

Clipping



08/09/2016

OGMO de Paranaguá é condenado por não qualificar portuário para escalação em tarefas mais complexas

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO) do Trabalhador Portuário e Avulso do Porto Organizado de Paranaguá a indenizar um portuário avulso que deixou ser escalado para determinadas tarefas por falta de capacitação. A Turma, seguindo o voto do relator, ministro Vieira de Mello Filho, entendeu que a situação caracterizou a chamada "perda de uma chance", justificando o pagamento de indenização.

Na reclamação trabalhista, o portuário explicou que algumas atividades têm remuneração maior, e deveriam ser desenvolvidas por todos os trabalhadores avulsos multifuncionais: faina de célula (descarga de mercadorias consideradas especiais), roçada (limpeza), chefia e fiscalização. Afirmou que OGMO, porém, escalava para elas apenas um pequeno grupo de 12 trabalhadores "privilegiados", com vínculo com o OGMO, em detrimento de centenas de outros, inclusive ele próprio, que tem todas as habilitações técnicas e capacidades para tal. Alegando violação ao princípio constitucional da isonomia, pleiteou o direito de integrar essas escalas e as diferenças salariais decorrentes da preterição nos últimos cinco anos.

Na contestação, o OGMO sustentou que o portuário não possuía qualificação específica para integrar as escalas especiais, e que a designação de trabalhadores para elas seguia parâmetros estabelecidos em normas coletivas.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Paranaguá considerou ilegal a exclusão do portuário do rodízio e deferiu o pagamento de indenização por perda de chance, determinando ao OGMO a sua integração ao sistema de escala e a oferta da oportunidade de cursar a qualificação para as tarefas para as quais ainda não estava habilitado, no prazo de 60 dias. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), porém, reformou a sentença, excluindo a indenização e a obrigação de integrar o portuário às escalas especiais. Segundo o TRT, o instrumento coletivo previa que as funções de chefia e fiscalização seriam escaladas pelo OGMO, e, no caso da faina de célula, ficou comprovado que ele não tinha habilitação, "já que o OGMO não ofertou o treinamento e a capacitação" exigidos pela Lei dos Portos (Lei 8.630/1993).

No recurso ao TST, o portuário argumentou que, de acordo com a Lei dos Portos, o rodízio e a isonomia na distribuição das atividades entre os avulsos são obrigatórios. Segundo ele, houve privilégio para diretores de sindicatos na distribuição das escalas das tarefas mais rentáveis.

Perda de uma chance

O ministro Vieira de Mello, ao votar no sentido do provimento do recurso, observou que o quadro fático, exaustivamente examinado pelo TRT, permite concluir que

houve conduta ilícita do OGMO, tanto no sentido de preterir o avulso ilegitimamente quanto no de descumprir a obrigação de promover a sua qualificação, prevista no artigo 18 da Lei dos Portos. "Também ficou provado que tal conduta suprimiu do trabalhador a possibilidade de ser escalado para tais atividades, ocasionando-lhe prejuízo", afirmou. Segundo o ministro, a controvérsia reside em definir se a conduta do OGMO gera para o empregado o direito à reparação, ainda que não se possa garantir que, caso fosse escalado, ele efetivamente seria sorteado para as atividades especiais.

Nesse ponto, Vieira de Mello Filho julgou cabível a avaliação do caso pelo prisma da teoria da perda de uma chance, que visa à responsabilização do agente causador pela perda da possibilidade de se buscar posição mais vantajosa que provavelmente seria alcançada se não houvesse o ato ilícito. "A perda de uma chance, desde que razoável, é considerada ofensa às expectativas do trabalhador", afirmou. "A chance perdida guarda sempre um grau de incerteza acerca da possível vantagem, justificando o pagamento de indenização correspondente à possibilidade de êxito do intento do trabalhador".

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso e restabeleceu a sentença.

08/09/2016

Turma mantém pagamento de adicional de insalubridade a psicóloga da Fundação Casa (SP)

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu o direito de uma psicóloga da Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente (Fundação Casa-SP) ao recebimento de adicional de insalubridade devido à exposição a vírus e bactérias. A exposição ocorria no atendimento de internos portadores de doenças infecto-contagiosas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que condenou a Fundação Casa ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, baseou sua decisão em laudo pericial que originalmente não foi aceito pelo juiz de primeiro grau. Para o juiz, o laudo deixara claro apenas a "probabilidade de exposição" a agentes biológicos.

