

Clipping



21/11/2016

TST define que horas extras de bancários devem ser calculadas com base no divisor 180

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, nesta segunda-feira (21), por maioria de votos, que o divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT, sendo 180 e 220, para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente. A decisão seguiu majoritariamente o voto do relator, ministro Cláudio Brandão.

O julgamento foi o primeiro do TST a ser submetido à sistemática dos recursos repetitivos, introduzida pela Lei 13.015/2014. A tese fixada tem efeito vinculante e deve ser aplicada a todos os processos que tratam do mesmo tema, conforme a modulação de efeitos também decidida na sessão. Assim, os recursos contra decisões que coincidem com a orientação adotada terão seguimento negado. Caso seja divergente, a decisão deverá ser novamente examinada pelo Tribunal Regional do Trabalho de origem.

Ao fim da sessão, que se estendeu por todo o dia, o presidente do TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, destacou a importância do julgamento. "Inauguramos um novo sistema de julgamentos, de temas e não de casos", afirmou. Somente no TST, existem mais de 2.700 processos que discutem o divisor bancário. Nas Varas do Trabalho, o número se aproxima de nove mil.

O julgamento mobilizou as instituições do sistema financeiro e as entidades sindicais de representação dos trabalhadores. Em maio, o TST realizou audiência pública para colher subsídios para a decisão. Na sessão de hoje, além dos advogados das partes diretamente envolvidas (uma bancária e o Banco Santander Brasil S. A.), participaram como amici curiae representantes da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), das Federações dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte (FETEC-CUT/CN), do Paraná (Fetec/PR) e de São Paulo, da Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais (Fetrafi-MG/CUT), do Rio de Janeiro e Espírito Santo (Fetrafi-RJ/ES), do Nordeste (Fetrafi/NE) e do Rio Grande do Sul (Fetrafi-RS/CUT), do Banco de Brasília S.A. (BRB), do Banco do Estado do Rio Grande do Sul, das Confederações Nacionais dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf) e nas Empresas de Crédito (Contec) e da Associação Nacional dos Beneficiários dos Planos de Regulamento Básico e Regulamento dos Planos de Benefícios (ANBERR).

Controvérsia

Segundo o artigo 224 da CLT, a duração normal do trabalho dos bancários é de seis horas contínuas nos dias úteis, "com exceção dos sábados", num total de 30 horas de trabalho por semana.

Até 2012, a jurisprudência do TST previa que o divisor a ser aplicado no cálculo das horas extras dos bancários seria de 180 para a jornada de seis horas e 220 para a de oito horas. Em 2012, a redação da Súmula 124 foi alterada para estabelecer que, "se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado", o divisor aplicável é de 150 para a jornada de seis horas e 200 para a jornada de oito horas.

Desta forma, o tema central da controvérsia era a natureza jurídica do sábado. No caso dos bancos estatais (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal), os regulamentos consideraram expressamente que o sábado como dia de descanso. No caso dos bancos privados, os acordos não são explícitos nesse sentido.

Segundo as entidades representativas dos trabalhadores, a lei, ao prever que o trabalho semanal do bancário será cumprido de segunda a sexta, estabeleceu o sábado e o domingo como dias de repouso semanal remunerado, o que, conseqüentemente, repercute na fixação do divisor das horas extras. Segundo sindicatos e federações, as normas coletivas firmadas pela Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) também consagram essa tese, ao preverem que, quando houver prestação de horas extras durante toda a semana anterior, serão pagos também o valor correspondente ao RSR, "inclusive sábados e feriados". Apesar da legislação, dos acordos e da súmula, as entidades afirmam que "os bancos continuam se recusando a utilizar o divisor correto".

Os bancos, por sua vez, afirmam que os divisores 150 e 200 só seriam aplicáveis quando houver expressa previsão em norma coletiva do sábado como dia de RSR, o que não ocorre em diversos estabelecimentos. Segundo a FENABAN, a cláusula normativa firmada pelos bancos privados se limita a tratar dos reflexos das horas extras, "sem alterar, nem mesmo implicitamente, a natureza jurídica dos sábados", que é a de dia útil não trabalhado, nem repercute no divisor.

