

Clipping



28/04/2016

Ministra Delaíde Arantes participa de audiência pública no Senado sobre acidentes de trabalho

A ministra Delaíde Miranda Arantes representou o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em audiência pública realizada nesta quinta-feira (28) pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal para debater os acidentes de trabalho e sua prevenção, em referência ao Dia Mundial de Segurança e Saúde do Trabalho.

A ministra Delaíde Arantes, que compõe o Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro do TST, apresentou estatísticas dos setores com maior incidência de acidentes, o perfil das pessoas mais atingidas e mostrou preocupação com o setor terceirizado. Também falou da organização, metas e recomendações do Tribunal no sentido de priorizar processos que envolvam acidentes do trabalho.

Delaíde ressaltou que os 27 ministros do TST, embora estejam institucionalmente ligados à atividade judicante, também são cidadãos e compartilham das mesmas preocupações no intuito de combater os problemas relacionados às doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

Participaram também da audiência pública o vice-presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Ângelo Fabiano Farias da Costa; o procurador geral Federal da Advocacia Geral da União, Renato Rodrigues Vieira; o diretor de Segurança e Saúde do Trabalhador do Ministério do Trabalho e Previdência Social, Rinaldo Marinho Costa Lima; o coordenador de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Leonardo Osório Mendonça; o presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Carlos Silva; e a auditora fiscal do trabalho Viviane J. Forte.



28/04/2016

Dinheiro de aposentadoria pode ser penhorado caso devedor possua outras fontes de renda no RS

É possível a penhora de proventos de aposentadoria quando ficar comprovado que o devedor possui outras fontes de renda e que a penhora não prejudicará sua subsistência. Este foi o entendimento adotado pela Seção Especializada em

Execução (SEEx) do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) em um processo que envolve empresas de calçado de Taquara, na região metropolitana de Porto Alegre. A conclusão confirma decisão do juiz José Luiz Dibe Viscovi, da 2ª Vara do Trabalho do município.

A discussão foi suscitada por um sócio das empresas que teve o valor aproximado de R\$ 8 mil bloqueado em sua conta corrente, para pagamento de um processo trabalhista ajuizado na década de 90. Conforme suas alegações, o dinheiro era fruto de sua aposentadoria e, portanto, não poderia ser bloqueado para posterior penhora, já que o Código de Processo Civil diz que recursos com esta origem são absolutamente impenhoráveis.

Entretanto, segundo o juiz de Taquara, o saldo anterior da conta corrente do sócio era de aproximadamente R\$ 24 mil, o que denotaria o recebimento de recursos de outras fontes além da previdenciária. Como observou o magistrado, o valor mensal da aposentadoria girava em torno de R\$ 800. O juiz afirmou que o sócio não conseguiu comprovar que os recursos existentes na conta corrente tinham exclusivamente origem previdenciária.

Para o julgador, nestes casos pode ocorrer a relativização da previsão do Código de Processo Civil, já que o dinheiro penhorado possui a mesma natureza alimentar da verba trabalhista devida. Neste contexto, deve-se preservar tanto a dignidade do trabalhador que ajuizou a ação como da parte devedora.

Inconformado com este entendimento, o sócio apresentou agravo de petição ao TRT-RS, mas os desembargadores da SEEx, por maioria de votos, mantiveram a decisão.

Como destacou a relatora do agravo, desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, o saldo existente na conta corrente do sócio, mesmo após a penhora dos R\$ 8 mil, era cerca de 30 vezes superior ao valor mensal recebido da Previdência Social, o que permite deduzir que havia outras fontes de renda. Neste sentido, a relatora considerou que havia capacidade de pagamento por parte do sócio. O entendimento foi seguido pela maioria dos integrantes da Seção Especializada em Execução.

28/04/2016

BRF é condenada a considerar como tempo à disposição o período utilizado para troca de uniforme

Todos os dias uma empregada do grupo BRF de Lucas do Rio Verde seguia a mesma rotina. Chegava na empresa, fazia a higienização, vestia seu uniforme, colocava o Equipamento de Proteção Individual (EPI) e só então batia o cartão de ponto. Na hora da saída o costume dela e dos outros empregados era registrar o horário de término do serviço para só então trocar de roupa.

O resultado era que não havia controle de jornada do tempo destinado à troca de uniforme e higienização, procedimentos exigidos pela empresa. Conforme verificação do oficial de justiça, os empregados gastavam em média 38 minutos e 20 segundos por dia para realizar todos os procedimentos e ir da portaria da empresa até o setor de trabalho e café da manhã.

Ao procurar a Justiça do Trabalho, a trabalhadora conseguiu em primeira instância o direito de ter esse tempo integrado a sua jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador com reflexos em férias com adicional de um terço, 13º salário, FGTS e aviso prévio. A empresa recorreu da decisão e argumentou que o

tempo gasto para os procedimentos não podem ser considerados produtivos, já que empregado não estava aguardando ou recebendo ordens.

Ao julgar o recurso da empresa, relatado pelo desembargador Osmair Couto, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) decidiu por unanimidade manter a decisão da Vara de Lucas do Rio Verde com base na Súmula 366 do Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme o entendimento do TST, o tempo utilizado pelo empregado antes das anotações do início e término da jornada, para troca de uniforme e higienização, quando ultrapassado o limite de dez minutos diários, é considerado tempo à disposição em favor do empregador e, por isso, deve ser remunerado. A súmula afirma ainda que o tempo será computado integralmente e não somente depois que ultrapassar a tolerância de dez minutos diários.