No entanto, o TRT considerou que o laudo foi "cristalino" no sentido de que o contato com os agentes biológicos era habitual, enquadrando-se no Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Também seria claro ao constatar que não havia equipamentos de segurança (EPs). Segundo o Regional, a norma abrange não só hospitais, mas também outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana. Com isso, reformou a sentença, reconhecendo o direito do adicional de insalubridade à psicóloga no percentual de 20% sobre o salário mínimo.

TST

Ao não conhecer recurso de revista da Fundação Casa contra a condenação, a ministra Katia Magalhães Arruda, relatora do processo no Sexta Turma do TST, esclareceu que o Tribunal Regional decidiu de forma soberana e com base na prova pericial. Assim, diante das premissas fático-probatórias registradas pelo TRT, que não podem ser reexaminadas no TST (Súmulas 126 e 297), não é possível chegar a conclusão contrária, como pretendia a fundação.

A decisão foi por maioria, ficando vencido o ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

08/09/2016

Novo Fórum Trabalhista de Macapá será inaugurado sendo referência em sustentabilidade

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região entregará à população amapaense, no mês de setembro, as novas instalações do Fórum Trabalhista de Macapá. O novo prédio, que fica localizado no Loteamento Infraero II, abrigará as 8 Varas do Trabalho instaladas na capital amapaense (com capacidade para receber mais 04 que futuramente possam ser criadas), que atendem a população dos municípios de Macapá, Amapá, Amapari, Calçoene, Cutias, Ferreira Gomes, Mazagão, Itaupal, Oiapoque, Porto Grande, Pracuúba, Santana, Serra do Navio, Tartarugalzinho, Afuá (Pará) e Chaves (Pará), proporcionando maior conforto e acessibilidade à população, bem como magistrados, servidores, jurisdicionados e advogados que militam na região.

Com um custo superior a R\$ 21 milhões, o prédio possui 9 mil m² e está dividido em quatro blocos, com três pavimentos. Nele estarão concentradas, além das Varas, área de atendimento, depósito, arquivo, auditório, biblioteca, bancos e estacionamento na área externa. Com uma demanda crescente na região, com o recebimento de mais de 1.300 casos novos por mês, a construção do Novo Fórum Trabalhista de Macapá contou com o apoio fundamental da bancada amapaense no Congresso Nacional, que não mediu esforços para inserir no orçamento da União os recursos referentes a 100% do valor da obra, executada exclusivamente com verba destinada através de emenda de bancada.

Sustentabilidade

Mesmo antes de ser inaugurado, o novo prédio já é considerado o mais sustentável da Justiça do Trabalho em todo o Brasil, pois segue critérios de sustentabilidade que permitem o reaproveitamento, a economia e a preservação do meio ambiente local.

O novo Fórum Trabalhista de Macapá possui sistema de reaproveitamento da água da chuva, sistema de renovação do ar ambiente, sistema de reaproveitamento da água produzida pelas centrais de ar-condicionado, sistema de tratamento de esgoto, além de sistema de captação e geração de energia solar que responderá, inicialmente, por aproximadamente 25% da necessidade de energia mensal, tornando-se um paradigma para as demais construções a serem realizadas na região e no Judiciário trabalhista.

08/09/2016

PJe passa a funcionar em mais 15 comarcas do interior de Pernambuco

Na última quarta-feira (31/8), o Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) ampliou o funcionamento do sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) para mais 15 comarcas, atingindo 67 e outros 260 órgãos julgadores (do 1º e 2º grau e Turmas Recursais). A adoção do sistema ocorre em unidades do interior que integram o Polo

Caruaru. As novas unidades judiciárias que passam a utilizar o sistema são as varas únicas das comarcas de Belém de Maria, Bom Jardim, Camocim de São Felix, Catende, Chã Grande, Cortês, Cumaru, João Alfredo, Joaquim Nabuco, Maraiá, Orobó, Passira, Riacho das Almas, Sairé e São Joaquim do Monte. A obrigatoriedade de uso do PJe terá início em 30 de setembro.

