

Clipping



18/07/2016

Empresa é condenada por agressão policial durante paralisação de empregados

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da Rio Claro Agroindustrial S.A. contra condenação por dano moral, no valor de R\$ 1,5 mil, pela agressão sofrida por ex-empregado durante ação policial na empresa. A polícia de Cachoeira Alta (GO) foi chamada devido à paralisação dos trabalhadores rurais para receber salários atrasados ou pagos irregularmente.

Com a decisão, a Turma manteve a condenação imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO). O ministro José Freire Pimenta, redator designado do acórdão, destacou que ficou evidenciado na decisão regional que o ex-empregado foi agredido em seu local de trabalho, e que a ação da polícia teria sido desproporcional, além de ter sido "chancelada" pela Rio Claro, "que nada fez para impedir a agressão dos seus empregados, dentro de suas dependências".

Segundo testemunhas, a paralisação ocorreu cedo, por volta das 6h, antes do início dos trabalhos, quando os empregados resolveram não sair do alojamento onde dormiam, dentro da empresa. Por volta das 8h, ainda segundo o depoimento, policiais entraram no alojamento "já batendo e ordenando que todos saíssem e chamando todos de vagabundo", e oito pessoas foram presas e as demais levadas para uma quadra de futebol. Para o Tribunal Regional, as provas testemunhais deixaram claro que o movimento dos empregados, que buscava o pagamento de salários corretos, melhoria na alimentação e equipamentos de proteção, "foi uma reivindicação justa", e a polícia adentrou a propriedade com o consentimento da empresa.

A Rio Claro interpôs recurso de revista ao TST alegando não ter praticado nenhum ato ilícito e que, ao acionar a polícia, apenas exercitou um regular direito seu. Sustentou também que não tinha poderes para impedir a ação policial, e que não havia prova de que o trabalhador tenha sofrido pessoalmente as lesões alegadas. Ainda segundo a empresa, o empregado não se preocupou em individualizar as lesões que teria sofrido, e "se aproveitou de narrativa genérica para fazer valer em seu favor dano supostamente sofrido por terceiros não identificados".

O relator original do processo, ministro Caputo Bastos, ficou vencido na Turma. Para ele, a empresa não poderia ser condenada porque não havia provas da agressão pessoal ao autor da reclamação, e as ações foram praticadas por policiais militares, e não por seus representantes.

No entanto, o ministro José Roberto Freire Pimenta, cujo voto foi o vencedor, citou trechos do acórdão regional no sentido de que, embora a reprovável agressão tenha ocorrido por ação da Polícia Militar, é dever do empregador preservar a integridade física de seus trabalhadores. O ministro ressaltou ainda que, para se chegar a

conclusão contrária à do TRT, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta instância (Súmula 126 do TST).

15/07/2016

Operadoras portuárias e estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão não chegam a acordo em mediação no TST

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, realizou na tarde desta sexta-feira (15) audiência de mediação entre o Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão (Sindestiva) e o Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo (Sopesp). O encontro terminou sem acordo após o Sindestiva alegar que não poderia cumprir sua parte no acordo de impedir a greve dos estivadores, prevista para este sábado (16), pois a paralização foi aprovada unanimemente pela categoria em assembleia na última quarta-feira (13).

Após diversas rodadas de negociações, o ministro Ives Gandra chegou a um consenso com a Sopesp e concedeu aos representantes do sindicato patronal prazo até terça-feira (19) para deliberar com as operadoras sobre a proposta de estabelecer em 450 o número de vagas ocupadas por estivadores vinculados (atualmente as empresas contam com 280 empregados), reajuste salarial de 10% retroativo a março deste ano, além de vale-refeição no valor de R\$ 30. Em contrapartida, solicitou que a categoria não deflagrasse a greve e aguardasse a resposta dos patrões para tentar firmar o acordo coletivo e encerrar o impasse sobre a decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST, de outubro de 2015, que aumentou de 50% para 66,66% o número de vinculados, em relação aos avulsos, a partir de julho deste ano. O acórdão da SDC prevê uma diminuição gradativa da convocação de avulsos até 2019.

