário: conforme artigo 765 da CLT, os juízes têm ampla liberdade na direção do processo e "velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas". Ele observou ainda que a empresa terá oportunidade de indicar alteração futura no ambiente de trabalho que afaste a prova judicial produzida.

A decisão foi unânime.

18/04/2016

Incentivar a contratação de jovens é tema da Semana Nacional da Aprendizagem

O Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) promovem de 2 a 6 de maio a Semana Nacional de Aprendizagem. O objetivo é conscientizar empresas na importância da contratação conforme a legislação e intensificar as ações voltadas ao cumprimento da cota legal. A norma é uma garantia que o jovem não deixará os estudos pelo trabalho, já que exige a manutenção da educação formal, além da técnico-profissional.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio - PNAD 2014 do IBGE existem 3,3 milhões de crianças e adolescentes em situação irregular de trabalho no país. Deste número, 2,7 milhões são adolescentes entre 14 e 17 anos. Ou seja, 84% dos jovens estão trabalhando e 60% deles exercem atividades ilegais e perigosas, principalmente em indústrias e na agricultura.

Para a ministra Kátia Arruda do Tribunal Superior do Trabalho, se houver cumprimento da lei, as estatísticas podem ser reduzidas consideravelmente. “A lei da aprendizagem precisa ser mais difundida entre os empresários para que possa ser efetivamente cumprida e este é o principal objetivo da semana,” destaca. “Se contratados de acordo com a lei, os jovens têm a carteira assinada, todas as garantias trabalhistas, segurança, jornada de trabalho diferenciada e, o melhor, sem deixar de estudar,” complementa a ministra.

Ao adotar a Lei, empresários cumprem a função social de proporcionar a inclusão social com o primeiro emprego para os jovens e a oportunidade de contribuir para a formação dos futuros profissionais do país, difundindo os valores e cultura de sua empresa.

No Brasil, o trabalho é totalmente proibido até os 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14. Assim, a aprendizagem é uma das maneiras de se enfrentar a precariedade do trabalho infantil e combinar educação e qualificação no trabalho, permitindo que os jovens tenham garantias trabalhistas, segurança e remuneração justa.

Atuante no combate do trabalho infantil e na proteção do trabalho do adolescente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) exige o cumprimento da legislação pelas empresas de todo o Brasil. Só em 2014, foram autuadas 684 investigações em razão do descumprimento da Lei da Aprendizagem.

“A semana da aprendizagem constitui importante mobilização nacional, possibilitando intensificar as ações que visam ao cumprimento da cota legal, bem como oportunizar aos adolescentes e jovens uma formação técnico-profissional metódica, garantindo o direito à educação e profissionalização e preparando-os para a inserção no mercado de trabalho de forma digna e protegida,” garante a coordenadora da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Cordinfância) do Ministério Público do Trabalho, Elisiane dos Santos.

Já o ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), por intermédio das políticas de aprendizagem, promove a inclusão social dos jovens. Somente em 2015 foram 403 mil adolescentes inseridos por meio da aprendizagem, sendo que mais de 50% dos que concluíram o contrato permanecem na empresa. “A Lei da Aprendizagem é um direito de jovens e adolescentes. Temos de criar políticas que reúnam inserção à educação profissional, aproximando o jovem do mundo do trabalho, de forma protegida”, avaliou o secretário Especial de Trabalho do MTPS, José Lopez Feijóo.

Ações:

Durante a Semana de Aprendizagem, o Ministério Público do Trabalho irá promover audiências públicas, em diversos Estados, em parceria com os Tribunais Regionais do Trabalho e Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, com a participação de integrantes da rede de proteção da criança e do adolescente, entidades sindicais, organizações governamentais e sociedade civil.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social indicou ao MPT as maiores empresas descumpridoras da lei para participação nos eventos e os procuradores convocarão os empregadores. Já a Justiça Trabalhista orientará os empresários sobre o dever legal e social de oferecer a aprendizagem, como forma de prevenir futuras ações judiciais e garantir emprego digno.

Quem pode contratar?

A Lei da Aprendizagem (10.097/2000) determina que as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% dos trabalhadores existentes, cujas funções demandam formação profissional. Apesar da obrigatoriedade para empresas maiores, toda organização pode ter aprendizes, desde que o faça com rigorosa observação à lei.