A implantação abrange os processos de competência cível, da fazenda pública, de família e registro civil, de acidentes do trabalho, sucessões e registros públicos, execuções de título extrajudicial, executivos fiscais e cartas de ordem, precatória e rogatória cíveis. Não estão contemplados os processos cíveis da infância e da juventude. A previsão é de que até o final de 2017 todas as unidades judiciárias cíveis do estado funcionem com o sistema PJe. A meta é uma das prioridades do presidente do TJPE, desembargador Leopoldo Raposo.

Sistema — O PJe foi desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em parceria com tribunais brasileiros a fim de garantir a automação do Poder Judiciário. Lançado em 2011, o sistema visa permitir a prática de atos processuais em todos os ramos da Justiça, proporcionando mais segurança, transparência e celeridade à tramitação processual e a eliminação do papel, já que as ações deixam de estar no meio físico.



08/09/2016

MPT articula ação contra trabalho infantil em parceria com companhias aéreas

Buscando conscientizar a sociedade sobre a exploração de crianças e adolescentes, o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco articulou, em conjunto com a Infraero e empresas da aviação civil, promoção de campanha de comunicação permanente para combate ao trabalho infantil.

A iniciativa, de responsabilidade da procuradora do Trabalho Jailda Pinto, titular da Coordenadoria de Combate à exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância) do MPT-PE, pretende viabilizar a veiculação de vídeos, spots para rádio, anúncios em revista, panfletos e adesivos pelas companhias aéreas, no Aeroporto Internacional do Recife/Guararapes - Gilberto Freyre.

Além da Infraero, compareceram à audiência, realizada na manhã do 1º de setembro, representantes da Azul Linhas Aéreas, Copa Airlines, Gol Linhas Aéreas, Latam e TAP – Transportes Aéreos Portugueses. A procuradora apresentou às empresas o objetivo do procedimento, explicando a urgente necessidade de garantir esforços da sociedade e do Estado contra a exploração de crianças e adolescentes.

Durante o encontro, foram abordadas formas de viabilizar o combate ao trabalho infantil, como o incentivo ao programa de aprendizagem, que permite o trabalho de adolescentes e jovens em condições seguras, saudáveis e dignas, regido por legislação específica.

Ainda, Jailda salientou a importância de inserir nos programas de aprendizagem adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, bem como crianças e jovens acolhidos por orfanatos e abrigos. “Dessa forma, a ação, além de cumprir mecanismos de proteção da infância, possibilita a inclusão no mundo do trabalho

das crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social, evitando a perpetuação do ciclo da pobreza”, pontou a procuradora.

Articulação

A aviação civil é apenas um dentre os setores que o procedimento busca articular ações de combate à exploração de crianças. A procuradora salienta que, em breve, planeja somar esforços com outros segmentos.



09/09/2016

Justa causa e devolução de valores pelo empregado não podem ser discutidas em ação de consignação em pagamento

Na ação de consignação em pagamento, a questão a ser analisada se limita à resposta da seguinte pergunta: a recusa do credor em receber o valor consignado é justa ou não? Questões sobre o reconhecimento de justa causa aplicada ao empregado, assim como de devolução de valores recebidos por ele em excesso, não podem ser discutidas nesse tipo de ação, pois demandam a produção de prova pela via processual adequada. Com esse fundamento, a 8ª Turma do TRT-MG negou provimento ao recurso de um empregador que pretendia, em ação de consignação em pagamento, o reconhecimento da dispensa por justa causa de sua empregada e pedia a devolução de valores, em razão do saldo negativo do acerto rescisório.

O juiz de primeiro grau reconheceu a procedência da ação de consignação de pagamento, mas apenas para desonerar a empregadora da obrigação de pagar à trabalhadora os valores registrados no TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) apresentado. É que, na visão do magistrado, as pretensões da empregadora, de reconhecimento da justa causa e de devolução de valores, não podem ser discutidas nessa modalidade especial de ação, que tem o único objetivo de evitar a mora do devedor. Assim, nesses aspectos, o processo foi extinto, sem resolução do mérito. E, ao examinar o recurso, o juiz convocado relator, João Alberto de Almeida, cujo voto foi acolhido pela Turma julgadora, manteve o entendimento adotado na sentença.