Súmula 366 do TST

"SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015 Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc)."



28/04/2016

Abril Verde | Estado de Pernambuco condenado por condições de saúde e segurança no IML

Acionado na justiça por meio de ação civil pública (ACP) movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco, o Estado de Pernambuco foi condenado a adequar a unidade do Instituto de Medicina Legal localizada em Petrolina a condições seguras e sadias de trabalho. Mesmo apresentando recurso da decisão, que foi analisado nesta terça-feira (26), o Estado segue obrigado a ajustar, no prazo de seis meses, as dependências do IML/Petrolina ao que foi exigido pelo MPT.

O procurador do Trabalho Ulisses Carvalho ingressou com ação contra o IML em agosto de 2015, após constatar em procedimento investigatório que o órgão descumpria diversas normas de saúde e segurança do trabalho. O processo foi baseado em inspeções realizadas no IML pelo Conselho Regional de Medicina de Pernambuco (Cremepe), pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) e pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) de Petrolina, após recebimento de denúncia pelo MPT em 2009.

Objetos usados nas ocorrências de morte não são devidamente acondicionados, gerando risco de corte, perfuração e contágio aos servidores dos IMLs em Pernambuco

Ausência de equipamentos de proteção individual (EPIs) para os trabalhadores; exposição a agentes biológicos e químicos por falta de higienização do ambiente; iluminação e ventilação precárias e a inexistência dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e de Prevenção de Riscos Ambientais (PRPA) foram algumas das violações apuradas. Desde o recebimento da denúncia, a gestão do IML/Petrolina não seguiu as recomendações do MPT e negou firmar termo de ajuste de conduta (TAC) junto ao órgão, o que motivou o ajuizamento da ação.

"Os relatórios evidenciam que as inadequadas condições sanitárias no IML/Petrolina arriscam a saúde e a segurança não só dos servidores públicos e prestadores de serviços, mas também de todas as pessoas que frequentam o local", relata o procurador.

Pela sentença, devem ser corrigidas as 22 infrações averiguadas pelo MPT no prazo de seis meses, contados a partir de 29 de março último, data em que o Estado foi notificado pela justiça do Trabalho. Em caso de descumprimento, será multado em R\$50 mil por obrigação desrespeitada e R\$15 mil por trabalhador prejudicado. Ainda é possível recorrer da decisão.

As irregularidades existentes no meio ambiente de trabalho são objeto de ACPs movidas pelo MPT nas três unidades do IML em Pernambuco (Recife, Caruaru e Petrolina). Responsável pelo funcionamento da entidade, o Governo do Estado tem tomado medidas insuficientes para sanar as violações das regras de saúde e segurança.

Conforme relatam os procuradores responsáveis pelas ações – Ulisses de Carvalho (Petrolina), José Adilson Costa (Caruaru) e Débora Tito (Recife) -, o ajuizamento das ações visa assegurar que sejam cumpridas as obrigações com a saúde e segurança dos trabalhadores. "Agimos para garantir que o Estado elimine ou neutralize a ação de agentes insalubres e perigosos, por meio de medidas de proteção coletiva e individual. O ideal é que não exista a insalubridade no ambiente e sim que as condições sejam sadias e seguras para o desempenho da atividade laboral", afirmam os membros.

Dados

Acidentes e doenças ocupacionais são responsáveis por mais de dois milhões de mortes todo ano, segundo levantamento de dados realizado em 2013 pela Organização Mundial do Trabalho. No mundo a cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho. Nesse mesmo tempo, 115 sofrem um acidente laboral. No Brasil, de acordo com os dados da Previdência Social, ocorreram, entre 2007 e 2013, cinco milhões de acidentes do trabalho, com o quantitativo de 19.551 trabalhadores inválidos.

Dia Mundial

O dia 28 de abril foi escolhido como data Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2003, como forma de lembrar os 78 trabalhadores mortos após explosão em uma mina no estado norte-americano da Virgínia, em 28 de abril de 1969. No Brasil, a Lei 11.121/05 instituiu que nesse dia seja celebrado o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

28/04/2016

Demissão de empregado com doença grave é discriminação presumida

Demitir um empregado que possui doença que suscita preconceito é discriminação presumida. A tese está estabelecida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho e foi baseado nela que a 8ª Turma do TST determinou que um colégio de Salvador deve recontratar uma trabalhadora que sofre de esclerose múltipla. Além de reintegrá-la, o colégio foi condenado a pagar os salários do período de afastamento e indenização por dano moral no valor de R\$ 10 mil.

A autora do processo afirmou que foi admitida em 1990 como auxiliar de administração escolar e foi demitida em 2009. Durante esse período, descobriu que era portadora de esclerose múltipla, doença do sistema nervoso central que apresenta sintomas como fadiga intensa, depressão, fraqueza muscular, alteração do equilíbrio da coordenação motora e dores articulares.

A sentença da 5ª Vara do Trabalho de Salvador considerou legal a demissão por não constatar discriminação, entendendo que a dispensa "decorreu de ato diretivo do empregador na organização do seu negócio". Com esse mesmo entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) negou recurso da empregada.

O TRT-5 havia entendido que caberia à empregada provar que a despedida se deu em razão da doença, o que não ocorrera no caso. Entretanto, o ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, relator do recurso, aplicou ao caso a Súmula 443 do TST, que presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Assim, uma vez que tinha conhecimento da doença da empregada, caberia ao colégio provar que a demissão teve motivação diferente da alegada. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.