Tese

A tese jurídica fixada no julgamento, conforme exige a sistemática dos recursos repetitivos, foi a seguinte:

1. O número de dias de repouso semanal remunerado pode ser ampliado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, como decorrência do exercício da autonomia sindical.
2. O divisor corresponde ao número de horas remuneradas pelo salário mensal, independentemente de serem trabalhadas ou não.
3. O divisor aplicável para cálculo das horas extras do bancário, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas, é definido com base na regra geral prevista no artigo 64 da CLT (resultado da multiplicação por 30 da jornada normal de trabalho), sendo 180 e 220, para a jornada normal de seis e oito horas, respectivamente.
4. A inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado, no caso do bancário, não altera o divisor, em virtude de não haver redução do número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.
5. O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana), não sendo válida, para efeito de definição do divisor, a multiplicação da duração semanal por 5.
6. Em caso de redução da duração semanal do trabalho, o divisor é obtido na forma prevista na Súmula 431 (multiplicação por 30 do resultado da divisão do número de horas trabalhadas por semana pelos dias úteis).

Pelo voto prevalente do ministro presidente, decidiu-se que as convenções e acordos coletivos dos bancários, no caso concreto, não deram ao sábado a natureza de repouso semanal remunerado.

Por maioria, a SDI-1 também decidiu remeter à Comissão de Jurisprudência a matéria para efeito de alteração da redação da súmula 124.

Modulação

Para fins de observância obrigatória da tese, a nova orientação não alcança estritamente as decisões de mérito de Turmas do TST, ou da própria SDI-1, proferidas no período de 27/9/2012, quando entrou em vigor a nova redação da Súmula 124, até a presente data.

21/11/2016

Empregado que trabalhava externamente com jornada sujeita a controle vai receber horas extras

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso do Itaú Unibanco S.A. contra a condenação ao pagamento de horas extras deferidas a um operador de negócios que exercia suas atividades externamente em operações de crédito. A Turma entendeu que havia a possibilidade de controle em sua jornada de trabalho.

Contratado pela Fináustria, financeira que atua com operações de crédito direto ao consumidor, voltada principalmente ao financiamento de veículo, adquirida pelo Banco Itaú, o empregado obteve na primeira instância o reconhecimento do direito ao recebimento das horas extras. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), por entender que o empregado estava sujeito ao monitoramento por meio de rádio e pela conexão a sistema informatizado, além de acompanhamento presencial para conferência de metas do dia, havendo, portanto, a possibilidade de controle de jornada.

Ao julgar o agravo de instrumento pelo qual o banco tentava trazer a discussão ao TST, o relator, ministro Caputo Bastos, observou que, quando há a possibilidade de aferição do horário de trabalho, com o controle de jornada, não há incidência do artigo 62, inciso I, da CLT que estabelece exceção ao regime de controle de jornada aos empregados que exercem atividade externa, sempre que não for possível a fixação de horário. Segundo Caputo, a previsão desse dispositivo é uma "excepcionalidade", aplicável apenas a um tipo específico de empregado, que recebe tratamento diferenciado "dado o ofício que desempenha, fora do ambiente de trabalho da empresa".

O ministro explicou que o TST admite como meio de controle de jornada "todos aqueles que, de forma direta ou indireta, tornem possível o acompanhamento da jornada de trabalho". O fato de o empregador não realizar a efetiva fiscalização, mesmo dispondo de meios para tanto, não implica o enquadramento do trabalhador na exceção do artigo 62, I, da CLT.

A decisão foi por unanimidade.

21/11/2016

Síndica e condomínio são condenados em ação civil pública por ofensas a empregados

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Condomínio Residencial Santa Marta, de Teresina (PI), e sua síndica ao pagamento de R\$ 10 mil, como indenização por dano moral coletivo, em razão de ofensas generalizadas aos empregados do conjunto de residências. Apesar de decisão anterior ter negado a reparação com o argumento de que não houve dano extensivo à sociedade, os

ministros constataram ofensa aos direitos extrapatrimoniais da coletividade diante da intensidade das atitudes autoritárias da síndica – tratamento desrespeitoso, ameaça de despedida por justa causa etc.

