

Clipping



06/10/2016

TST determina que farmacêutica integre prêmios por cumprimento de metas ao cálculo de horas extras

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho determinou à Biosintética Farmacêutica Ltda. que integre o valor de prêmios ou bônus pelo cumprimento de metas ao cálculo das horas extras realizadas por um propagandista vendedor. O entendimento predominante foi o de que esses prêmios não têm a mesma natureza das comissões, que não incidem sobre as horas extras.

Na ação trabalhista, o empregado pediu o pagamento correto dos prêmios, alegando que a empresa, ao longo do contrato, alterou as regras para o recebimento da parcela, causando-lhe prejuízo. Sustentou ainda que os prêmios tinham natureza salarial, pois eram pagos mensalmente, e, portanto, deviam incidir sobre o cálculo do repouso semanal remunerado e das horas extras, entre outras parcelas.

Em decisão anterior, a Sétima Turma do TST não conheceu do recurso do empregado contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) que deferiu apenas o adicional de horas extras em relação ao prêmio sobre produção. A Turma aplicou ao caso a Orientação Jurisprudencial 397 da SDI-1 e a Súmula 340, que tratam da remuneração mista (parte fixa, parte variável), entendendo tratar-se de comissionista misto.

Nos embargos à SDI-1, o propagandista sustentou que a OJ 397 e a Súmula 340 não seriam aplicáveis ao caso, porque não se tratava de comissões, e sim de prêmios decorrentes de metas alcançadas. Segundo ele, os prêmios são decorrentes do alcance de metas, e as comissões são decorrentes de cada venda efetuada.

O relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, votou no sentido de que os pagamentos efetuados ao empregado a título de prêmios não se confundem com as comissões, uma vez que não dependem de vendas realizadas por ele, mas do resultado de metas globais. Ele apontou trecho do acórdão regional com afirmação expressa de que o propagandista não realizava vendas, e que parte de sua remuneração dependia da produção pelo alcance de metas. "Desse modo, não se pode reconhecer que os prêmios tenham a mesma natureza das comissões, que constituem parte variável dos ganhos", afirmou.

Assim, o relator considerou inaplicáveis ao caso a Súmula 340 do TST e OJ 397 da SDI-1, e sim a Súmula 264, segundo a qual a remuneração da hora suplementar é composta do valor da hora normal e integrado por parcelas de natureza salarial.

A decisão foi por maioria, ficando vencidos os ministros Márcio Eurico Vitral Amaro, Brito Pereira e Cláudio Brandão.

05/10/2016

Na Câmara, presidente do TST pede retirada de projetos que criam cargos e funções na Justiça do Trabalho

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Ives Gandra Martins Filho, pediu a retirada de todos os projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados que dispõem sobre a criação de Varas do Trabalho, cargos e funções nos Tribunais Regionais do Trabalho e no CSJT. Os documentos que oficializam o pedido de retirada das propostas foram apresentados em audiência com o presidente da Câmara, deputado Rodrigo Maia (DEM-RJ), nesta terça-feira (4), em Brasília.

Ao todo serão 32 projetos retirados de pauta, prevendo a criação de, aproximadamente, 100 Varas do Trabalho, 200 vagas para juízes e 8.000 vagas para servidores. A economia aos cofres públicos será de R\$ 1 bilhão ao ano.

Ajuste fiscal

A medida é uma das estratégias da Justiça do Trabalho visando à abertura de uma exceção no ajuste fiscal que permita que o acesso à fonte própria de remuneração de depósitos judiciais não se limite ao previsto na PEC 241, prestes a ser votada no Congresso Nacional. "Esperamos com isso a compreensão do Congresso e do Governo de que não desejamos a expansão da Justiça do Trabalho, mas esperamos continuar com as portas abertas. Só com esta exceção poderemos funcionar com normalidade," destacou Ives Gandra Filho.

Cortes orçamentários

Ao longo de 2016, por conta do corte orçamentário, os Tribunais Regionais do Trabalho enfrentaram dificuldades para manter o funcionamento e tiveram que adotar medidas drásticas para sobreviverem até o fim do ano. Entre elas, corte no contrato de terceirizados, diminuição no horário de funcionamento para economias de custeio, entre outras. "O que salvou a Justiça do Trabalho em 2016 foi a MP 740/2016, que permitiu a utilização da remuneração dos depósitos judiciais, no valor total de R\$ 320 milhões," destacou o presidente do TST e CSJT.