O Sindicato dos Estivadores, no entanto, afirmou que não teria condições de impedir a paralisação, uma vez que o movimento paredista estava previsto para acontecer na semana passada, mas foi adiado a pedido do próprio ministro em audiência anterior, na última sexta-feira (8). "Já adiamos na semana passada e agora ficou com o calendário para esse final de semana. Não tenho como adiar mais uma vez a greve, é deliberação da categoria em assembleia, e eu não posso passar por cima", afirmou o presidente do Sindestiva, Rodnei Oliveira da Silva.

Para Gandra Filho, a incerteza sobre a deflagração da greve neste fim de semana impossibilita qualquer continuidade nas negociações e, por isso, decidiu encerrar a mediação sem elaborar uma proposta final.



18/07/2016

Depósitos recursais têm novos valores a partir de 1º de agosto

O Tribunal Superior do Trabalho divulgou os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da CLT. Os valores, que entram em vigor a

partir de 1º de agosto, foram reajustados pela variação acumulada do INPC do IBGE do período de julho de 2015 a junho de 2016.

A nova tabela prevê o depósito de R\$ 8.959,63 para a interposição de recurso ordinário e de R\$ 17.919,26 para recurso de revista, embargos, recurso extraordinário e recurso em ação rescisória.

O objetivo do depósito recursal é garantir a execução da sentença e o pagamento da condenação, e se aplica, portanto, aos empregadores.



18/07/2016

Aprovada resolução sobre procedimentos administrativos em casos repetitivos

A padronização de procedimentos administrativos em processos de repercussão geral, casos repetitivos e incidentes de assunção de competência foi regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) pela Resolução 235/2016, aprovada na 16ª sessão do Plenário Virtual. A resolução foi uma das cinco normas criadas para normatizar assuntos do novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015) que demandavam atuação do Conselho - segundo o artigo 979, a instauração e o julgamento dos incidentes de resolução de demandas repetitivas devem ser objeto de ampla divulgação e publicidade pelo CNJ por meio de registro eletrônico.

A nova resolução aproveita as estruturas já existentes voltadas ao gerenciamento de processos de repercussão geral e recursos repetitivos para a organização de procedimentos administrativos decorrentes dos incidentes de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência. Também uniformiza procedimentos administrativos resultantes dos sobrestamentos e destaca a especialização do corpo funcional responsável por lidar com esse tipo de atividade nos respectivos órgãos judiciais.

A Resolução 235/2016 ainda trata da criação de um banco nacional de dados que permite a ampla consulta às informações de repercussão geral, dos casos repetitivos e dos incidentes de assunção de competência. Com a criação do banco, a ideia é otimizar o sistema de julgamento de demandas repetitivas e a formação concentrada de precedentes obrigatórios prevista no novo Código de Processo Civil.

Com 18 artigos e cinco anexos, o ato normativo, relatado pelo conselheiro Fernando Mattos, substitui a Resolução CNJ 160/2012, que tratava da organização dos Núcleos de Repercussão Geral e Recursos Repetitivos no Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Superior Eleitoral, Superior Tribunal Militar, Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal e nos Tribunais Regionais Federais.

Colaboração – A proposta de resolução foi desenvolvida com a colaboração do Departamento de Pesquisas Judiciárias, da Corregedoria Nacional de Justiça e do Conselho da Presidência do CNJ, além do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho. Durante as reuniões, o grupo ponderou que embora as adaptações sejam complexas, especialmente se consideradas as peculiaridades de cada ramo de Justiça, a padronização é aguardada pelo Judiciário e pela sociedade, conforme verificado nas manifestações colhidas durante a audiência pública sobre o novo CPC realizada pelo CNJ no início de maio.

A necessidade de regulamentação do novo CPC começou a ser discutida no CNJ a partir de um grupo de trabalho criado pela Presidência composto por conselheiros e juízes auxiliares. Depois de analisar os dispositivos que demandavam regulamentação pelo Conselho e ouvir a comunidade jurídica em consulta pública e audiência pública, o grupo apresentou minutas de resolução sobre os temas comunicações processuais e Diário da Justiça Eletrônico, atividades dos peritos e honorários periciais, alienação judicial por meio eletrônico e demandas repetitivas.



