

Clipping



12/09/2016

Transportadora é absolvida de responsabilidade por morte de caminhoneiro assassinado após dar carona

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso dos dependentes de um caminhoneiro da Transbahia Transportes Ltda. que foi assassinado pela pessoa a quem deu carona. A viúva e os filhos buscavam o reconhecimento da responsabilidade civil da empresa pela morte do ente familiar, mas a Turma manteve o entendimento que isentou a transportadora de culpa, por considerar que, mesmo exercendo atividade considerada de risco, o caminhoneiro "contribuiu para o evento danoso ao dar carona a terceiros, sem prévia autorização da empresa".

Na reclamação trabalhista, os dependentes alegaram que a empresa não tomou as medidas necessárias para preservar a vida do ex-empregado, como a contratação de escolta armada ou rastreamento via satélite para o reconhecimento de ocorrências estranhas ou mudança de rota, uma vez que a carga, de álcool etílico hidratado, era de alto valor (avaliada, à época, em mais de R\$ 50 mil). Entretanto, o crime, que aconteceu em 2007, não foi enquadrado como latrocínio devido à ausência de indícios de tentativa de roubo da carga ou dos pertences do caminhoneiro. Ele foi assassinado na área interna de uma usina em São Miguel dos Campos (AL), local que possuía segurança pública e privada, quando parou para abastecer o caminhão.

A Transbahia sustentou que a atividade prestada não tinham correlação com o crime, pois o motorista praticou conduta proibida ao conceder carona ao terceiro sem autorização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª (SE) Região isentou a transportadora do pagamento da reparação civil, por considerar que não ficou configurada prática ilícita de sua parte ou nexos com a condição de trabalho. Segundo o Regional, é imprescindível a comprovação do nexo entre o assassinato e o transporte realizado pelo motorista para autorizar a responsabilização da empresa, e a prova dos autos foi no sentido de que o motorista descumpriu os procedimentos da empresa.

TST

No recurso de revista ao TST, os dependentes apontaram violação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, defendendo que ficaram configurados os requisitos necessários para a tipificação do acidente de trabalho por responsabilidade da Transbahia.

No entanto, o relator, ministro Cláudio Brandão, manteve o entendimento regional que classificou a concessão de carona sem autorização da empregadora como causa excludente para afastar o nexo causal entre o dano e a atividade profissional. "Não se pode confundir o risco decorrente do exercício da atividade profissional com o que decorre naturalmente da própria vida humana, denominado risco genérico, e

conceituado como aquele a que estão submetidas todas as pessoas, quer no trabalho ou fora dele", afirmou.

O ministro ressaltou que a responsabilidade do empregador está vinculada a um risco objetivo da atividade que o empregado executa, como, no caso dos motoristas de carretas, acidentes automobilísticos ou assaltos a carga. No caso, porém, o Regional assinalou o hábito do motorista, e de grande número de caminhoneiros, "de dar carona a terceiros, sem ao menos saber o nome da pessoa, conduta temerária tanto para o trabalhador quanto para o empreendimento econômico".

A decisão foi unânime. Após a publicação do acórdão, os dependentes opuseram embargos de declaração, ainda não analisados.

12/09/2016

Turma afasta multa por litigância de má-fé aplicada em juízo de admissibilidade

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a A&C Centro de Contatos S. A. da multa por litigância de má-fé aplicada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) ao negar seguimento a recurso de revista da empresa, por considerá-lo protelatório. O relator do processo, ministro Barros Levenhagen, destacou que não cabe à autoridade responsável apenas pelo juízo de admissibilidade do recurso emitir juízo de valor em relação a ser protelatório ou não. A A&C foi condenada em primeiro grau ao reconhecimento de vínculo de emprego com um operador de telemarketing a partir do período de treinamento, e a sentença foi mantida pelo TRT-PB. A empresa interpôs recurso de revista ao TST, cuja admissibilidade é examinada pelo vice-presidente do Regional. Nesta fase, examinam-se apenas os pressupostos legais para a admissão do recurso, como observância de prazo, recolhimento de custas, legitimidade da parte e fundamentação. "O despacho de admissibilidade é uma decisão interlocutória e de conteúdo meramente declaratório", explica o ministro Levenhagen.