Projetos do Senado

Os projetos em tramitação no Senado Federal que também dispõem sobre criação de cargos e funções não serão retirados, pois possuem previsão orçamentária para 2017 e já foram aprovados na Câmara dos Deputados. São eles o PLC 100/2015, que cria 270 vagas de analista no Tribunal Superior do Trabalho, extinguindo 119; o PLC 190/2015, que prevê 49 vagas para analista de TI para lotação no TRT da 5ª Região (BA); e o PLC 194/2015, que prevê a criação de 12 vagas para analistas de TI no TRT da 19ª Região.

No caso do PLC 100/15, os cargos servirão para permitir também o funcionamento do CSJT.

06/10/2016

Caixa de supermercado que destratou cliente consegue reverter dispensa motivada

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da A. Angeloni & Cia Ltda. contra decisão que reverteu a dispensa motivada para imotivada de uma caixa do supermercado que destratou uma cliente com um termo ofensivo. A Turma reconheceu a ausência de proporcionalidade entre a conduta da trabalhadora e a penalidade aplicada.

Em depoimento, a empregada disse que este foi o único incidente em mais de 20 meses de serviço no local. Segundo sua versão, a cliente já estava pedindo que ela passasse as compras rapidamente quando chegou um colega que se despedia. Sem jeito de não falar com o colega, ela continuou a passar as compras enquanto falava com ele. A cliente, então, passou a humilhá-la, pedindo para chamar outra pessoa para atendê-la. Nervosa, a operadora pediu para chamar o fiscal e "para chamar outra pessoa para atender aquela vaca". Logo em seguida, foi demitida.

A empresa, condenada em primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), alegou, no recurso ao TST, que a operadora teria agido "sem moderação, sem comedimento, caracterizando mau comportamento em relação à moral e aos costumes para com a empresa e seus clientes", prejudicando a imagem da empresa perante os clientes.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso da empresa para o TST, observou que, de acordo com a descrição feita pelo TRT, a conduta da empregada, embora repreensível, não teve a gravidade necessária à configuração da justa causa (artigo 482, alínea "j", da CLT), mesmo porque se tratou de uma infração isolada no histórico da trabalhadora. O relator explicou que a jurisprudência do TST foi firmada no sentido de que, para o adequado exercício do poder disciplinar do empregador, há que se observar o preenchimento de certos requisitos, entre eles a proporcionalidade entre o ato faltoso e a pena aplicada.

Durante o julgamento, os ministros observaram que a conduta da empregada poderia ser punida com advertência ou mesmo suspensão, mas não demissão por justa causa. A decisão foi unânime.

06/10/2016

Bombril pagará R\$ 100 mil a promotora de vendas que sofreu assédio sexual

Uma promotora de vendas da Bombril S. A. receberá R\$ 100 mil de indenização por ter sido vítima de assédio sexual por parte de seu superior hierárquico. A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso da empresa, mantendo a condenação inclusive quanto ao valor, entendendo que não excedeu os limites da razoabilidade.

A promotora se referiu aos assédios como "pesadelo", devido às perseguições e castigos por não ceder às investidas. Casada e com um filho com necessidades especiais (hidrocefalia), disse que não poderia abrir mão do emprego. "Assustador", disse ela, um chefe assediou sexualmente, de forma escondida, ameaçando o emprego, a honra, reputando "falsos" seus atestados. Com o clima tenso, cansada de denunciar e nada ser feito, registrou boletim de ocorrência e ajuizou ação pedindo rescisão indireta do contrato de trabalho, com as parcelas de direito, e indenização por dano moral.

A Bombril afirmou que a promotora jamais teve sua honra e dignidade ofendida por qualquer preposto, dentro ou fora do ambiente de trabalho, não havendo nenhum fundamento para a caracterização do assédio, a indenização e o reconhecimento da rescisão indireta.

O juízo da 6ª Vara do Trabalho de Aracaju (SE) constatou, no BO, declaração da promotora a respeito do assédio, com convites do superior para jantar e após ficarem num lugar "sossegado". Segundo o registro, o fato foi comunicado ao supervisor. Com base nos depoimentos do preposto e de testemunhas, concluiu que o assédio ficou caracterizado. "Muitas vezes, em situações como essas, a vítima não encontra

forças para a defesa, na verdade sente até receio de denunciar para não ser mal interpretada, afinal tem marido e filho", afirmou o juiz, que deferiu a indenização no valor de R\$ 100 mil e reconheceu a rescisão indireta.