19/07/2016

Turma aumenta valor de indenização concedida a operadora de caixa assediada sexualmente por colega de trabalho

A 10ª Turma do TRT de Minas aumentou de 5 para 10 mil reais a indenização por danos morais concedida a uma operadora de caixa assediada sexualmente por um colega de trabalho. Acompanhando o voto do desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, os julgadores entenderam que a ré se omitiu em tomar providências para evitar o ocorrido e decidiram majorar o valor da indenização para surtir o efeito pedagógico desejado.

As testemunhas confirmaram que o fiscal de loja costumava fazer gracejos de mau gosto com a reclamante, como dizer que gostaria de fazer sexo com ela, mesmo grávida, e que era para ela "puxar a perninha do neném dele". No entender do relator, a conduta extrapolou os limites de uma brincadeira entre colegas de trabalho e tinha clara conotação sexual.

"Ficou devidamente comprovado que a conduta do empregado da reclamada em relação à autora foi recheada de insinuações de ordem sexual", registrou. Ele admitiu que flertes e galanteios podem existir entre colegas de trabalho. "Até porque a convivência diária pode trazer afinidades, inclusive de caráter amoroso ou sexual entre as pessoas, que podem ser correspondidas ou não", ponderou. No caso, destacou ter ficado claro que a operadora de caixa não correspondia aos "gracejos inoportunos e insistentes" do colega. O fato de saber lidar com a situação, afastando o ofensor, não foi considerado capaz de descaracterizar o assédio sexual.

"Na seara trabalhista, a doutrina e jurisprudência mais abalizada também admitem outras modalidades de assédio sexual, como o que se convencionou se denominar como assédio por intimidação, em que a vítima é alvo de conduta indecorosa, inconveniente e persistente sempre com incitação sexual, degradando dessa forma o ambiente laboral. Não se pode olvidar ainda até mesmo da possibilidade do assédio sexual vertical ascendente, realizado por inferior hierárquico e do assédio sexual horizontal, praticado por colega de trabalho na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho", registrou.

Na decisão, foi lembrado que o empregador tem o dever de promover um ambiente de trabalho saudável. Não apenas em relação à saúde física, mas também à saúde psíquica. Segundo apontou o relator, a qualidade de vida no ambiente de trabalho deve proporcionar uma extensão da qualidade de vida do trabalhador. Uma testemunha disse que a operadora de caixa reclamou com o gerente, mas ele não tomou qualquer providência, inclusive saiu rindo.

Diante desse contexto, o relator reconheceu que a rede de supermercados permitiu que a operadora de caixa fosse submetida a comentários abusivos com conotação sexual, invadindo a sua intimidade de maneira constrangedora dentro do ambiente de trabalho. "Diante da violação da honra e da dignidade da reclamante, esta faz jus à reparação indenizatória por danos morais decorrente do assédio sexual a que foi submetida, restando presentes os pressupostos consubstanciados nos artigos 186, 927 e 932 do Código Civil", concluiu.

O magistrado considerou o valor arbitrado em primeira instância incompatível com o grau de culpa da reclamada e a gravidade das lesões sofridas pela reclamante, principalmente para surtir efeito pedagógico, tendo em vista a total negligência e desconsideração com relação à dignidade da empregada. Por esta razão, aumentou a indenização para R\$10 mil, quantia que considerou suficiente para reparar o dano, sem promover o enriquecimento ilícito da empregada.

19/07/2016

Juíza admite prova obtida por meios ilícitos para comprovar retaliação a empregada gestante reintegrada

A prova do assédio moral supostamente cometido pelo empregador é o verdadeiro calcanhar de aquiles das ações trabalhistas. Isso porque, em regra, o assediador adota um comportamento dissimulado, procurando atuar em ocasiões em que não há testemunhas presentes, o que dificulta a prova do comportamento abusivo. Por isso, os julgadores costumam não exigir o mesmo grau de certeza e robustez das provas necessárias às matérias que não envolvem a intimidade da pessoa. E foi exatamente esse o pensamento da juíza Liza Maria Cordeiro, em atuação na 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, ao julgar o caso de uma gestante que, após ser reintegrada ao emprego mediante ação judicial, passou a sofrer retaliação no trabalho por parte do seu empregador, um restaurante.