O juiz, porém, ao negar seguimento ao recurso, entendeu também que houve litigância de má-fé e aplicou multa de 8% sobre o valor da causa, com base no artigo 81 do Código de Processo Civil. A A&C interpôs então agravo de instrumento ao TST, visando tanto ao destrancamento do recurso quanto à supressão da multa.

Situação atípica

No julgamento do agravo, o ministro Levenhagen chamou a atenção para o inusitado do caso. "Depara-se com o fato inusual de o vice-presidente do Regional ter-se aventurado a assentar que a alegação contida nas razões recursais apresentava-se completamente destituída de fundamento", observou. "Com isso, entendeu ter havido litigância de má-fé".

O ministro ressaltou que a admissibilidade do recurso pela instância inferior é "mero juízo de encaminhamento, provisório e precário". Cabe ao tribunal ao qual o recurso principal é endereçado – no caso o TST – emitir a última palavra quanto ao seu cabimento para, em seguida, julgar o mérito. Assim, admitir a aplicação da multa por esse juízo provisório equivale, segundo Levenhagen, a conferir ao TRT "o direito de desprover liminarmente o apelo". Ao fazê-lo, o Regional usurpou a competência do TST.

No caso da A&C, a multa foi aplicada depois da interposição do recurso de revista, e, portanto, não foi questionada no próprio recurso. A situação, inédita, levou o relator a propor uma solução também atípica: prover o agravo de instrumento, em caráter excepcional, apenas para excluir a multa.

Com relação ao mérito, o agravo foi desprovido porque, para admitir a alegação da empresa de que o treinamento fazia parte do processo seletivo, não caracterizando o vínculo de emprego, seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi unânime.

12/09/2016

Mantida competência da JT para julgar ação de etíope que prestava serviço em Embaixada do Brasil

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação contra um diplomata brasileiro apresentada por um cidadão etíope que prestou serviços para embaixadas do Brasil na África e em ilhas do Caribe. Apesar de a CLT prever a competência do Judiciário para julgar conflitos ocorridos em países estrangeiros somente se o empregado for brasileiro, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) entendeu que a norma não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, por ser incompatível com o princípio da isonomia e os direitos fundamentais.

O etíope disse que exercia as funções de motorista e auxiliar de serviços gerais na Embaixada do Brasil na capital de seu país, Adis Abeba, em que o diplomata era o embaixador. Depois, afirmou ter ido ao Rio de Janeiro para trabalhar diretamente para ele, com visto de turista, e, posteriormente, foi contratado para acompanhá-lo na representação brasileira em São Vicente e Granadinas, país do Caribe. Despedido sem justa causa, mudou-se para o Distrito Federal e pediu, na 3ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), diferenças salariais, horas extras, aviso-prévio e outros direitos.

Em sua defesa, o servidor do Ministério das Relações Exteriores alegou a incompetência do Judiciário Trabalhista para julgar o caso, sob o argumento de que a prestação de serviço nunca ocorreu no Brasil e o empregado é estrangeiro. Segundo o diplomata, o motorista somente esteve no Rio de Janeiro para gozar férias e realizar tratamento ocular. O etíope, no entanto, defendeu a competência da Justiça brasileira porque os envolvidos atualmente residem no país.

O juízo de primeiro grau julgou procedente a argumentação do diplomata. Conforme o artigo 651 da CLT, a competência da Vara do Trabalho é determinada pelo local da prestação dos serviços, e se estende para atender às demandas que envolvam empregados brasileiros que trabalham em agência ou filial em outra nação, desde que não haja convenção internacional dispondo o contrário (artigo 651, parágrafo 2º). Como não houve prova sobre a atividade no Brasil e o trabalhador é estrangeiro, o juiz declarou a incompetência, sem julgar o mérito da ação.