Após denúncia de um pedreiro que teve contrato suspenso e foi proibido de usar o refeitório do prédio por cobrar na Justiça o repasse de vales-transporte atrasados, o Ministério Público do Trabalho (MPT) apurou que a síndica praticava assédio moral contra os empregados. Em depoimentos, eles disseram que recebiam faltas por atrasos inferiores a dez minutos e, como retaliação a acordos assinados em juízo, havia ameaças de justa causa e mudança de turnos com o objetivo de retirar o adicional noturno. Com base nos relatos, o MPT apresentou ação civil pública para pedir a indenização por dano moral coletivo.

O condomínio e a síndica faltaram à audiência de instrução do processo, e o juízo de primeiro grau aplicou-lhes revelia e confissão sobre os fatos, nos termos do artigo 844 da CLT. A sentença, no entanto, indeferiu o pedido do Ministério Público por considerar que as condutas ilícitas não afetaram interesses coletivos. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (PI), para quem o dano coletivo não decorre de qualquer ofensa à ordem jurídica, mas de irregularidades que comprometam o equilíbrio social. Por outro lado, o TRT proibiu as humilhações e as perseguições contra os empregados.

A relatora do recurso do Ministério Público ao TST, ministra Maria Helena Mallmann, afirmou que as violações não atingiram somente direitos individuais. De acordo com ela, as práticas nocivas descritas pelo Regional ocorreram numa intensidade capaz de "ferir os direitos extrapatrimoniais de uma coletividade de trabalhadores, trazendo-lhes inequívocos constrangimentos de ordem íntima, com repercussão negativa nas suas relações sociais, sobretudo no universo da relação de trabalho". Nesses termos, a ministra concluiu pela existência do dano moral coletivo e votou a favor da indenização, a ser revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

A decisão foi unânime.



22/11/2016

CNJ inicia estudos para melhorar acesso a decisões e normas do órgão

Representantes de diferentes setores do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) começaram a discutir uma estratégia para melhorar o acesso a documentos produzidos pelo Conselho, como decisões administrativas, resoluções e outras normas válidas para o Poder Judiciário. O resultado do trabalho do grupo, conduzido pelo conselheiro Norberto Campelo, pode culminar na criação de um departamento de documentação do CNJ, que terá, como parte de suas atribuições, compilar e divulgar a jurisprudência do Conselho.

Ao novo órgão, que está ainda em discussão, seriam incluídas as tarefas da Comissão Permanente de Jurisprudência, criada em maio de 2012 e extinta em outubro deste ano, por sugestão da presidente do CNJ e do Supremo Tribunal Federal (STF), ministra Cármen Lúcia. Os integrantes do futuro departamento serão servidores do CNJ, que ficarão responsáveis por desenvolver o banco de

jurisprudência. “A ideia é melhorar o acesso às informações para todos os usuários do Conselho, como os advogados e a sociedade em geral. O CNJ já faz gestão documental, mas de forma esparsa. Os servidores que realizam essa atividade estão espalhados por vários setores do órgão”, afirmou o conselheiro Norberto.

Além de consolidar e disponibilizar para o público o conjunto de decisões do Plenário do Conselho Nacional de Justiça, o novo departamento em estudo também fará a gestão da massa de documentos de natureza administrativa produzidos pelos gabinetes de conselheiros, departamentos e comissões permanentes do CNJ. “Tudo que não estiver coberto pelo sigilo será objeto da análise desse novo setor de documentação do Conselho: processos, documentos internos, normas, decisões administrativas, entre outros”, afirmou o conselheiro.

Metodologia – Um dos desafios desse novo grupo será automatizar a classificação, a organização, a publicação e demais procedimentos necessários à gestão do que for produzido pela autoridade financeira e administrativa do Poder Judiciário brasileiro. “O ideal é que o fluxo desse trabalho seja automatizado porque o volume documental produzido aqui no Conselho é muito grande. Quanto mais manual for esse processo – quando se digita uma palavra ou um número de processo, por exemplo – mais se aumenta a margem de erro”, disse Norberto.