Citando regras do novo CPC, o magistrado ressaltou que a ação de consignação em pagamento está prevista como procedimento especial no artigo 539 do CPC/2015, a ser utilizado pelo devedor para se resguardar da mora, quando o credor se nega a receber o valor que lhe é disponibilizado. Tanto é assim que, nos termos do artigo 544 do CPC/2015, a defesa do credor na ação de consignação e pagamento deve se limitar às seguintes alegações: 1 - não houve recusa ou mora em receber a quantia ou a coisa devida; 2 - foi justa a recusa; 3 - o depósito não se efetuou no prazo ou no lugar do pagamento; 4 - o depósito não é integral, devendo, nesse caso, indicar o valor que entende devido. "Assim, os limites da consignação estão pautados na resposta à pergunta sobre se a recusa do devedor em receber o valor consignado é ou não legítima", frisou.

Além disso, o relator concluiu que os efeitos da revelia, que havia sido aplicada à trabalhadora na sentença, nada influem na discussão da justa causa e na devolução de valores, mas apenas nas questões que podem ser discutidas na ação de

consignação em pagamento, ou seja, quanto ao recebimento pela credora (empregada) da quantia registrada no TRCT e a consequente desoneração da devedora (empregadora) desse pagamento. Nesse quadro, a Turma manteve a sentença de primeiro grau, na parte que extinguiu o processo sem resolução de mérito, quanto ao pedido de reconhecimento da justa causa e da devolução de valores pela trabalhadora, negando provimento ao recurso da empregadora.

09/09/2016

Loja de moda é condenada a pagar R\$10 mil a vendedora obrigada a trabalhar durante afastamento médico

A juíza Anna Elisa Ferreira de Resende, em sua atuação na 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, condenou uma famosa varejista de moda a pagar indenização no valor de R\$10 mil por danos morais a uma vendedora obrigada a trabalhar durante afastamento médico, após se submeter a uma cirurgia.

De acordo com a inicial, o gerente não aceitava o período de afastamento contido nos atestados médicos apresentados, obrigando a empregada a retornar ao médico para que fosse diminuído. Segundo o alegado, havia ameaça de rescisão do contrato. Ao analisar o caso, a magistrada presumiu verdadeira essa versão. É que o representante do empregador demonstrou desconhecer os fatos discutidos no processo. Neste caso, aplica-se ao réu os efeitos da chamada confissão ficta.

Além disso, os depoimentos confirmaram o fato alegado. Conforme registrado na sentença, uma testemunha contou que viu a reclamante trabalhando após o afastamento, com pontos cirúrgicos bastante infeccionados. Ela afirmou que o gerente requereu a presença da empregada no trabalho, mesmo diante do atestado em razão da cirurgia. Outra testemunha disse que a vendedora não estava passando bem no seu primeiro dia de retorno.

"Ora, absurda a situação!", expressou a magistrada na sentença. Para ela, não há dúvidas de que a conduta do empregador violou a dignidade da trabalhadora. "Não se deve admitir é que a dignidade humana do trabalhador, representada, neste contexto, essencialmente, pelo direito à saúde, seja odiosamente denegrida com o intuito malograr o ambiente de trabalho. A higiene, saúde e segurança, representam direitos fundamentais e cláusulas de proteção devidas pelo Estado, sociedade e empregador (eficácia vertical, horizontal e diagonal dos direitos fundamentais), com fundamento nos artigos 5, V e X, 200, VIII e 225, CF", destacou.