O TRT da 10ª Região modificou a decisão para declarar a competência e determinar o retorno do processo ao juízo de primeiro grau para continuar o julgamento. Sob a perspectiva da CLT, o Regional afirmou que a sentença mereceria confirmação, mas destacou que a interpretação das normas legais deve ser harmônica com as regras e os princípios constitucionais.

Para o TRT, a limitação prevista no artigo 651, parágrafo 2º, da CLT não condiz com os princípios constitucionais, uma vez que o acesso à Justiça é uma garantia, e os direitos fundamentais, inclusive o da igualdade, se destinam a toda pessoa que esteja no Brasil, independentemente de sua nacionalidade (artigo 5º, caput, da Constituição). Por causa da discordância entre as normas, o Regional concluiu que a Constituição de 1988 não recepcionou o dispositivo da CLT. Como o diplomata tem

domicílio no país, o acórdão reconheceu a competência da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 12 do Decreto-Lei 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).

Decisão interlocutória

A relatora do processo no TST, ministra Delaíde Miranda Arantes, negou conhecimento ao agravo do diplomata, que pretendia a análise do seu recurso de revista. De acordo com ela, o julgamento sobre a competência territorial foi uma decisão interlocutória, porque o juiz resolveu questão incidente, acessória aos principais pedidos. Na Justiça do Trabalho, a ministra esclareceu que não cabe recurso de revista imediato contra decisão interlocutória. "Há exceções previstas na Súmula 214 do TST, mas o caso em questão não se enquadra em nenhuma delas", afirmou.

A decisão foi unânime.



12/09/2016

Trabalhador acidentado após jornada extenuante ganha indenização

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou a Via Varejo S/A ao pagamento de R\$ 20 mil, a título de danos morais, a um empregado que sofreu acidente de carro no trajeto para casa após ser submetido a jornada extenuante, de 14 horas seguidas. A empresa também terá de pagar uma pensão mensal relativa ao período de três meses em que o trabalhador ficou afastado das atividades por causa das lesões decorrentes da colisão. A decisão do colegiado, que seguiu, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira, reformou a sentença, de 1º grau, que havia indeferido os pedidos.

Na petição inicial, o obreiro informou que foi contratado em maio de 2013 e que trabalhava submetido a jornadas das 16h às 7h da manhã do dia seguinte (com uma hora de intervalo). Em 18 de novembro de 2014, depois de 14 horas de trabalho, dormiu ao volante quando retornava para casa por volta das 8h, perdeu a direção do veículo e colidiu de frente com um caminhão que vinha em sentido contrário. Na batida, ele fraturou a bacia e três costelas. O empregado ficou afastado em benefício previdenciário acidentário até março de 2015.

Ao analisar o recurso ordinário interposto pelo trabalhador, o desembargador Marcelo Augusto de Oliveira afastou a tese de culpa exclusiva da vítima pelo acidente. "Sim, é evidente que o sono foi do reclamante, o ato de dirigir foi dele e o causador do acidente foi ele, mas isso quer dizer muito pouco na cadeia de responsabilidades, no elo entre o trabalho em jornada ilegal e o evento. Explico: o empregado, diante da subordinação jurídica, não pode recusar-se a trabalhar na jornada fixada pelo empregador, mesmo se isso importar na supressão do sono. Por isso, o empregador que exige jornadas estafantes, quase desumanas, de seus empregados está contribuindo decisivamente para o resultado: o acidente de trabalho", observou o magistrado em seu voto.

Assim, a Turma arbitrou o valor de R\$ 20 mil para a indenização por danos morais, correspondente a cerca de quinze vezes o salário do obreiro à época da admissão (R\$

1.279,00), bem como determinou o pagamento de pensionamento mensal temporário, de 100% do salário, no período em que ele ficou afastado do trabalho. Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.



