

# Clipping



**14/06/2016**

## Construtora não é responsabilizada por crime ocorrido em alojamento de obra durante feriado

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso do Ministério Público do Trabalho contra decisão que negou indenização por danos morais a familiares de um servente de obra da Grantel Engenharia Ltda. morto por um colega no alojamento da empresa. O crime ocorreu no feriado do Dia do Trabalho, em 2012, o que levou o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) a não considerá-lo como "acidente do trabalho", pois era um dia de folga e a morte foi resultado de desentendimento pessoal, sem nenhuma relação com as atribuições do serviço.

Embora não seja parte no processo, o Ministério Público recorreu ao TST para garantir os interesses de um dos filhos do servente, menor de cinco anos. A vítima começou a trabalhar na Grantel em 21 de abril de 2012, e foi morto dez dias depois a facadas. Ele e o colega bebiam sozinhos na cozinha do alojamento quando começaram a discussão que culminou com a morte do servente. Ambos eram de Ijuí (RS) e começaram a trabalhar juntos na construtora em Caixas do Sul (RS). De acordo com uma testemunha, eram amigos íntimos e compadres, já que o autor do crime é padrinho de uma filha da vítima.

O TRT, assim como o juiz de primeiro grau, não constatou culpa da construtora no incidente. Isso porque o crime ocorreu em dia feriado e no alojamento fornecido aos empregados, "que não se confunde com o local da prestação de serviços". Logo, não ocorreu em local ou horário de serviço, o que exclui as hipóteses de acidente de trabalho (inciso II do artigo 21 da Lei 8.213/91)". Para o TRT, "o risco de perder a vida por força da violência criminosa atinge todo e qualquer cidadão, independentemente do cargo ou profissão, razão pela qual se torna inviável entender que o empregador pudesse tomar providências que impossibilitassem totalmente o ato".

Quanto à alegação do Ministério Público de que a construtora teria sido negligente nos cuidados com a segurança, ao permitir a entrada de arma branca no alojamento, o Tribunal Regional alegou que não teria como barrar a sua entrada. "Facas também são utilizadas como utensílios de cozinha necessários para preparo das refeições dos trabalhadores", destacou. "Ademais, não se ignora que, no Rio Grande do Sul, faz parte da tradição a utilização de facas afiadas no preparo do churrasco".

TST

O Ministério Público recorreu ao TST questionando, em particular, o entendimento quanto à inexistência denexo de casualidade entre o crime e as atividades do empregado. Segundo o MPT, o incidente ocorreu dentro do alojamento fornecido

pela construtora, o que a tornaria responsável pela segurança no local e configuraria, por si só, acidente de trabalho.

A relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, não conheceu do recurso de revista do MP, não entrando no mérito da questão, porque as cópias de outras decisões apresentadas no recurso para demonstrar divergência jurisprudencial não guardavam a relação de especificidade com o caso concreto, como exige a Súmula 296 do TST). A decisão foi unânime.



**13/06/2016**

## **Empresa que não contratou seguro previsto em norma coletiva indenizará viúva de ex-empregado**

Se as partes estipulam, via negociação coletiva, a contratação pela empresa, em favor de seus empregados, inclusive dos afastados, de seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, essa benesse se agrega ao contrato de trabalho como condição mais benéfica (artigo 444 da CLT) e deve ser estritamente cumprida pela empregadora. Esse o entendimento adotado pela Justiça do Trabalho mineira, em um caso analisado pela juíza Luciana Jacob Monteiro de Castro, em sua atuação na 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no qual a viúva e inventariante de um ex-servente de uma empresa de engenharia buscou o pagamento das indenizações de seguro de vida, auxílio funerário e cestas básicas a que o falecido teria direito.

Conforme apurado no processo, o servente foi aposentado pelo INSS por invalidez em 01/10/2012, vítima de um câncer de laringe, vindo a falecer em 11/12/2013, em razão do agravamento da doença. Diante disso, a magistrada entendeu que a situação vivenciada pelo trabalhador garante à viúva o recebimento do seguro de vida, conforme cláusula 17ª da CCT da 2012/2013. Só que a empresa não comprovou que o "de cujus" estava sob a cobertura de acidentes pessoais à época do óbito, em 11/12/2013. Ou seja, não ficou provado que a empresa tivesse, de fato, cumprido sua obrigação convencional de contratar o seguro em favor do empregado.