Referências – O modelo de gestão de documentos desenvolvido por alguns tribunais superiores será seguido como exemplo pelo CNJ. “O trabalho realizado atualmente pelo CNJ é ultrapassado, se comparado com outros órgãos, como o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Supremo Tribunal Federal (STF) e Superior Tribunal de Justiça (STJ), que são bons exemplos na área e serão referências para nosso trabalho”, afirmou o conselheiro à frente da implantação do novo departamento de documentação do CNJ.

Uma vantagem de se aproveitar a experiência de outras instituições da Justiça é a economia que será proporcionada ao orçamento do Conselho. “Como são modelos e sistemas que foram desenvolvidos por outros órgãos públicos, a adoção deles não representará custos para o CNJ”, afirmou Norberto, que pretende compartilhar a experiência acumulada com outros tribunais que ainda não tenham um modelo consolidado de gestão de documentos. “Nossa proposta é estabelecer um modelo que possa servir também ao sistema de Justiça como um todo”, disse o conselheiro.

21/11/2016

Consulta pública sobre as Resoluções do CNJ vai até dia 23

O prazo final da consulta pública sobre o processo de consolidação das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi prorrogado para quarta-feira (23/11), até as 18 horas. O recebimento de sugestões teve o prazo ampliado em razão da indisponibilidade do sistema do CNJ no último fim de semana, 19 e 20 de novembro.

Resoluções são normas editadas pelo CNJ de cumprimento obrigatório por todos os tribunais do país, com exceção do Supremo Tribunal Federal (STF). A consulta pública é aberta a todos os cidadãos e estará disponível no portal do CNJ.

Durante um mês, um grupo de trabalho instituído pela presidente do CNJ e do STF, ministra Cármen Lúcia, analisou as resoluções editadas pelo CNJ ao longo de seus 10 anos de existência. O trabalho resultou em 25 propostas iniciais, que consolidam as resoluções em vigor. No processo de consolidação, feito a partir das diretrizes

previstas no artigo 13 da Lei Complementar n. 95/98, não houve alteração no conteúdo das normas já editadas.

O objetivo da consulta pública é colher sugestões de órgãos, entidades e cidadãos sobre os textos das 25 propostas de resoluções que resultaram desse processo. A consolidação das Resoluções do CNJ em normas mais claras e diretas é uma das prioridades da atual gestão do Conselho, anunciada pela Ministra Cármen Lúcia em sua primeira sessão plenária, realizada em setembro.

Como participar - Para participar, o interessado deve apenas preencher um pequeno cadastro, informando o seu nome, CPF e indicar a resolução a que corresponde à sugestão, com a nova redação sugerida para o dispositivo.

Os temas das resoluções consolidadas e seus respectivos números são: 1) Regimento Interno; 2) Gestão Estratégica; 3) Política de Atenção Prioritária do Primeiro Grau de Jurisdição; 4) Gestão de Pessoas; 5) Gestão Administrativa; 6) Segurança do Judiciário; 7) Gestão da Informação Processual e de Demandas Judiciais; 8) Gestão e Organização Judiciária; 9) Acesso à Informação e Transparência; 10) Nepotismo, Ficha Limpa e Cadastro de Improbidade – Critérios para ocupação de Cargos e Funções; 11) Controle Administrativo e Financeiro; 12) Precatórios; 13) Teto Remuneratório; 14) Código de Ética da Magistratura; 15) Concurso, Promoção e Processo Disciplinar; 16) Magistrados; 17) Execução Penal e Sistema Carcerário; 18) Acesso à Justiça; 19) Responsabilidade Social e Cidadania; 20) Responsabilidade Ambiental; 21) Direitos Humanos, Infância/Juventude e Promoção da Igualdade; 22) Cartórios; 23) Certidões e Documentos Emitidos no Exterior; 24) Tecnologia da Informação e Comunicação; e 25) Processo Judicial Eletrônico – PJe.