13/09/2016

Princípio da identidade física do juiz, incompatível com o Processo do Trabalho, é excluído do Novo CPC.

Recentemente, a 9ª Turma do TRT de Minas julgou um recurso envolvendo uma discussão em torno do princípio da identidade física do juiz. E, analisando as questões lá postas, o desembargador relator, João Bosco Pinto Lara, afastou a possibilidade de aplicação desse princípio no Processo do Trabalho.

O magistrado lembrou que o artigo 132 do antigo Código de Processo Civil previa que o juiz que concluir a audiência julgará a lide. Ou seja, o mesmo juiz que acompanhou o desenrolar do processo deveria proferir a decisão. Mas, segundo o relator, esse princípio já era incompatível com as normas que regem o Processo do Trabalho, o que impedia sua aplicação subsidiária, conforme previsto no artigo 769 da CLT.

"Sabe-se que o processo laboral é orientado pelos princípios da celeridade e economia processual, permitindo a rapidez na tramitação do processo - o que é indispensável quando a controvérsia envolve créditos cuja natureza é eminentemente alimentar", destacou.

De acordo com o desembargador, essa questão foi superada com o Novo Código de Processo Civil, que suprimiu o princípio da identidade física do juiz. Ele também chamou a atenção para o fato de o artigo 652 da CLT atribuir às Juntas de Conciliação e Julgamento, atualmente Varas do Trabalho, a competência para julgar os dissídios, e não ao Juiz que realizou a instrução.

Com esses fundamentos, os julgadores, acompanhando o voto, negaram provimento ao recurso do reclamante no aspecto.

13/09/2016

JT-MG mantém justa causa aplicada a empregado que atropelou cinco pessoas da mesma família com o veículo da empresa

Na noite de quarta-feira, 19 de dezembro de 2012, um motorista de 63 anos atropelou cinco pessoas da mesma família que estavam em um ponto de ônibus da rodovia MG-030, na cidade de Nova Lima, região metropolitana de Belo Horizonte. O motorista apresentava sinais de embriaguez e uma das vítimas morreu após ser atendida. A notícia, veiculada em vários jornais da região, acabou gerando a dispensa por justa causa do motorista. Isto porque a caminhonete que ele dirigia pertencia à empregadora, uma empresa do ramo de terraplanagem.

Inconformado com a medida, o empregado buscou a Justiça do Trabalho pedindo que a dispensa fosse modificada para sem justa causa. No entanto, a pretensão de

receber as verbas trabalhistas pertinentes foi rejeitada pelo juiz Vítor Martins Pombo, que julgou o caso na 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Após examinar as provas, o magistrado entendeu que a justa causa foi corretamente aplicada. Nesse sentido, observou que um CD contendo vídeo de matéria jornalística produzida no momento do acidente foi assistido pelas partes e pelo juiz em audiência. As imagens deixaram claro que o empregado estava sob efeito de bebida alcoólica quando atropelou as pessoas. Aliás, conforme registrado na sentença, sequer houve discussão sobre esses fatos.

Na sentença, o julgador explicou que a justa causa deve ser robustamente comprovada pelo empregador, justamente por ser a maior penalidade prevista na legislação trabalhista e por afastar o direito ao recebimento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa. Para ele, a empresa conseguiu produzir essa prova.

O fato de o infortúnio ter ocorrido fora do horário de trabalho não foi considerado capaz de alterar a situação do empregado. Isto porque, na visão do juiz, mesmo nessa hora, persistia o dever contratual de boa-fé relativo à guarda e correto uso do veículo da empresa que ele usava. Para o magistrado, além do considerável dano patrimonial que gerou à empregadora, o episódio causou dano à imagem da empresa, que se viu publicamente associada ao empregado em estado de embriaguez e às lesões e morte que causou.