Mantida a sentença pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE), inclusive quanto ao valor, a Bombril recorreu ao TST alegando que a promotora não comprovou suficientemente suas alegações. Sustentou ainda que não se tratava de assédio sexual porque o suposto assediador não era superior hierárquico, e que o valor da condenação era desproporcional à gravidade dos fatos.

No entanto, o recurso não foi conhecido. O relator, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, destacou que, como a causa estava sujeita ao procedimento sumaríssimo, o recurso de revista restringe-se às hipóteses de contrariedade a súmula do Tribunal, a Bombril apontou violação dos artigos 8º da CLT e 944 do Código Civil. Quanto à indenização, explicou que a revisão do valor só é possível quando este ultrapassar os limites do razoável ou for extremamente irrisório ou exorbitante, o que não se verificou no caso.

A decisão foi unânime.



05/10/2016

Presidente do CSJT assina resolução que regulamenta políticas de conciliação na JT

O presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ministro Ives Gandra Martins Filho, assinou hoje (5), a Resolução 174/2016 que regulamenta as políticas de conciliação na Justiça do Trabalho. O documento institui um plano nacional de estímulo a mediação e conciliação na solução de conflitos trabalhistas.

“Quando a Justiça do Trabalho contribui para que as relações trabalhistas sejam cada vez mais harmoniosas, estamos possibilitando a geração de novos empregos, estimulando investimentos, diminuindo a demanda de processos a serem julgados e colaborando por um Brasil melhor,” descreveu Ives Gandra Filho.

O texto, aprovado na última sexta-feira (30), na sessão do CSJT, foi assinado durante a abertura da II Conferência nacional de Mediação e Conciliação, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça em parceria com o Tribunal Superior do Trabalho e CSJT.

A norma cria a política judiciária de tratamento adequado de conflitos da Justiça do Trabalho e tem como foco principal regulamentar e contribuir com o avanço de métodos autocompositivos para a solução de conflitos. Prevê ainda a criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho e limita a atuação dos conciliadores e mediadores aos quadros da Justiça do Trabalho, ou seja, a servidores ativos e inativos e magistrados aposentados.

A resolução diferencia também os conceitos de conciliação e mediação, deixando claro que a primeira é um procedimento de busca de consenso com apresentação de propostas por parte de terceiro e que contribui com o resultado autocompositivo. Já a segunda é quando não se faz apresentação de propostas, se limitando a estimular o diálogo. A conciliação em dissídios coletivos também foi regulamentada pelo texto aprovado.

Para o vice-presidente do CSJT, ministro Emmanoel Pereira, a resolução beneficiará também a sociedade. “Além de subsidiar as Varas de Trabalho e os TRTs, a Justiça do Trabalho estará com este instrumento, ainda mais engajada para realizar uma conciliação mais célere, mais segura e mais transparente para o jurisdicionado.”

A versão final do documento contou com ampla participação dos ministros do TST, conselheiros do CSJT e presidentes dos TRTs.

"Um dos aspectos positivos da resolução é que ela contou com ampla contribuição também dos coordenadores de Núcleos de Conciliação, ou seja, de gestores que estão na ponta executando as políticas judiciárias de solução adequada de conflitos," acrescenta o juiz auxiliar da vice-presidência, Rogério Pinheiro Neiva.

Após a publicação da resolução, os TRTs terão 180 dias para se adaptarem às novas regras.



06/10/2016

CNJ decide pela aposentadoria compulsória de juiz do TJPA

O juiz José Admilson Gomes Pereira, do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA), foi condenado na terça-feira (4/10), na 30ª Sessão Extraordinária do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), à pena de aposentadoria compulsória com vencimentos proporcionais por violações à Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Loman) e ao Código de Ética da Magistratura Nacional. O relator do Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD) 0003374-63.2014.2.00.0000, conselheiro Gustavo Alkmim, atribuiu ao juiz diversas faltas disciplinares, em especial a venda de decisão judicial.

O conselheiro relator apurou diversas faltas disciplinares imputadas ao magistrado, titular da comarca de Xinguara (PA), a exemplo do suposto repasse de informações privilegiadas em processos judiciais sob sua responsabilidade; venda de decisão judicial; envolvimento em atividade política; atuação em processos patrocinados por sua namorada e por tio dela; desrespeito a decisões do CNJ; atuação irregular e morosa em processos judiciais; além da falta de urbanidade e cortesia no trato com advogados, membros do MP e um colega juiz. José Admilson Gomes Pereira estava afastado da função havia dois anos por determinação do Conselho.