"Ora, a reclamada é a responsável pela efetividade de tal direito, devendo pagar à autora a indenização de seguro de vida, assim como do auxílio funeral e do valor correspondente a duas cestas básicas, em conformidade com a norma coletiva (cláusula 17ª, item I e parágrafo primeiro)", expressou a magistrada, esclarecendo que a norma coletiva fixou o direito à cobertura mínima no valor de R\$25.000,00 para o seguro de vida por morte de qualquer causa.

Diante desse quadro, a juíza deferiu os pedidos de indenizações de R\$25.000,00 para compensar o seguro de vida não contratado em favor do servente falecido, além de R\$3.000,00 pelo auxílio funerário não concedido e mais R\$160,00 referente a duas cestas básicas.

A empresa recorreu da decisão, mas esta foi mantida pela 1ª Turma do TRT de Minas que ressaltou que os direitos previstos na CCT devem ser pagos ao espólio, independente de qualquer outro pressuposto previsto no contrato de seguro firmado entre a empregadora e a seguradora. Ou seja, deve ser cumprido estritamente o que foi convencionado pelas partes na negociação coletiva, sob pena de ofensa ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. .

**13/06/2016**

## **Obreiro portuário avulso será indenizado por más condições de trabalho no Rio de Janeiro**

A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho condenou solidariamente o Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho do Rio de Janeiro (Ogmo-RJ) - responsável pela gestão de mão de obra portuária avulsa nos portos do Rio de Janeiro, Sepetiba, Niterói e Forno - e a Companhia Docas do Rio de Janeiro a pagarem indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil a um obreiro portuário avulso. A condenação foi motivada pelas condições precárias do local de trabalho.

O trabalhador alegou, na inicial, que a empresa não oferecia sanitários, vestiários, refeitórios ou alojamentos adequados aos profissionais da área, sonogando-lhes, assim, condições dignas e humanas de trabalho. No primeiro grau, a indenização foi fixada no valor de R\$20 mil, levando o reclamante (o obreiro) e as reclamadas a recorrerem - estas requerendo a revisão da condenação e aquele, o aumento do valor da indenização para R\$30 mil.

O Ogmo, em sua defesa, argumentou que cabia à administração do porto ou ao titular da instalação portuária o dever de zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Já a Cia Docas afirmou que não participa da gestão de mão de obra dos trabalhadores avulsos portuários e não mantém qualquer vínculo com o Ogmo.

A relatora do acórdão, desembargadora Dalva Amélia de Oliveira, observou que, de acordo com o artigo 9º da Lei nº 9.719/98, "compete ao órgão gestor de mão de obra, ao operador portuário e ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas concernentes à saúde e à segurança do trabalho portuário". Em seu voto, a magistrada ressaltou que "cabe ao Ogmo a concessão e a manutenção de local adequado para higiene do trabalhador". Já a Cia Docas, segundo a relatora, cedeu os locais de trabalho e se omitiu na fiscalização das condições laborais e, portanto, deveria ser condenada solidariamente.

De acordo com a desembargadora, as péssimas condições de trabalho ficaram evidentes com as provas anexadas aos autos, especialmente as fotos do local. O valor da indenização fixado na primeira instância, entretanto, foi considerado elevado, sendo reduzido para R\$5 mil. Os desembargadores da 8ª Turma acompanharam o voto por unanimidade.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

**13/06/2016**

## **TRT/MT mantém justa causa de empregado que fez falsas reclamações da empresa na internet**

Insatisfeito com a distribuidora de veículos onde trabalhava, um empregado colocou informações falsas sobre a empresa no site 'Reclame Aqui', o maior site de reclamações de consumidores do Brasil. Quando o empregador ficou sabendo que as denúncias já tinham se espalhado pela internet, demitiu o empregado por justa causa. Ele buscou a Justiça do Trabalho para reverter a decisão da empresa, mas a 1ª Vara do Trabalho de Sinop manteve a dispensa por justa causa.

Inconformado ainda com a decisão, ele apresentou recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT), argumentando que não houve provas suficientes para ser demitido por justa causa, e garantiu que os fatos narrados

na internet eram verdadeiros. Ele sustentou ainda que a empresa não conseguiu comprovar os prejuízos causados pelas declarações na rede mundial de computadores.