21/11/2016

Justiça interdita gesseira por risco de desabamento

Atendendo a pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), a justiça do Trabalho interditou empresa Carlindo Joaquim Santana por risco de desabamento. A interdição foi feita no último dia 10 e é resultado de força-tarefa do órgão no polo gesseiro pernambucano.

Liminarmente, tanto a Carlindo como a Shelton Gomes de Andrade – ME, outra empresa acionada judicialmente pela mesma razão, deveriam ser interditadas, sendo as atividades retomadas após inspeção que ateste a inexistência de grave e iminente risco de vida no pátio fabril de cada uma delas. As decisões liminares foram tomadas no dia 30 de outubro e 3 de novembro.

Caso descumpram, os responsáveis legais das empresas estarão sujeitos à prisão em flagrante delito pelo crime de desobediência a decisão judicial e multa de 500 mil reais, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

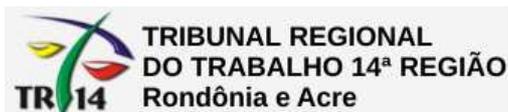
No pedido de interdição pelo MPT de uma das empresas, o órgão alegou que há anos tem feito tratativas para regularizar a saúde e segurança no local, mas sem sucesso. O pedido foi feito com base em vários documentos, entre eles o relatório de inspeção, cópia de termos de ajuste de conduta, termo de conciliação, diversas fotografias e o relatório de análise pericial, feito durante a força-tarefa.

As ações civis públicas correm na Vara do Trabalho de Araripina.

Força-tarefa

De 24 a 28 de outubro, o Ministério Público do Trabalho (MPT) realizou força-tarefa nacional no polo gesseiro do Araripe. Ao todo, 83 empresas foram inspecionadas nas cidades de Araripina, Ipubi, Trindade e Ouricuri. Em dois estabelecimentos, o risco de desabamento da estrutura era tão grave que o órgão pediu à justiça que ordenasse a demolição deles. Ao todo, 997 trabalhadores foram beneficiados diretamente com a ação.

Participaram da força-tarefa quatro procuradores, oito analistas periciais, cinco motoristas e 16 policiais rodoviários federais. Das 83 empresas fiscalizadas, 66 estavam em pleno funcionamento, 17 estavam fechadas, interditadas ou desativadas.



21/11/2016

Bradesco deve pagar R\$ 50 mil a ex-bancário por assédio moral e transporte de valores

O Banco Bradesco S/A foi condenado no Acre pela Justiça do Trabalho a pagar R\$ 50 mil reais a um ex-bancário que era chamado de burro e incompetente pela gerência, bem como era submetido ao transporte de valores.

A sentença é da 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco que também julgou parcialmente procedentes os pedidos do autor D.A.M. referente ao pagamento de horas extras, além da sexta diária, de todo o período de efetiva prestação de trabalho (05/09/2013 a 23/07/2014), adicional de 50%, reflexos de horas extras sobre férias + 1/3, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS (8% mais multa de 40% e descansos semanais.

Conforme relatos de testemunhas trazidas pelo ex-bancário na ação trabalhista, este transportou sozinho, por duas vezes, em motocicleta própria, numerário pertencente ao banco, em média de 10 a 12 mil reais. Além disso, alegou ter sido chamado por diversas vezes pelo gerente da agência, de burro e incompetente, sofrendo ainda ameaças de ser dispensado por motivos banais.

"Diante do quadro fático constatado, é inegável a existência de assédio moral, pois a reclamada, por seu preposto, reiteradamente, violou a integridade psíquica, a integridade física e a dignidade humana do reclamante, além de ter desrespeitado o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado", argumentou o Juiz do Trabalho Titular, Fabio Lucas Telles de Menezes Andrade Sandim.

O magistrado registrou também que a instituição bancária violou a Lei nº 7.102/83, ao submeter o ex-escriturário bancário a "acentuado risco à vida, à segurança, à saúde física e mental, à integridade psíquica, moral e física, em total desrespeito aos correlatos direitos fundamentais do trabalhador", no que se refere ao transporte de valores.