Segundo alegado pela trabalhadora, ela teria sido proibida de entrar na cozinha e beber água filtrada, sendo alvo de perseguição por um dos sócios da empregadora, sócio esse que, inclusive, se recusou a lhe fornecer os vales transportes antes concedidos. A empregadora negou os fatos. E a única prova apresentada foi uma gravação não autorizada, realizada pela trabalhadora, de uma suposta conversa mantida entre ela e o sócio da empregadora.

Diante desse quadro, apesar de a gravação ter sido impugnada porque obtida por meios ilícitos, a julgadora admitiu a prova. "A regra em nosso ordenamento jurídico é a vedação às provas obtidas ilicitamente (art. 5º, LVI, CR/88). Ocorre que tal entendimento vem sendo mitigado, com base nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, admitindo-se, excepcionalmente, uma prova inicialmente ilícita quando ela visa a proteger bens jurídicos de extremo valor", esclareceu a julgadora. Para ela, se, num juízo de ponderação de interesses, tem-se de um lado a intimidade e a privacidade e, de outro, a ampla defesa, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, devem prevalecer estes últimos. Daí porque a prova deve ser admitida.

Ressaltando ainda que a prova indiciária é robustamente aceita pela jurisprudência, a julgadora frisou que, em casos como esse, tem aplicação a técnica de constelação de indícios, deixando-se de lado a distribuição rígida do ônus da prova, para que se proceda à distribuição harmônica e razoável do ônus probatório.

Ao analisar a conversa gravada, a juíza entendeu que, por meio das declarações prestadas, ficou demonstrado o comportamento abusivo do sócio da empresa e a atitude de retaliação à ação judicial anteriormente ajuizada. Diante disso, e

considerando os fatos suficientes para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, a magistrada deferiu as verbas rescisórias pertinentes.

Concluindo também que a situação vivenciada pela trabalhadora inviabilizou a manutenção do contrato de trabalho, e levando em conta que a empregada gestante goza de garantia provisória de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a julgadora condenou a empresa a pagar à trabalhadora indenização no valor correspondente aos salários do período de estabilidade provisória. Por fim, considerando que a ato abusivo da empregadora, discriminatório, importou em ofensa à honra da empregada, a magistrada também deferiu indenização por danos morais, arbitrada em R\$5.000,00.

A empresa recorreu da decisão, mas o recurso não foi recebido, por irregularidade do preparo recursal.



18/07/2016

Concursado dispensado sem motivação não consegue rescindir acórdão

A Seção de Dissídios Individuais-1 (Sedi-1) do TRT/RJ julgou improcedente a ação rescisória proposta por um ex-empregado da Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb) para desconstituir um acórdão da 5ª Turma do Regional fluminense, sob a alegação de manifesta afronta a norma jurídica (art. 37 da CRFB), por ter sido dispensado imotivadamente. O colegiado foi unânime ao acompanhar o voto do relator do acórdão, desembargador José Antonio Piton.

O trabalhador alegou que foi empregado concursado da Comlurb, de março de 1996 a maio de 2009, quando foi imotivadamente desligado dos quadros da empresa de limpeza do município do Rio de Janeiro. A 5ª Turma julgou improcedente seu recurso sob o entendimento de que a dispensa dos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, ainda que admitidos por concurso público, independe de motivação.

Em seu voto, o desembargador José Antonio Piton esclareceu que se trata de matéria puramente de direito, "pacificada pelo art. 173, inciso II, § 1º, da CRFB, que, por sua vez, é categórico ao afirmar que as empresas públicas e as sociedades de economia mista, prestadoras de serviços, tal como a ré, devem sujeitar-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários". Para a dispensa do empregado concursado, salientou o magistrado, basta que no ato da dispensa este seja indenizado, na forma da lei.

O relator destacou que, sendo assim, torna-se irrelevante o fato de a contratação ter-se dado por meio de concurso público e que não restam dúvidas de que a empresa, ao dispensar o empregado, apenas exerceu seu poder potestativo, mediante a quitação das parcelas rescisórias de direito, inexistindo violação a qualquer dispositivo constitucional ou legal. Até porque, segundo o magistrado, "não se poderia entender que o cumprimento das normas da Consolidação das Leis do Trabalho constituiria atentado aos princípios previstos no art. 37 da Constituição Federal".