A julgadora explicou que o assédio moral é diferente do dano moral, pois se dá por meio de condutas reiteradas e abusivas por parte do ofensor. Já o dano moral se exaure em um único ato ou omissão. Ela destacou que o aumento do nível de concorrência entre as empresas acaba por se refletir nas relações entre empregados e patrões, aumentando a incidência dessas condutas abusivas. Tudo em razão da globalização, aumento da produtividade, tentativa de corte de gastos, capitalismo e consumismo exacerbado. Segundo a juíza, a conduta é causa de graves doenças mentais e diminuição da autoestima, podendo inclusive levar ao suicídio em casos mais extremos. "As condutas maliciosas caracterizadoras de tal prática devem ser seriamente reprimidas pela jurisprudência trabalhista, com imposição de valores justos de indenizações por dano moral, a fim de não apenas recompensar a vítima lesada, como também inibir a conduta e punir o infrator (art. 186, CC)", pontuou, ainda, lembrando que o empregador responde pelos atos de seus prepostos (artigo 932 do Código Civil).

Por tudo isso, julgou procedente o pedido de indenização por danos morais, arbitrando-o em R\$10 mil. A varejista foi condenada ainda a pagar indenização por danos morais no valor de R\$2 mil, em razão da retenção da carteira de trabalho além das 48 horas, extrapolando o limite máximo previsto nos artigos 29 e 53 da CLT. Houve recurso da decisão, ainda em trâmite no TRT de Minas.



06/09/2016

Justiça do Trabalho do Ceará inclui nome de devedores no Serasa

Empresas e pessoas físicas que não quitarem suas dívidas trabalhistas podem ter seus nomes incluídos no cadastro de inadimplentes do Serasa. A parceria firmada entre o Tribunal Regional do Trabalho do Ceará e a Serasa Experian permite aos juízes do trabalho solicitarem de forma automática a inclusão de nomes de devedores na lista dos órgãos de proteção ao crédito.

A ferramenta, conhecida como SerasaJud, já está em funcionamento, mas seu uso será intensificado durante a Semana Nacional da Execução Trabalhista, que acontece no período de 19 a 23 de setembro. "O sistema é mais um instrumento para auxiliar na efetividade da execução, garantindo o pagamento das dívidas trabalhistas, com a inclusão rápida e segura dos nomes dos devedores no Serasa", esclarece o desembargador José Antonio Parente.

Atualmente há cerca de 88.500 processos em execução na Justiça do Trabalho do Ceará. São processos em que o juiz já deu ganho de causa, mas o devedor não pagou o que foi determinado pela Justiça. Nesses casos, são realizados leilões de bens penhorados e bloqueio de contas para quitar as dívidas trabalhistas. Só no primeiro semestre deste ano, já foram executados cerca de R\$ 78 milhões.

O SerasaJud vem somar-se a outros meios utilizados para forçar o pagamento das dívidas. Entre os recursos disponíveis para garantir que a parte condenada cumpra a decisão judicial, há um sistema que interliga a Justiça do Trabalho ao Banco Central e permite que o magistrado realize bloqueio de valores em contas dos devedores. Existe também um convênio firmado com o Departamento Nacional de Trânsito que possibilita penhorar veículos de forma online.

Além do uso dessas ferramentas, durante a Semana Nacional da Execução Trabalhista também será feito um trabalho para encontrar devedores que tentam burlar a Justiça. São casos em que pessoas ou empresas usam de artifícios, como "laranjas" e "testas de ferro", para ocultar patrimônio e enganar a Justiça do Trabalho.

"Para essas situações, temos sistemas que fazem cruzamentos de dados bancários e, se for preciso, até quebra do sigilo bancário", alerta o desembargador Parente. Segundo ele, parcerias com o Ministério Público Federal e a Receita Federal viabilizam a obtenção de dados, em tempo real, a fim de localizar pessoas, seus bens e identificar potencial prática de fraude.

06/09/2016

Familiares de trabalhador vítima de choque elétrico receberão indenização de mais de R\$ 300 mil na Justiça do Trabalho

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Rondônia/Acre) determinou o pagamento de indenizações por danos morais e materiais em mais de R\$ 312 mil reais a familiares de um trabalhador que morreu eletrocutado nas dependências da empresa em Ariquemes (RO), município a 198 km da capital Porto Velho. O colegiado reformou a sentença da 2ª Vara do Trabalho de Ariquemes que havia negado os pedidos formulados pelos pais, irmão e companheira do auxiliar de manutenção que tinha apenas 19 anos.