Sobre a principal acusação, o relator destacou que o juiz revogou a prisão preventiva de réu denunciado pela suposta prática de homicídio no mesmo dia em que seu irmão recebeu depósito bancário de cerca de R\$ 70 mil, efetuado por motoboy a pedido da irmã do réu. O dinheiro foi posteriormente repassado, de forma indireta, ao magistrado, constatação feita a partir da análise da movimentação bancária e fiscal dele e de seus familiares.

Para o relator, tais constatações constituem prova documental definitiva de que a atuação do juiz nesse processo foi condicionada ao pagamento de quantia indevida. De acordo com Alkmim, o episódio é uma clara infração aos arts. 35, I e 56, II da Lei Orgânica da Magistratura Nacional e ao art. 37 do Código de Ética da Magistratura e, por esta razão, o acusado deveria receber a pena mais rigorosa possível.

O relator do PAD absolveu o magistrado em relação às acusações de repasse de informação privilegiada; ao uso indevido de escolta policial, ao exercício de atividade político-partidária e alguns episódios de falta de urbanidade e cortesia.



05/10/2016

Empresa do polo gesso tem atividades suspensas por decisão judicial

A Gessovip, empresa do polo gesso pernambucano, foi condenada pela justiça por descumprir uma série de normas trabalhistas, a maioria delas relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Além de estar obrigada judicialmente a regularizar a conduta, sob pena de multa, teve as atividades paralisadas, sendo lacrada por oficiais de justiça. A condenação obtida é em face de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco, resultante de força-tarefa do órgão, realizada em outubro do ano passado, no Sertão do Araripe.

“De acordo com a sentença, proferida pela juíza do Trabalho Carla Janaína Moura Lacerda, a empresa não comprovou nos autos que efetivamente cumpriu as medidas determinadas através da decisão de antecipação de tutela, quando acatou liminarmente os pedidos feitos pelo MPT. A Gessovip também não apresentou qualquer defesa no processo, sendo declarada revel. Foi ainda designada audiência de tentativa de conciliação, mas a empresa não compareceu.

As obrigações liminares foram mantidas na sentença, sendo elas: registrar os contratos de trabalho dos empregados; adquirir, fornecer e exigir o uso de EPI; submeter os trabalhadores, sem ônus, a exame médico admissional, manter em condições seguras de funcionamento as instalações elétricas no local de trabalho; fornecer copos individuais ou bebedouros para o consumo de água potável; manter em estado de conservação, asseio e higiene os banheiros.

A justiça ainda determinou que a empresa utilizasse meios técnicos apropriados para facilitar o transporte manual de cargas, evitando sobrepeso capaz de prejudicar a saúde e a integridade física do trabalhador; adotasse medida que reduzam, eliminem ou neutralizem os efeitos das poeiras minerais no ambiente de trabalho; realizasse a análise ergonômica do trabalho.

Em caso de descumprimento da decisão judicial, ou seja, caso a empresa venha a ser encontrada funcionando sem antes comprovar o ajuste da conduta, será aplicada multa de R\$ 18 mil, além de multa diária de dez mil reais até que paralise as atividades.

Dano moral coletivo

A sentença ainda tratou da condenação por dano moral coletivo da Gessovip, que deve indenização no valor de R\$ 90 mil, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Força-tarefa

O MPT realizou, entre 5 e 9 de outubro do ano passado, força-tarefa nacional para fiscalizar as empresas calcinadoras de gesso situadas no Sertão do Araripe, em Pernambuco. A ação verificou as condições de trabalho no polo gesso do estado, responsável pela produção de cerca de 95% do gesso do país, visando estabelecer

novas estratégias de atuação frente à continuidade das irregularidades trabalhistas do setor.

Foram visitadas 78 empresas localizadas nos municípios de Araripina, Ipubi e Trindade. Ao todo, 1.164 trabalhadores foram diretamente beneficiados com a ação, que teve foco a verificação do registro de vínculo empregatício e o meio ambiente de trabalho das calcinadoras. O MPT expediu 18 recomendações de adequação para os empregadores e assinou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) relativo a trabalho infantil, constatado no município de Ipubi. Até o momento, foram movidas 67 ações judiciais.