Por fim, o relator ressaltou que, ao contrário do alegado pelo empregado, a Comlurb apresentou motivação para o ato de dispensa - ponderando que ele estaria desmotivado no desempenho das funções.

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



19/07/2016

Empresa Pública do GDF deve pagar parcelas de bolsa-auxílio vencidas a estagiária

Empresa pública do Governo do Distrito Federal deverá pagar dois meses de bolsa-auxílio para uma estagiária que ficou sem receber em novembro e dezembro de 2014. De acordo com o juiz Luiz Fausto Marinho Medeiros, titular da 16ª Vara do Trabalho de Brasília, as alegações da empresa, de ausência orçamentária e transição no governo distrital, não se prestam a justificar o inadimplemento dos valores mensais devidos. Na mesma decisão, o magistrado afastou a responsabilidade do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) pelo pagamento, uma vez que o agente em questão apenas atuou como intermediário do termo de compromisso de estágio, dentro do que estabelece a lei.

A autora da reclamação salientou, na inicial, que trabalhou como estagiária na empresa, entre fevereiro de 2014 e agosto de 2015, com base em acordo firmado por intermédio do CIEE, não tendo recebido as bolsas referentes aos dois últimos meses do ano de 2014. Ela pediu a condenação da empresa e do centro pelas parcelas vencidas.

O CIEE alegou, em defesa, que atuou somente como intermediador do termo de compromisso de estágio, não possuindo responsabilidade pelas verbas postuladas. Já a empresa pública disse que deixou de efetuar o pagamento por motivo de força maior. Disse que, em decorrência de ausência orçamentária e da transição no governo distrital, não pode implementar todas as suas obrigações contratuais.

CIEE

Ao inocentar o CIEE da responsabilidade pelo pagamento, o magistrado lembrou que, ao regulamentar o estágio de estudantes, a Lei 11.788/2008 possibilita a intermediação de agentes de integração, como o centro em questão, mas não prevê a possibilidade de ingerência, participação ou benefício em seu proveito, e nem atribui responsabilidade direta ou secundária em face das obrigações contraídas pelas partes figurantes do termo de compromisso de estágio. O centro apenas intermediou a relação triangular estabelecida pelo termo de compromisso celebrado entre a universidade onde estudava o estagiário e a empresa pública, atuando dentro de suas limitações legais, não sendo possível atribuir responsabilidade pela parcelas devidas, frisou o juiz.

Alegação genérica

Quanto à empresa pública, o magistrado salientou que a alegação de ocorrência de fato maior apresentada, além de genérica, não se presta a justificar o inadimplemento dos valores mensais decorrentes do programa de estágio firmado nos termos da Lei 11.788/2008, sobretudo por não se tratar de vantagem ou verba suplementar fora do orçamento previamente determinado.

Com esses argumentos, o juiz absolveu o CIEE e condenou a empresa pública a pagar à estagiária os dois meses devidos de bolsa-auxílio, no valor total de R\$ 1 mil.

18/07/2016

Empresa deve devolver quantia descontada indevidamente das verbas rescisórias de trabalhador

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, ou em caso de dano causado pelo empregado, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada, ou na ocorrência de dolo do empregado. Com esse argumento, o juiz Marcos Alberto dos Reis, em exercício na 20ª Vara do Trabalho de Brasília, determinou a devolução de R\$ 48 descontados pela empresa das verbas rescisórias de um trabalhador, referentes ao pagamento de vales alimentação em virtude de faltas ao trabalho.

Após deixar o emprego, o trabalhador ajuizou reclamação na Justiça do Trabalho requerendo, entre outras coisas, a devolução do valor, que teria sido, segundo ele, indevidamente descontado do total das suas verbas rescisórias. Em defesa, a empresa alegou que o valor corresponde ao desconto no vale alimentação referente a dois dias não trabalhados pelo autor da reclamação, em maio de 2015. Disse entender ser lícito o débito, uma vez que o vale somente deve ser pago em razão dos dias efetivamente trabalhados.

Em sua decisão, o magistrado lembrou que o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) afirma que “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo”, ou em caso de dano causado pelo empregado, “desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado” (parágrafo 1º). A súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao interpretar esse dispositivo, reforça a necessidade de autorização prévia e por escrito do empregado para que se reconheça a licitude desse tipo de desconto.