"A gravidade do acidente e a grave culpa do reclamante, portanto, autorizam a rescisão contratual por justa causa, com fundamento no art. 482, b), da CLT", concluiu o julgador. Ele finalizou a decisão esclarecendo que a justa causa acarreta a perda do direito às férias e 13º salários ainda não vencidos, bem como do direito de levantamento do FGTS e da multa de 40%, do seguro desemprego e do aviso prévio. O trabalhador recorreu, mas o TRT de Minas confirmou a sentença. A Turma julgadora acrescentou que não há que se falar em perdão tácito por parte da empresa de terraplanagem, uma vez que a justa causa foi aplicada logo após a liberação do empregado da prisão. Ficou demonstrado que ele, logo após o acidente, foi preso em flagrante, tendo permanecido recluso até 20/03/2014. ainda pendente de julgamento.



12/09/2016

Turma não conhece incidente de uniformização suscitado em sede de embargos de declaração

Não cabe instaurar incidente superveniente de uniformização de jurisprudência em sede de embargos de declaração. Esse foi o entendimento da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) ao não conhecer o incidente suscitado por uma rede de supermercados quando da oposição de embargos de declaração, por considerar o instrumento processual inoportuno, já que embargos declaratórios servem para manifestação sobre questões ou temas que fiquem omissos, obscuros ou contraditórios na decisão, bem como para corrigir eventuais vícios técnicos do acórdão, e não para promover o re julgamento da causa.

De acordo com relator do caso, desembargador Alexandre Nery de Oliveira, o artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – segundo redação dada pela Lei nº 13.015/2015 – permite a instauração de incidente superveniente de uniformização

de jurisprudência somente após demonstração da divergência interna sobre a matéria no âmbito do Tribunal Regional. No entendimento do magistrado, esse tipo de instrumento processual deve ser utilizado em decorrência da interposição de um recurso de revista, que tem caráter extraordinário.

“Tal revista é que permitirá, em relação aos casos julgados pelas Turmas em confronto com o que venha a decidir o Pleno, a cassação do acórdão turmário no tema da revista, de modo que a Turma enuncie novo julgamento conforme pacificado pelo Pleno, se for o caso”, explicou o desembargador em seu voto. Segundo ele, o incidente superveniente de uniformização não pode ser dirigido à Turma, mas sim à Presidência do Tribunal – que é o juízo responsável pela admissibilidade desse tipo de instrumento processual – como preliminar de um recurso de revista.

O magistrado ressaltou que a Segunda Turma não pode alterar o que já foi decidido anteriormente por meio de embargos de declaração, sob a premissa de dissonância interna no Tribunal. Em seu voto, o desembargador Alexandre Nery de Oliveira lembrou ainda que a própria rede de supermercados usou como argumento para suscitar o incidente de uniformização o preceito próprio ao recurso de revista. “Sem prejuízo da reiteração do pedido em tempo próprio, perante a autoridade judiciária competente, se ainda for de interesse, o incidente assim suscitado se mostra inoportuno”, concluiu.

Entenda o caso

Nos embargos de declaração analisado pela Segunda Turma, a rede de supermercados questionava o acórdão que deferiu indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil a um repositor, o qual era submetido todos os dias do seu contrato de trabalho a revista humilhante em seus pertences e bolsas ao sair das dependências do estabelecimento comercial.

A rede de supermercados argumentou nos autos que, no acórdão, não teria sido consignado quais seriam os relatos das testemunhas que fundamentaram a condenação. A empresa alegou ainda que teria havido omissão no julgado, por não ter ficado expressamente registrado que a revista realizada no trabalhador era puramente visual, sem qualquer contato físico.

Para o relator do caso na Segunda Turma, desembargador Alexandre Nery de Oliveira, é evidente o despropósito dos embargos de declaração, já que não há vícios no acórdão. Segundo o magistrado, o julgado indicou as folhas dos relatos das testemunhas e, por isso, não há necessidade de transcrição.