De acordo com o processo, Sávio Coradelli da Silva foi destacado em 21 de março de 2015 a realizar a pintura de um silo, equipamento destinado ao armazenamento de ração ou de qualquer tipo de grão, na Supremax Nutrição Animal Ltda - ME. Na ocasião, ao utilizar uma extensão com bocal de luz que estava ligada na calha que sustentava a fiação, sofreu o acidente fatal, decorrente do "choque elétrico seguido de parada cardíaca sem reversão imediata e morte encefálica por hipoxia", conforme apontou de forma incontroversa os laudos periciais. Colegas chegaram a prestar os primeiros socorros, mas sem resultados.

Ao analisar o recurso impetrado pelos autores, a Desembargadora-Relatora, Socorro Guimarães, imputou à empresa as responsabilidades civis objetiva e subjetiva pelo acidente sofrido pelo trabalhador, com base nas provas periciais produzidas nos autos.

"Com base em tudo o que foi demonstrado, emergiu da análise do feito um verdadeiro rastro de provas da integral culpabilidade da reclamada pelo incidente que vitimou o trabalhador Sávio Coradeli da Silva, vislumbrando, onde quer que se analise das peças processuais, elementos robustos formadores dessa convicção, sobretudo em razão da manifesta omissão e negligência da empresa para com as normas de segurança e saúde do trabalhador em suas dependências", ressaltou a Desembargadora em seu voto, o qual contrariou a alegação patronal de que houve culpa exclusiva da vítima, fato acolhido pelo Juízo de 1º grau.

O Acórdão evidenciou ainda que a própria empresa emitiu a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) junto à Previdência Social reconhecendo o eletrochoque como única causa do óbito de seu empregado, "Revelando inclusive, no mínimo, um desleixo com a verdade dos fatos e com a boa-fé processual. Aliás, por que haveria de emitir CAT informando expressamente a causa do acidente como choque elétrico se ela possuísse dúvida como agora demonstra nos autos?", indagou a Magistrada.

A Desembargadora citou também que a empresa não fez prova de que disponibilizou luvas de borracha ao falecido, equipamento imprescindível para sua segurança, bem como não fiscalizou a utilização desse equipamento pelo obreiro durante a jornada de trabalho. "A empresa descumpriu diversas obrigações legais, tais como a de adotar e fornecer os equipamentos de segurança individuais obrigatórios para salvaguardar a higidez da saúde do empregado, o que configura o ato ilícito por omissão", concluiu.

Indenizações

Do valor de R\$ 312.512,87, arbitrado provisoriamente pelo colegiado, R\$ 250 mil refere-se à indenização por danos morais a ser pago aos pais (R\$ 80 mil cada), irmão (R\$ 30 mil) e à companheira do falecido (R\$ 60 mil). Esta última ainda irá perceber indenização por danos morais (pensionamento) no valor de R\$ 61 mil, a ser pago de uma só vez.

Para definir os valores, a decisão baseou-se em alguns parâmetros, tais como a situação econômica das partes, a extensão da ofensa e o grau de culpa do agente, a relevância do direito violado, considerando que um dano à vida se sobrepõe a um dano corporal, o grau de repreensão devida em razão da conduta do agente causador do dano e, por fim, ter em vista o caráter pedagógico da sanção, para que esta desestimule a prática ou reiteração da conduta.

Além da relatora, participaram do julgamento unânime na 2ª Turma os Desembargadores do Trabalho Carlos Augusto Gomes Lôbo e Vania Maria da Rocha Abensur.

A decisão da 2ª Turma é passível de recurso.



05/09/2016

Trabalhadora rural recebe adicional de insalubridade em 20% por exposição ao calor

A 9ª Câmara do TRT-15 deu provimento ao recurso da trabalhadora rural que atuava como líder de aplicador de herbicidas e de fertirrigação, e que insistiu em receber adicional de insalubridade por conta das difíceis condições de trabalho (calor e radiação solar). O pedido da trabalhadora tinha sido negado pelo Juízo da Vara do Trabalho de São Joaquim da Barra baseado em laudo pericial que, apesar de confirmar a insalubridade pelo agente calor, afirmou ser este "neutralizado pelo uso de EPIs corretos e pelo fornecimento de líquidos reidratantes".