Ao definir o valor de R\$ 50 mil a título de indenização por danos morais, Fabio Lucas considerou o caráter pedagógico da medida, a fim de evitar a ocorrência de nova conduta ilícita, como também levou em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, e as condições econômicas e sociais do ofensor e do ofendido. Sobre o valor da indenização deverá incidir juros no importe de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da ação.

Foi ainda concedido ao autor os benefícios da justiça gratuita. O banco deverá arcar com as custas processuais, no valor de R\$ 1.200, com base no valor provisório arbitrado à condenação em R\$ 60 mil.



21/11/2016

Câmara mantém condenação a empresa que submeteu empregado ao trabalho com pó de sílica, sem proteção, mas revê valor

A 7ª Câmara do TRT-15 deu parcial provimento tanto ao recurso da reclamada, uma empresa fabricante de peças sanitárias, quanto ao do trabalhador, que se encontra aposentado desde 2012. À empresa, a Câmara deferiu o pedido de redução, para R\$ 20 mil, do valor da indenização por danos morais arbitrada originalmente em R\$ 30 mil pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí; ao reclamante, a extensão do limite da indenização por danos materiais, em forma de pensão vitalícia – foi mantido o valor de R\$ 620,40 mensais, arbitrado em primeira instância, mas o pagamento foi prorrogado até o trabalhador completar 74,9 anos, e não apenas 65, como tinha fixado a sentença de 1º grau.

O motivo da ação de indenização na Justiça do Trabalho foi, basicamente, a doença profissional que vitimou o reclamante enquanto trabalhou para a reclamada. Contratado em 1981, atuou na função de servente de fundição, passando a fundidor em 1987. Em 2002, ficou afastado pelo INSS, quando foi aberta Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) na qual constou suspeita de "silicose".

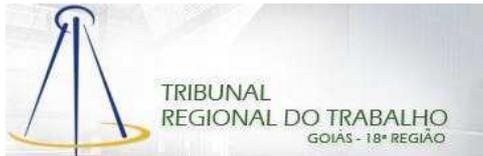
O perito, em seu laudo, confirmou a ocorrência da doença. Segundo constou da perícia, o reclamante "sofre de silicose devido ao seu contato contínuo e por longo período com o pó de sílica".

Para o relator do acórdão, desembargador Manuel Soares Ferreira Carradita, ficou confirmado "o nexos causal entre a doença e suas atividades na reclamada, além de incapacidade parcial e permanente, tendo em vista que sua lesão pulmonar é irreversível". O acórdão afirmou ainda que "os elementos dos autos, diante da inexistência de prova em sentido contrário, levam a concluir que a enfermidade sofrida pelo reclamante o incapacita para o trabalho". O colegiado, assim, tanto quanto o juízo da primeira instância, reconheceu a doença profissional adquirida pelo reclamante, enquanto esteve a serviço da empresa.

A perícia comprovou também a culpa do empregador, "pelo descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, já que não tomou as necessárias precauções para que o empregado não inalasse o pó de sílica".

Quanto ao valor da condenação, o colegiado ponderou, entre outros, o princípio da razoabilidade, para a fixação do valor da indenização, considerando tanto a gravidade da conduta do empregador, como a capacidade financeira da empresa, a fim de se obter um valor justo, "cujo objetivo é minimizar o sofrimento causado ao empregado e coibir a reincidência do agente agressor". Para tanto, acolheu em parte o pedido da empresa, de reduzir o valor da indenização de R\$ 30 para R\$ 20 mil, a título de danos morais.