O empregado postou no site de reclamações que a empresa estava usando óleo Renault em veículos Honda. Após ver seu nome exposto no site, a empresa utilizou seu direito de resposta e esclareceu que os fatos não eram verdadeiros e que utiliza apenas óleo preconizado pela montadora, de acordo com o manual do proprietário. A empresa argumentou ainda que essa atitude foi tomada deliberadamente para prejudicar a empresa.

Após a divulgação da denúncia na internet, a empresa sofreu um processo de auditoria por parte da fábrica, correu o risco reduzir sua pontuação no Programa de Excelência Honda e até mesmo perder sua concessão para revender a marca de automóveis em Sinop e região.

Além dos depoimentos e provas do processo o relator do recurso, desembargador Edson Bueno, verificou que a atitude do empregado gerou impactos altamente negativos já que nos termos do regulamento do site, as alegações ali expostas pelo ex-empregado jamais poderão ser retiradas, o que prolongará, indefinidamente, o prejuízo da empresa pois muitos consumidores o consultam e dali formam suas opiniões.

Ficou comprovado que apesar de trabalhar na empresa, o empregado não possuía veículo Honda e trabalhava no setor de funilaria, sendo que as trocas de óleo são feitas no setor de oficina mecânica.

Com base nos fatos e no depoimento das testemunhas, a 1ª Turma do Tribunal decidiu por unanimidade negar o pedido do trabalhador e manter a despedida por justa causa. A Turma concluiu que a conduta do ex-empregado configurou mau procedimento, bem como ato lesivo à boa fama da empresa e ainda houve quebra de confiança, requisito indispensável para continuação do vínculo empregatício.

Conforme os desembargadores, o prejuízo da empresa foi comprovado e as alegações eram falsas. “Pela leitura do depoimento, estou convencido de que a reclamação formulada na rede mundial de computadores não corresponde à realidade. A partir do cotejo entre as alegações prestadas em audiência e as informações lançadas no sítio "Reclame Aqui, é possível notar que o obreiro se mostrou contraditório, apresentando versões diferentes sobre o fato supostamente ocorrido”, concluiu o relator do processo, desembargador Edson Bueno.



**13/06/2016**

## **Empregado que foi ofendido pelo chefe no WhatsApp receberá reparação de R\$ 3 mil**

O meio pelo qual agressões verbais e ameaças são feitas não diminui a gravidade do fato. Assim, uma empresa foi condenada a pagar R\$ 3 mil a um analista de suporte que foi xingado por seu superior hierárquico pelo aplicativo de mensagens WhatsApp.

O empregado afirmou à 2ª Vara do Trabalho de Brasília que prestou serviços para a companhia entre junho de 2014 e agosto de 2015. Ele contou que seu superior lhe

impôs tratamento de rigor excessivo, com palavras de baixo calão, e que chegou a ameaçar chamar a polícia para retirá-lo de seu local de trabalho. Em contestação, a empresa alegou que o autor da reclamação sempre trabalhou com desídia, e que, por conta da constante insubordinação, ele se recusou a deixar o ambiente de trabalho certo dia, quando foi avisado que seria retirado do escritório pela polícia.

Em sua decisão, a juíza Larissa Lizita Lobo Silveira apontou que a empresa não contestou a cópia de uma conversa que o trabalhador teve com seu superior via WhatsApp em um dia em que se atrasou para o trabalho. No diálogo, que começou às 10h27, o superior diz que o horário de início da jornada diária é às 8 horas, com tolerância de 15 minutos, e manda o empregado voltar para casa e retornar no dia seguinte, revelando que ele teria registrado falta no dia. O funcionário tentou justificar o atraso, ressaltando que estava no hospital, que tinha atestado para o período da manhã, que a empresa não dispensava o mesmo tratamento para outros empregados que se atrasavam, e disse que não voltaria para casa. Ao final da conversa, já às 10h51, o chefe diz que se o trabalhador não fosse para casa, ia levar a polícia para colocá-lo para fora, a pontapés. “O que você tá pensando? Seu moleque! Quem manda aí sou eu! Seu M.”, concluiu o superior hierárquico por meio do aplicativo.