Para a relatora do acórdão, desembargadora Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa, estudos realizados comprovam que o trabalho rural a céu aberto submete o trabalhador a dois agentes físicos passíveis de caracterizar a insalubridade (o calor e a radiação não ionizante).

O colegiado afirmou também que "O trabalho rural na lavoura de cana de açúcar se enquadra como atividade pesada em regime de trabalho intermitente, estabelecida no quadro n.º 3 do anexo n.º 3 da NR15 do Ministério do Trabalho". E complementou que "no quadro n.º 1 do anexo n.º 3 da NR15 do Ministério do Trabalho, o índice IBUTG permitido para atividade pesada e intermitente é de 25°C".

Segundo o laudo pericial, tanto na função de aplicador de veneno, como no manuseio das bombas de irrigação, "a reclamante estava exposta a índices de 27,4 e 25,89 IBUTG, respectivamente, superiores, portanto, ao permitido na norma regulamentadora".

O colegiado confirmou que "havia o regular fornecimento e uso dos EPIs obrigatórios", mas ressaltou que eles neutralizavam apenas a exposição à luz solar, mas não ao calor, e que para os trabalhadores na lavoura de cana dificulta as trocas térmicas, "agravando a hipertermia e implicando diversos riscos, inclusive o de

morte". O acórdão salientou que "a sobrecarga térmica somente pode ser neutralizada pela observância dos limites de tolerância dos índices de IBUTG, que constam no quadro 1 do anexo 3 da NR 15".

O colegiado registrou, por fim, que "de acordo com a jornada de trabalho – das 7h às 16h30, com vinte minutos de intervalo intrajornada -, resta evidente que tais limites não eram obedecidos pela reclamada, na medida em que não consta nos autos qualquer controle dos referidos índices, mas tão somente da entrega de equipamentos de proteção, tal como constatado pelo perito". Mas não é só. De acordo com a NR 15, anexo 7, 1, "a autora laborava exposta aos efeitos da radiação não ionizante (raios ultravioleta), e por tudo isso, entendeu que era "cabível o adicional de insalubridade e em grau médio (20%), em razão da exposição do empregado ao calor acima dos limites de tolerância sem a devida proteção, bem como a radiação não ionizante que, contrariamente ao consignado pelo perito, possui amparo legal (NR 15, anexo 7, 1)".

Em conclusão, o acórdão afirmou que "a insalubridade não decorreu apenas do fato de a reclamante trabalhar a céu aberto, mas em razão da exposição ao calor excessivo, com valores de IBUTG (Índice de Bulbo Úmido - Termômetro de Globo) superiores aos limites de tolerância fixados na referida norma regulamentar". Por isso, condenou a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), em razão da exposição ao calor acima dos limites de tolerância, nos termos dos quadros 1 a 3 do Anexo 3 da NR n.º 15, acrescido dos reflexos em gratificação natalina, férias com 1/3, aviso prévio, DSRs e depósitos de FGTS acrescidos de 40%".



09/09/2016

Só dependente registrado na Previdência herda verba trabalhista

Só têm direito a herdar verbas trabalhistas os registrados na Previdência Social como dependentes do trabalhador morto. Assim entendeu a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) ao definir a companheira de um empregado que morreu antes de receber sua rescisão como única pessoa com direito ao dinheiro.

A companheira recorreu de sentença de primeiro grau que dividiu as indenizações trabalhistas devidas ao morto entre ela e os filhos maiores de idade de seu companheiro. Ela argumentou que sua união estável e condição de dependente já tinham sido reconhecidas pela Justiça Federal em ação contra o INSS que lhe garantiu uma pensão.

Para a 1ª Turma do TRT-2, a Lei 6.858/80, que trata do pagamento a dependentes ou sucessores de valores não recebidos em vida pelos titulares, prevalece sobre os artigos 1845 e 1790 do Código Civil, que estabelecem a partilha dos bens entre os herdeiros.

“A sucessão trabalhista de empregado falecido está limitada àqueles herdeiros habilitados como dependentes junto à Previdência Social”, definiu o colegiado. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-2.