“Analisando os embargos declaratórios ora opostos, observo que estes encampam o inconformismo da parte com o julgado que lhe foi desfavorável, buscando, por meio da reanálise das provas e de interpretação própria à dispositivos constitucionais e legais, unicamente a alteração do acórdão. Ocorre que tal objetivo não se alcança pelo manejo dos embargos de declaração, desafiando recurso próprio”, observou o relator do caso.

Ofensa à personalidade

No acórdão, a Segunda Turma entendeu que o fato de o trabalhador ter sido submetido diariamente à revista de seus pertences, ao sair das dependências da empresa, durante os sete anos de contrato de trabalho, representa ofensa ao direito à intimidade e à privacidade do empregado, uma proteção constitucional prevista no inciso X do artigo 5º. Os desembargadores fundamentaram a decisão em relato de testemunhas e arbitraram a indenização como medida pedagógica à empresa.



12/09/2016

Liminar determina que bancos atendam advogados e jurisdicionados da Justiça do Trabalho em todo o Estado

O juiz da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia, Luiz Eduardo Paraguassu, concedeu liminar em que determina que as agências e postos de atendimento das instituições bancárias conveniadas e estabelecidas nos órgãos do Poder Judiciário Estadual e Federal em todo o Estado de Goiás restabeleçam o expediente bancário com número mínimo de 30% dos trabalhadores. A medida visa a garantir o atendimento aos advogados e demais jurisdicionados, bem como o cumprimento de mandados judiciais de pagamento e liberação dos valores depositados em contas judiciais, sob pena de multa diária de R\$ 5 mil, em caso de descumprimento.

Segundo o magistrado, a greve dos bancários não pode interromper ou obstaculizar, indeterminadamente, o atendimento aos advogados e jurisdicionados. Para ele, o direito de greve deve coexistir em harmonia com os demais direitos e garantias constitucionais e não pode ferir direito alheio, sobretudo, em razão de os créditos trabalhistas possuírem natureza alimentar. A liminar atende pedido feito pela OAB/Goiás em ação civil pública.

Na decisão, o juiz reconheceu a gravidade da situação e citou o risco de violação a diversos dispositivos legais, dentre eles o art. 11 da Lei de Greve (7.783/1989), que prevê o funcionamento de serviços ou atividades essenciais e inadiáveis da comunidade durante a greve, e a Orientação Jurisprudencial nº 38 da SDC, do TST, que trata da definição de greve abusiva.



12/09/2016

Justiça do Trabalho poderá incluir nome de devedores no Serasa

Empresas e pessoas físicas que não quitarem suas dívidas trabalhistas podem ter seus nomes incluídos no cadastro de inadimplentes dos órgãos de proteção ao crédito. Essa é uma das mudanças previstas no novo Código de Processo Civil, que ampliou os mecanismos de cobrança e de recuperação de valores devidos por empresas a trabalhadores. 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.

“Pode ocorrer de o devedor trabalhista ter capacidade financeira para arcar com aquele débito, porém, segura até as últimas instâncias. A negativação é uma forma de catalisar para que quite aquela dívida de forma mais rápida”, explica o Coordenador Executivo da Comissão Nacional de Efetividade de Execução Trabalhista, juiz auxiliar da presidência do TST e do CSJT, Maximiliano Carvalho.

O protesto só vale para sentenças judiciais transitadas em julgado, ou seja, quando não cabe mais recurso. Assim, o juiz determina prazo para o pagamento da dívida e, caso o devedor não pague, uma certidão judicial é encaminhada de forma automática para o cartório de protestos.

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. O SerasaJud já é adotado por onze Tribunais do Trabalho.

Atualmente existem cerca de 3 milhões de processos em execução na Justiça do Trabalho, onde houve condenação, mas o devedor não cumpre a decisão judicial. Nesses casos, são realizados leilões de bens penhorados e bloqueio de contas para quitar as dívidas trabalhistas.