Da análise dos autos, disse o magistrado, não se vislumbra respaldo probatório para a tese apresentada pela empresa. “Isso porque, do contrato individual de trabalho, não consta qualquer autorização da reclamante para a realização de descontos em sua remuneração. Tampouco foram juntadas as normas coletivas que pudessem embasar o débito do valor proporcional do vale refeição pelos dias não trabalhados”. Ao determinar a devolução da quantia ilicitamente descontada, o juiz disse ter ficado patente a ilicitude do desconto perpetrado pela empregadora nos haveres rescisórios do autor da reclamação.



19/07/2016

Estagiário ofendido continuamente pelo superior deve ser indenizado

Ofensas no trabalho transformam o ambiente em um local de clima agressivo ao funcionário, o que gera indenização ao ofendido. Além disso, a empresa responde pelos atos de seus prepostos. Com esse entendimento, o juiz Fábio Gonzaga de

Carvalho, da 1ª Vara do Trabalho de Betim (MG), condenou a companhia a pagar R\$ 5 mil por danos morais a um estagiário.

O trabalhador afirmou que era rotineiramente ofendido pelo superior hierárquico, que o chamava de "X-Men", "gordo manchado" e "peça de salame". Duas testemunhas ouvidas no processo confirmaram que o gerente da empresa tinha o costume de ofender o estagiário no local de trabalho, dirigindo-se a ele sempre em tom pejorativo. Para Carvalho, a conduta do gerente violou o sentimento de honra e dignidade pessoal do reclamante, gerando a obrigação de reparação por dano moral.

"A Constituição Federal dá especial relevo ao trabalho, destacando seu valor social (artigo 1º, IV), além de consagrá-lo como direito social (artigo 6º). Dessa forma, o ambiente de trabalho não deve ser agressivo aos trabalhadores, ou haverá danos morais, como, de fato, ocorreu no caso", ressaltou o juiz.

O julgador também observou que a empresa responde pelos atos de seus prepostos (artigo 932, III, do Código Civil), sendo ela, portanto, responsável pelo ato ilícito praticado pelo gerente que trouxe prejuízo moral ao reclamante.

Nesse contexto, concluindo pela presença dos requisitos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, o juiz condenou a empresa a pagar ao reclamante indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil, quantia que, segundo o juiz, adequa-se à capacidade econômica dos envolvidos, à extensão do dano e ao caráter pedagógico da condenação. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.

18/07/2016

Trato com doenças infectocontagiosas gera insalubridade no grau máximo

Profissionais da saúde que têm contato habitual com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas devem receber insalubridade no grau máximo. Com esse entendimento, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (PR, SC e RS) condenou a União a pagar 20% de adicional a uma auxiliar de enfermagem do Ministério da Saúde que contraiu hepatite C em um acidente de trabalho.

Reprodução

A profissional, que na época estava cedida para a Prefeitura de Porto Alegre, recebia insalubridade de grau médio, equivalente a 10%. Em 2012, ela contaminou-se com o vírus ao tentar desconectar uma agulha suja de sangue de um equipamento. No mesmo ano, entrou com um processo interno requerendo pagamento do máximo. Entretanto, o Ministério da Saúde negou a solicitação.

Em 2013, a servidora aposentou-se e, posteriormente, ajuizou a ação pedindo o pagamento da diferença entre os percentuais, desde a data do requerimento até a sua aposentadoria. Conforme laudo elaborado por um perito judicial, embora a autora realizasse atividades expostas a agentes nocivos, como secreções e materiais perigosos, o contato não era contínuo. Isso classificaria o cargo como de exposição intermediária.

No primeiro grau, a 2ª Vara Federal da capital gaúcha negou o pedido. A autora apelou ao tribunal, e a 4ª Turma reformou a decisão do primeiro grau. Em seu voto, o desembargador federal Cândido Alfredo Silva Leal Junior, relator do caso, afirmou que o contato habitual com portadores de doenças infectocontagiosas "sujeitava a autora a risco permanente de contrair doenças graves, tanto que contraiu hepatite C". Assim, ele votou pela concessão do adicional de insalubridade em grau máximo, e os demais desembargadores seguiram seu entendimento. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-4.