05/10/2016

Concedida equiparação salarial à caixa que recebia menos que colega

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) deferiu equiparação salarial a uma operadora de caixa do supermercado Intercontinental Comércio de Alimento Ltda. com colega que exercia trabalho idêntico ao seu, mas recebia salário superior. O colegiado manteve decisão do juízo da 59ª Vara do Trabalho da Capital.

A trabalhadora relatou, na inicial, que foi admitida como operadora de caixa em 2003 e dispensada em abril de 2010. Alegou que, muito embora exercesse trabalho idêntico ao de uma colega, esta recebia 15% a mais de salário, conforme atestam os recibos juntados aos autos. Em razão disso, a empregada pleiteou na Justiça do Trabalho diferenças salariais decorrentes da equiparação, com a devida anotação na carteira de trabalho.

Em sua defesa, o supermercado ponderou que, embora as empregadas realizassem mesmas funções, a que recebia mais possuía maior produtividade e perfeição técnica.

Em audiência, foi deferida perícia para apuração da equiparação salarial a requerimento do estabelecimento. O laudo pericial foi categórico ao reconhecer o exercício de idênticas funções entre a autora da ação e a colega, sem diferenças de produtividade ou perfeição técnica, bem como a inexistência de tempo superior a dois anos na função entre ambas. A sentença proferida pelo juiz George Luis Leitão Nunes, na 59ª VT/RJ, favorável à empregada, levou a empresa a interpor recurso ordinário.

No segundo grau, o desembargador José Geraldo da Fonseca, relator do acórdão, afirmou ter ficado evidenciada a equiparação salarial em virtude do preenchimento de todos os requisitos formais do Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). São eles: mesmo empregador; identidade de função; mesma perfeição técnica e produtividade; diferença de tempo na função não superior a dois anos; e contemporaneidade.

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

06/10/2016

JT nega vínculo de emprego entre sócia de empresa pertencente a grupo econômico familiar e outra empresa do mesmo grupo

Na 39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza Marisa Felisberto Pereira negou o pedido de reconhecimento de relação de emprego formulado por uma trabalhadora em face de uma empresa de construções pesadas. Na versão da empresa ré, a ação trabalhista foi motivada por desentendimentos familiares, já que a autora é sócia de outra empresa do mesmo grupo familiar, a qual entrou em estado pré-falimentar. E, a partir da constituição da empresa ré em julho de 2009, todos os irmãos, inclusive a autora, trabalhavam em prol das empresas da família.

A julgadora esclareceu que é, sim, possível que uma pessoa figure como sócio e empregado, ao mesmo tempo. Mas, para o reconhecimento do vínculo de emprego é indispensável a presença dos elementos fáticos jurídicos extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: prestação de trabalho não eventual e remunerado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade (não se pode fazer substituir) e subordinação jurídica ao empregador.

Analisando a situação, a julgadora constatou que, a par das alegações de desentendimentos familiares, a autora não comprovou os requisitos da relação empregatícia, a começar pela onerosidade. Conforme esclareceu, a autora não apresentou qualquer documento que comprovasse a remuneração informada ou mesmo o recebimento de qualquer outro valor. E, pelos depoimentos das testemunhas, concluiu que a empresa ré e a outra na qual a autora trabalhava eram geridas pela família dela. Configurou-se, no caso, grupo familiar econômico, tendo a autora atuado na administração de ambas, tanto que enviava recursos de uma para o caixa de obra da outra e exercia função gerencial na empresa em que trabalhava.

Nesse contexto, evidenciada a existência de grupo econômico entre as empresas, sendo a autora sócia de uma delas, e sem prova de pagamento de salários e subordinação, a magistrada concluiu pela inexistência do vínculo empregatício, rejeitando todos os pedidos daí decorrentes.

A autora recorreu da decisão, que ficou mantida pela 9ª Turma do TRT mineiro.

06/10/2016

Motorista de ônibus que provocou acidente com engavetamento de carros tem justa causa confirmada

A 5ª Turma do TRT-MG julgou desfavoravelmente o recurso de um motorista de ônibus e manteve a sentença que reconheceu a justa causa que lhe foi aplicada pela empresa de transporte coletivo. É que os julgadores consideraram bastante grave a falta praticada pelo motorista, que se envolveu em um acidente automobilístico, quando o ônibus que conduzia bateu na traseira de outro veículo, resultando no engavetamento de três carros que estavam à sua frente. Segundo apurou o desembargador relator, Marcus Moura Ferreira, a empregadora realizou sindicância interna e concluiu que o acidente ocorreu por negligência do motorista em cumprir as regras de trânsito e o dispensou por justa causa no mesmo dia.