De acordo com a legislação, a contratação tem um prazo determinado de, no máximo, dois anos. Para participar, os adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos incompletos precisam ter concluído ou estar cursando o ensino fundamental ou médio.



18/04/2016

Segunda Turma mantém decisão que enquadra diagramador na profissão de jornalista

Diagramador faz jus à jornada especial de cinco horas prevista na legislação para os jornalistas. Com esse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) decidiu manter a sentença do juízo da 9ª Vara do Trabalho de Brasília, que enquadrou um diagramador da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa) na profissão de jornalista.

Conforme informações dos autos, o autor da ação trabalhou por cinco anos para a Embrapa atuando na editoração eletrônica e na diagramação de livros, revistas e periódicos. O juízo de primeiro grau acolheu o pedido do trabalhador para enquadramento da função de diagramador na profissão de jornalista.

Inconformada com a sentença, a Embrapa recorreu ao TRT10 argumentando que o trabalhador não atuava em matérias de caráter jornalístico e que a jornada especial

de jornalista somente se aplicaria aos empregados de empresas jornalísticas. No entanto, o relator do caso, desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, rejeitou os fundamentos do recurso da Embrapa.

Segundo o magistrado, o Decreto nº 83.284/79, ao regulamentar o Decreto-Lei nº 972/1969, dispôs sobre o exercício da profissão de jornalista. O artigo 11, ao classificar as funções desempenhadas pela categoria, define o diagramador como aquele a quem compete planejar e executar a distribuição gráfica de matérias, fotografias ou ilustrações de caráter jornalístico, para fins de publicação.

“Indiscutível, assim, o enquadramento do autor na profissão de jornalista e o seu direito à jornada reduzida prevista no artigo 303 da CLT, pois, (...) basta que o exercício das atividades ali previstas seja habitual e remunerado para que a profissão de jornalista seja caracterizada. Quanto ao fato de a reclamada não ser empresa jornalística, tal questão encontra-se superada pela Orientação Jurisprudencial nº 407 da SDI-1 do Colendo TST”, observou o relator em seu voto.



18/04/2016

Empresa não pode reconsiderar demissão unilateralmente após aviso prévio

Empresa não pode reconsiderar unilateralmente demissão e transformá-la em justa causa depois de cumprido o aviso prévio. Esse foi o entendimento aplicado pela Justiça do Trabalho ao anular justa causa aplicada a uma empregada depois que seu contrato de trabalho foi extinto sem justo motivo.

A mulher recebeu aviso prévio em 17 de abril de 2006, com o pagamento das verbas rescisórias. No dia 25, o banco estornou da sua conta os R\$ 14 mil pagos na rescisão, sob o pretexto de que a empresa havia desistido da despedida. A trabalhadora optou por não retornar ao trabalho, com base no artigo 489 da CLT, mas o empregador tornou sem efeito a dispensa e aplicou justa causa após o término do aviso prévio.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP) julgou procedentes os pedidos da operadora para tornar nula a demissão por falta grave e, conseqüentemente, reaver a quantia estornada. Conforme a sentença, a empresa não poderia reconsiderar unilateralmente a despedida e transformá-la em justa causa depois de cumprido o aviso. O juiz indeferiu o depoimento das testemunhas da empresa sob o argumento de que não adiantaria comprovar a justa causa, incabível após o fim da relação de emprego. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) manteve a decisão pelos mesmos fundamentos.

No recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, a empresa afirmou que houve cerceamento de defesa, pois a testemunha contribuiria para demonstrar a suspeita de apropriação indevida de cheques pela operadora. Porém, a 1ª Turma do TST não identificou o cerceamento de defesa alegado pela empresa e concluiu pela irrelevância da produção de provas para fundamentar a justa causa, anulada por ter ocorrido depois do fim do pagamento das verbas rescisórias.

O relator do recurso, ministro Hugo Scheuermann, explicou que as decisões anteriores estão pautadas na impossibilidade de converter a despedida imotivada

para dispensa por justa causa após o decurso do aviso prévio. "Nessa ótica, as questões fáticas relacionadas à falta grave não influenciam na solução da controvérsia", disse. "O indeferimento da prova testemunhal não cerceou o direito à ampla defesa". A decisão foi unânime. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.