“Pela transcrição do diálogo acima referido, verifico que o representante legal da reclamada extrapolou do seu poder diretivo em face do reclamante, revelando o abuso de direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil”, destacou Larissa. Para ela, ficou clara a violação aos direitos da personalidade do autor, “na medida em que o tratamento dispensado pelo representante legal da empresa foi desproporcional e desarrazoado, em típico abuso do poder diretivo concedido ao empregador, configurando-se a sua responsabilidade”.

A tese de defesa empresarial, no sentido de que o autor era desidioso e insubordinado no exercício de suas funções, não serve para justificar o abuso de poder cometido pelo representante legal da empresa, avaliou a juíza. De acordo com ela, a aplicação de punições por parte do empregador deve ser feita com limites e critérios, em especial respeitando a honra e a moral dos empregados, fazendo-se prevalecer o fundamento da dignidade da pessoa humana. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.



## Ministros do TST contrariam seu presidente e defendem CLT

Portal da CUT – Ministros do Tribunal Superior do Trabalho divulgaram nesta segunda (13) manifesto em que defendem a manutenção das regras trabalhistas e criticam o uso da crise para a defesa da retirada de direitos.

Assim, contrariam o presidente do Tribunal, Ives Gandra da Silva Martins Filho, empossado em fevereiro, que tem defendido a mudança e a flexibilização das regras. Gandra cita a crise como uma razão para isso.

É possível notar, em determinado trecho do documento, que os ministros reivindicam também um melhor orçamento para o Tribunal. Mas as afirmações vão além de uma pauta corporativa. Eles lembram a importância das regras, e portanto, da CLT (sem citá-la diretamente) para a reparação de trabalhadores e trabalhadoras: “A Justiça do Trabalho (...) é reconhecida por sua atuação célere, moderna e efetiva, qualidades que muitas vezes atraem críticas. Nos últimos dois anos (2014-2015), foram entregues aos trabalhadores mais de 33 bilhões de reais em créditos trabalhistas decorrentes do descumprimento da legislação, além da arrecadação para o Estado Brasileiro (entre custas e créditos previdenciários) de mais de 5 bilhões de reais”.

Em seguida, os ministros reconhecem que a realidade produtiva brasileira mudou bastante desde que as atuais regras foram criadas. Mas ressaltam que a miséria, o trabalho escravo e explorações de todo tipo permanecem, a despeito dos avanços tecnológicos. E atacam: “Muitos aproveitam a fragilidade em que são jogados os trabalhadores em tempos de crise para desconstruir direitos, desregular a legislação trabalhista, possibilitar a dispensa em massa, reduzir benefícios sociais, terceirizar e mitigar a responsabilidade social das empresas”.

Em outro trecho, criticam a proposta de abolir as regras hoje existentes e delegar as relações capital-trabalho para o campo puro e simples da negociação. O texto afirma que a proposta deturpa o princípio constitucional da negociação, consagrado no caput do artigo 7 da Constituição, “que é o de ampliar e melhorar as condições de trabalho”. E não, portanto, de reduzir direitos.

O mesmo trecho lembra que a relação entre os dois campos é extremamente desigual – e na citação não se deixa de entrever uma crítica ao movimento sindical: “É importante lembrar que apenas 17% dos trabalhadores são sindicalizados e que o salário mínimo no Brasil (sétima economia do mundo) é o menor entre os 20 países mais desenvolvidos, sendo baixa, portanto, a base salarial sobre a qual incidem a maioria dos direitos”.

Partindo para a conclusão, o manifesto alerta: “O momento em que vivemos não tolera omissão! É chegada a hora de esclarecer a sociedade que a desconstrução do Direito do Trabalho será nefasta sob qualquer aspecto: econômico (com diminuição dos valores monetários circulantes e menos consumidores para adquirir os produtos oferecidos pelas empresas, em seus diversos ramos,); social (com o aumento da precarização e da pauperização); previdenciário (...); segurança (...); político (pela instabilidade causada e consequente repercussão nos movimentos sociais); saúde pública, entre tantos outros aspectos”.

O secretário nacional de Assuntos Jurídicos da CUT, Valeir Ertle, destaca que os 19 ministros que assinam esse manifesto são os mesmos que se posicionaram contra o projeto da terceirização total. Lembra que, em março, as centrais se reuniram com Gandra e refutaram a tese da prevalência do negociado sobre o legislado, proposta pelo presidente do TST. “Ele é um aliado do Temer, e quer ajudar a encaminhar a visão do empresariado e passar a conta para os trabalhadores”, analisa.