O trabalhador, por seu turno, argumentou que o acidente de trânsito não decorreu de sua culpa, mas sim da empregadora, que o submetia a extensas jornadas, causando-lhe grande desgaste físico, o que foi agravado pelas más condições do tempo naquele dia. Disse também que nunca cometeu qualquer outra falta durante todo o contrato de trabalho, sendo excessiva a pena máxima que lhe foi aplicada. Mas o relator, cujo entendimento foi adotado pela Turma, não deu razão ao motorista e reconheceu a validade da justa causa.

Isso porque, apesar da afirmação do reclamante de que o acidente ocorreu porque outro veículo atingiu a lateral do ônibus, em relatório elaborado pela seguradora da empresa, o próprio empregado declarou que "colidiu sua frontal contra a traseira de outro veículo", o que provocou o engavetamento de outros três carros. Além disso, através de fotos apresentadas, o desembargador pôde notar que o ônibus apenas teve estragos na parte frontal, revelando a total inconsistência da tese do trabalhador.

E não foi só. O perito da seguradora, tendo em vista as partes "colidentes" dos veículos, assim como a "versão unânime" dos condutores, esclareceu que "o acidente foi motivado pelo primeiro motorista", no caso, o reclamante, "por ter contrariado os Dispositivos Legais do Código de Trânsito Brasileiro". Por fim, o perito ainda informou que o empregado já se envolveu anteriormente em outro acidente de trânsito (em 10/06/2013), cuja causa foi o seu "indevido ingresso no fluxo da via", o que, na opinião do especialista, mostra a falta de zelo do trabalhador no desempenho da função de motorista, que requer grande responsabilidade por se tratar de transporte de passageiros.

Nesse contexto, para o relator, ficou evidente a culpa do empregado no acidente de trânsito, situação que, pela gravidade, justifica a dispensa por justa causa, pela quebra da confiança necessária à manutenção do vínculo de emprego. Acolhendo esses fundamentos, a Turma considerou válida a dispensa por justa causa do reclamante, mantendo a sentença de primeiro grau.



05/10/2016

Rede de supermercados é condenada por dispensa discriminatória de empregado com HIV

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) manteve, por unanimidade, a condenação de uma rede de supermercados pela dispensa discriminatória de empregado portador do vírus HIV. O trabalhador deverá ser reintegrado ao emprego, com o pagamento dos salários e demais verbas referentes ao período em que esteve afastado, bem como receberá indenização por danos morais no valor de R\$ 50 mil.

Para o relator do acórdão, desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho, o tratamento discriminatório é repudiado pelo ordenamento jurídico por ofender o princípio expresso no artigo 7º da Constituição Federal. “Nas relações de trabalho, não obstante seja o empregador proprietário do negócio, (...) , o poder por ele exercido não é despótico, nem avaliza conduta tendente a promover qualquer discriminação contra os seus empregados”, observou.

Em seu voto, o magistrado lembrou ainda que já é pacífico o entendimento segundo o qual presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV

ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. É o que preconiza a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual diz ainda que o empregado tem direito à reintegração no emprego. O desembargador também fundamentou sua decisão na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, que cuida do princípio da não discriminação.

Assédio moral

Conforme informações dos autos, o empregado foi contratado em 2009 e, em fevereiro de 2013, foi diagnosticado portador do vírus HIV, por meio de exames de rotina realizados a pedido do médico fornecido pela rede de supermercados. Sem a autorização, o médico informou aos prepostos da empresa a doença detectada e, a partir de então, o trabalhador alegou ter sofrido vários remanejamentos pelos setores do supermercado. Relatou ainda que foi humilhado.

No entendimento do relator do caso na Primeira Turma, a conduta discriminatória da rede de supermercados atentou contra o direito fundamental do empregado, configurando ofensa ao patrimônio moral do trabalhador, o qual teve retirado seu meio de subsistência como fato de ser ele portador de doença grave. “A medida é ostensivamente violadora da dignidade do cidadão trabalhador. A discriminação patronal pautada em preconceito, como regra, causa dano moral à vítima do ato assim praticado sob tal feição”, concluiu o magistrado.