No que se refere ao dano material, o acórdão considerou que "a perda funcional não atinge toda e qualquer atividade e que o reclamante encontra-se já aposentado, fora do mercado de trabalho". Por isso, entendeu "suficiente o valor arbitrado na origem, de R\$ 620,40 por mês", porém, atendendo em parte a um pedido do trabalhador, estendeu o pagamento da pensão vitalícia até ele completar 74,9 anos. O benefício, no entanto, cessará antecipadamente, caso o trabalhador venha a falecer antes de atingir essa idade, uma vez que não é extensivo a possíveis herdeiros. (Processo 0178700-77.2005.5.15.0002)



21/11/2016

Carrefour terá de indenizar em R\$ 20 mil trabalhador que ficou retido no hipermercado até 6 horas da manhã

A empresa Carrefour Comércio e Indústria Ltda foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 20 mil a um trabalhador temporário que foi impedido de sair do mercado após o fim do expediente acertado, que era 3:22h da manhã, tendo sido liberado para ir para casa apenas às 6 horas da manhã. O caso foi analisado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Go), que entendeu que o empregador não pode, sob o pretexto de gerir livremente seu empreendimento, tolher o direito de ir e vir dos trabalhadores.

Conforme os autos, o trabalhador havia sido contratado por uma segunda empresa, Zafer Recursos Humanos, para prestar serviços por dois dias nas unidades do Carrefour Flamboyant e Sudoeste. Segundo relatou o trabalhador, no segundo dia de trabalho, o porteiro e a direção da empresa impediram que ele e outros trabalhadores deixassem o estabelecimento comercial após já terem finalizado o horário de trabalho. Na ocasião, o trabalhador chegou a ligar para o número da Polícia Militar 190, mas mesmo após os policiais terem conversado com os superiores do trabalhador, a saída não foi liberada, sob o argumento de que era norma da empresa abrir a porta para entrada ou saída somente às 6 horas da manhã.

No primeiro grau, o juiz da 15ª VT de Goiânia havia decidido em favor do trabalhador condenando as duas empresas ao pagamento de R\$ 7 mil de indenização por danos morais. Em grau de recurso, as duas empresas requereram ser eximidas da condenação ou a diminuição do valor da indenização e o trabalhador requereu a majoração da indenização.

A relatora do processo, desembargadora Kathia Albuquerque, após análise dos autos, concluiu que ficou caracterizada a situação de violação ao direito fundamental de ir e vir (cárcere privado) e, conseqüentemente, ofensa ao patrimônio moral do trabalhador, que deverá receber compensação pecuniária. "O choque aparente de direitos fundamentais é facilmente resolvido por meio da ponderação de interesses, que aponta claramente para a prevalência da liberdade individual de locomoção", ponderou.

Assim, após divergência apresentada pelo desembargador Eugênio Cesário, que defendeu a majoração da indenização levando em consideração o dano sofrido e a enorme capacidade econômica do causador do dano, "também em homenagem

àqueles pobres trabalhadores que foram e talvez ainda sejam submetidos à mesma humilhação”, os membros da Primeira Turma decidiram aumentar o valor da indenização para R\$ 20 mil, com culpa exclusiva do Carrefour, que foi quem deu causa ao ilícito. Já a outra empresa Zaher foi considerada parte vulnerável na relação jurídica mantida com o Carrefour, de quem era pequeno distribuidor parceiro.



22/11/2016

Empresa é condenada por acidente com trabalhador que não recebeu treinamento nem EPIs

O acidente ocorreu no 15º dia de carteira assinada do trabalhador e resultou na perda de três dedos

Ao tentar desobstruir uma máquina nas Usinas Itamarati, na região de Tangará da Serra, um trabalhador sofreu acidente de trabalho com amputação parcial de três dedos da mão direita. Ele havia sido menor aprendiz na empresa e, cerca de quinze dias antes do acidente, foi formalizado como empregado para trabalhar na função de carregamento de caminhões.

Sem experiência, não tendo recebido qualquer treinamento para consertar o equipamento mecânico, tampouco o Equipamento de Proteção Individual (EPI), deparou-se com uma válvula entupida e ao tentar desobstruí-la com o equipamento ligado, sofreu o acidente, reduzindo sua capacidade para o trabalho em 19%, segundo laudo pericial.

A empresa foi considerada culpada pelo ocorrido e condenada pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT/MT) a pagar, nos limites do pedido, pensão mensal no valor de 19% da última remuneração até que o trabalhador complete 73 anos. Foi determinado, ainda, o pagamento de indenização de 45 mil reais para compensar o dano moral e estético.