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, existem sistemas que fazem cruzamentos de dados bancários para a obtenção de dados, em tempo real, a fim de localizar pessoas, seus bens e identificar potencial prática de fraude.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
MATO GROSSO DO SUL



05/09/2016

Acidente sem culpa do empregador não gera dever de indenizar

Um electricista que trabalhou durante 25 anos na distribuidora de energia Elektro entrou com uma ação na Justiça do Trabalho alegando que ficou incapacitado para exercer a profissão após sofrer um acidente de trabalho atípico em 2012. Segundo o reclamante, ao manusear um calço de sapata de apoio, de aproximadamente 12 quilos, ele sentiu uma dor insuportável no ombro direito impedindo-o de movimentá-lo. Na época, o médico diagnosticou que o trabalhador teve ruptura parcial do tendão supra espinhoso do ombro direito e indicou como tratamento uma cirurgia.

Já a empresa afirmou que não teve culpa pelo acidente, que cumpria as normas de segurança e saúde do trabalho, que o peso estava dentro do limite legal e que a lesão não teve qualquer relação com a atividade, sendo de ordem degenerativa.

Na sentença originada na 2ª Vara do Trabalho de Três Lagoas, o pedido do trabalhador foi indeferido porque, embora houvesse relação entre a lesão e a atividade desempenhada pelo electricista, a culpa da empresa pelo acidente não foi identificada. Inconformado com a decisão, o reclamante recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região alegando que fez movimentos repetitivos na mesma função por mais de 23 anos e que não tinha doença nos ombros antes da admissão.

O relator do recurso, Desembargador Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, esclareceu que para o trabalhador ter direito à indenização seria necessário comprovar culpa da empresa pela doença ocupacional. "Quanto à análise de culpa,

cumprir destacar que a Constituição Federal assegura em seu art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", afirmou o magistrado.

De acordo com os autos, a distribuidora de energia adotou, em 2009, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), em 2012. "Especificamente devem ser destacados os treinamentos por que passou o reclamante ao longo do vínculo, e sobre os quais percebe-se o esforço empresarial na atualização do trabalhador nos misteres que lhe são atribuídos, inclusive manobra de equipamentos, reciclagem, entre outros", assegurou o relator, concluindo que a empresa não teve culpa pelo adoecimento do eletricitista. O recurso do trabalhador foi negado, por unanimidade, pela Segunda Turma do TRT/MS.



13/09/2016

Transporte privado para trabalho gera presunção de responsabilidade e hora extra

Quando o empregador transporta os empregados em condução particular, presume-se que o local de trabalho é de difícil acesso e não servido por transporte público regular. Se ele não traz ao processo provas capazes de demonstrar o contrário, terá que pagar aos trabalhadores as horas in itinere (de percurso) previstas no artigo 58, parágrafo 2º, da CLT.

Com esses fundamentos, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, adotando o entendimento do relator convocado Cleber Lúcio de Almeida, negou provimento ao recurso de uma empresa contra o pagamento de duas horas extras por dia a um empregado, pelo tempo que ele gastava no trajeto de ida e retorno ao trabalho.

Em seu voto, o julgador ressaltou que a Súmula 90 do TST dispõe que o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e também para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

E, no caso, o relator observou que, além de ter ficado evidente que a empresa fornecia condução particular para deslocar seus empregados, ela não comprovou, como lhe cabia, a existência de transporte público regular entre os municípios de Pouso Alegre (MG), onde está situada, e Congonhas (MG), onde reside o reclamante. Pelo menos não em horário compatível com a jornada de trabalho.

O julgador observou ainda que o preposto da ré nada soube informar sobre eventuais linhas de ônibus público garantindo o trajeto, o que torna a empresa confessa, nesse aspecto, tendo-se como verdadeiras as afirmações do reclamante quanto à dificuldade do acesso ao local de trabalho. Por fim, conforme notou o relator, o tempo despendido pelo trabalhador em sua lida diária (2 horas, sendo 1 hora na ida e 1 hora no retorno do trabalho) foi confirmado pela prova testemunhal, o que gera para o reclamante o direito a receber esse período como horas extras. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.