Cabe recurso à decisão e o processo corre em segredo de justiça.



05/10/2016

BRF é condenada a indenizar vítima de acidente de trabalho que, após ter atestado recusado, perdeu dedo da mão

A 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) condenou a BRF, dona das marcas Sadia e Perdigão, a pagar indenização de R\$ 75 mil por danos morais e estéticos a uma empregada que, após sofrer acidente de trabalho, foi obrigada a permanecer em atividade e teve uma lesão na mão direita agravada. O frigorífico terá de pagar também uma pensão vitalícia no valor do salário básico e mais R\$ 50 mil para cobrir despesas médicas da funcionária que, devido a uma infecção, perdeu os movimentos em um dos dedos da mão e ficou parcialmente incapacitada.

O acidente aconteceu em um dos dias de jogo da Seleção Brasileira na última Copa do Mundo, em junho de 2014. Segundo as testemunhas, como vários funcionários haviam sido dispensados, o supervisor escalou trabalhadores de outras áreas para transportar bacias com cerca de 20 quilos de carne que se acumulavam em uma das esteiras. Ao tentar carregar uma delas, a empregada — que atuava no setor de presuntaria — deixou cair o recipiente, que acabou atingindo em cheio sua mão direita.

Apesar das fortes dores, a funcionária relatou que permaneceu trabalhando por mais três dias até que seu dedo ficou totalmente enrijecido — quadro inflamatório popularmente conhecido como “dedo engatilhado”. Sem conseguir sequer vestir sua luva de proteção, ela contou que foi realocada para uma nova função e, apesar de ser

encaminhada ao ambulatório repetidas vezes, era sempre orientada a retomar seu posto.

Atestado recusado

Mesmo quando uma mancha roxa com secreção surgiu no local da lesão, indicando o início de uma infecção, a funcionária afirmou ter sido medicada apenas com uma pomada e uma gaze. Quase um mês depois do acidente, ela finalmente foi encaminhada a um médico e passou por pequenas cirurgias. A empresa, contudo, não teria aceitado dois atestados médicos que determinavam seu afastamento. Ao invés disso, a trabalhadora afirmou ter sido orientada a cumprir sua jornada sentada em uma sala isolada da empresa, por 15 dias.

Após passar por três cirurgias e discutir com os representantes da empresa, a empregada finalmente obteve a liberação para se afastar e receber o auxílio-doença, mas sua situação de saúde já era irreversível: segundo o diagnóstico médico, o dedo não poderia mais ser recuperado e deveria ser amputado, o que a tornou parcialmente incapaz para o trabalho, de forma permanente.

Acionada judicialmente, a BRF atribuiu a responsabilidade pelo acidente à própria funcionária. Segundo a defesa, ao assumir atividade para a qual não havia sido contratada, ela descumpriu as regras de segurança da empresa. A BRF também sustentou que a infecção não estaria associada ao acidente, mas ao quadro clínico anterior da empregada e seu histórico de tabagismo.

Negligência

O caso foi julgado em junho deste ano pelo juiz do trabalho Gustavo Menegazzi, da Vara de Joaçaba, que classificou como “inaceitável” o tratamento dispensado à funcionária e afastou a tese de culpa exclusiva da empregada. Ao fundamentar sua decisão, o magistrado destacou que diversas outras ações judiciais indicam que o frigorífico estaria rejeitando os atestados apresentados por seus funcionários de forma sistemática, “obrigando os empregados a trabalhar mesmo incapazes”.

O magistrado condenou a empresa a indenizar a funcionária em R\$ 450 mil por danos materiais, morais e estéticos. A sentença também determinou o pagamento de pensão vitalícia à empregada, no valor de seu salário básico.

A BRF recorreu e o caso voltou a ser julgado no mês passado, desta vez pela 5ª Câmara do TRT-SC. Por unanimidade, o colegiado manteve a condenação, entendendo que a empresa agiu com imprudência e assumiu o risco de remanejar a trabalhadora para função não habitual sem adotar medidas preventivas, como treinamento e fiscalização. Os desembargadores também concordaram em reduzir as parcelas referentes à indenização por dano moral e estético de R\$ 400 mil para R\$ 75 mil, por entender que o valor anterior ultrapassou o valor médio das indenizações fixadas pela Justiça do Trabalho em casos análogos ou acidentes ainda mais graves.