Embora a empresa tenha alegado que a culpa do desastre foi exclusivamente da vítima, que tentou realizar o procedimento sem desligar o equipamento, o argumento não foi aceito e, segundo a relatora do processo no Tribunal, desembargadora Eliney Veloso, era evidente a falta de qualificação profissional do empregado para operar a máquina. Afinal, ele tinha apenas 15 dias de serviço, nenhuma certificação técnica para tanto e provas testemunhais comprovaram que não haviam equipamentos de proteção coletiva (placas com instruções e a máquina não possuía trava de segurança), tampouco fornecimento de EPIs.

Segundo a relatora, acompanhada por unanimidade pela 2ª Turma, não é possível culpar exclusivamente a vítima que negligenciou sua própria segurança no afã de preservar o patrimônio do empregador. “É dever do empregador organizar a prestação de serviços e o funcionamento do maquinário com o máximo de diligência preventiva quanto à saúde e segurança laborais, cabendo-lhe o dever de informar, cuidar e capacitar o trabalhador, além da efetiva fiscalização do procedimento, de modo a evitar acidentes como o ocorrido”.

Após sentença da 1ª Vara do Trabalho de Tangará da Serra, empresa e empregado recorreram da decisão. O trabalhador solicitou o pagamento integral da pensão após

o trânsito da sentença e teve seu pedido negado pelo Tribunal, que manteve o parcelamento mensal.

A empresa, por sua vez, pediu a redução das indenizações arbitradas na sentença, alegando que não foi negligente, já que providenciou assistência médica de imediato com custeio integral das despesas com hospital e remédio. O Tribunal acolheu o pedido e reduziu os valores ao importe de 30 mil reais para o dano moral e de 15 mil reais para o estético.



22/11/2016

CNI vai ao Supremo reclamar de indenizações pagas a safristas

A Confederação Nacional da Indústria moveu ação no Supremo Tribunal Federal contra a indenização paga a trabalhadores rurais safristas pelo fim do contrato é inconstitucional. A entidade considera que destinar a verba apenas a essa categoria viola o princípio constitucional da isonomia, já que nem os trabalhadores urbanos nem os demais trabalhadores rurais recebem essa verba. A questão foi levantada numa Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, de relatoria da ministra Rosa Weber.

A ação da CNI tem duplo objetivo. O primeiro é dizer que o artigo 14 da Lei 5.889/1973, que instituiu a indenização aos safristas, não foi recepcionada pela Constituição Federal. O segundo, reclamar da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que entende ser devida, junto com a indenização, o pagamento do FGTS (8% do salário por mês).

Em diversas decisões, o TST tem declarado que o artigo 14 da Lei 5889/73 foi recepcionado pela Constituição Federal, o que contraria a tese defendida pela CNI. O dispositivo diz que, quando o contrato com trabalhadores rurais safristas termina, o contratante deve pagar a ele uma quantia de 1/12 do salário mensal, “a título de indenização”.

Para a CNI, a obrigação de pagar essa indenização viola o artigo 5º da Constituição, segundo o qual todos são iguais perante a lei, e o artigo 7º, incisos I e III, também da Constituição. Os incisos dizem que são direitos dos trabalhadores “urbanos e rurais” a relação de emprego protegida contra arbitrariedades e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o FGTS.

De acordo com a entidade patronal, o princípio da isonomia “reclama a completa paridade de tratamento entre empregadores rurais e urbanos em relação ao regime de indenização ao termo do contrato de trabalho”. Se ficar entendido que o artigo 14 da Lei 5889 é constitucional, os safristas ficariam protegidos “por um duplo regime indenizatório”.

“Isso os põe em posição de superioridade em relação ao ruralista comum e em relação ao trabalhador urbano, que, mesmo quando celebra contrato a termo, não possui indenização especial automática”, conclui a CNI. “Ao tornar o regime do FGTS obrigatório, a Constituição buscou justamente superar esse sistema de indenizações especiais.