



As notícias são coletadas de diversas fontes como TST (Tribunal Superior do Trabalho), STF (Supremo Tribunal Federal), STJ (Superior Tribunal de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho, Federal, Tribunais de Justiça, IOB, Síntese, Conjur, CNJ entre outras.

TRT7 - Avon terá que pagar R\$ 100 mil a funcionária obrigada a participar de dança sensual

Uma vez por ano, a Avon Cosméticos realiza conferências para divulgar novos produtos e metas de vendas a empregados. Uma gerente de vendas de Crateús comprovou, na Justiça do Trabalho, que, em muitas ocasiões, esses encontros transformavam-se em oportunidade para ofender a dignidade dos trabalhadores. Forçada a participar de danças sensuais, a empregada receberá indenização por danos morais de R\$ 100 mil, de acordo decisão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Publicado em 5 de Fevereiro de 2015 às 14h28

TST - Comerciária do Wal Mart não será indenizada por não comprovar relação de varizes com trabalho

Sem comprovar que seu problema de varizes tinha nexo de causalidade com o trabalho que realizava no WMS Supermercados do Brasil Ltda. (Wal Mart), uma comerciária não será indenizada. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu o agravo de instrumento pelo qual ela pretendia trazer a discussão ao TST com base na decisão anterior, que considerou válido o laudo pericial que considerou que os principais fatores que contribuíram para o surgimento da doença eram fatores como hereditariedade, hormônios, sobrepeso e sedentarismo.

A comerciária era chefe de bazar leve e alegou que adquiriu a doença devido a posições ergonômicas inadequadas. Na reclamação trabalhista, pediu a nulidade da dispensa e a condenação do Wal Mart aos salários relativo ao período estável e ao ressarcimento das despesas médicas, pensão mensal vitalícia e indenização por danos morais.

O Walmart contestou a relação entre a doença ao trabalho e afirmou que a comerciária nunca foi afastada pela Previdência Social, o que afastaria a hipótese de doença profissional equiparada a acidente de trabalho (artigo 118 da Lei nº 8.213/91).

Como não houve redução ou perda da capacidade de trabalho, o juízo de primeiro grau indeferiu o pedido de pensão mensal vitalícia e indenização por danos materiais. Quanto ao dano moral, concluiu que o dano físico ocasionou insegurança e aflição e resultou em abalo moral, fixando em R\$ 5 mil a indenização. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) avaliou que a doença não tinha relação causal com as atividades e, provendo recurso do Wal Mart, absolveu-o da condenação.

A comerciária ainda tentou reverter a decisão no TST, mas o relator, desembargador convocado José Maria Quadros de Alencar, afirmou que o Regional, ao examinar as provas e fatos, enquadrou-os adequadamente às normas legais aplicáveis, validando o laudo pericial. Por unanimidade, a Turma afastou as violações legais indicadas pela trabalhadora e negou provimento ao agravo.

Processo: RR-988-26.2012.5.04.0305

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Publicado em 5 de Fevereiro de 2015 às 14h27

TRT9 - Empresa de leilões judiciais pagará R\$ 30 mil de indenização por assédio moral organizacional

Uma empresa de leilões judiciais de Maringá foi condenada pela Justiça do Trabalho do Paraná a pagar, a título de indenização, R\$ 30 mil a um empregado que foi humilhado e perseguido durante o vínculo de emprego. A decisão da Segunda Turma do TRT-PR levou em conta também o constrangimento de o funcionário ter sido exposto aos colegas por meio dos canais de comunicações internos.

O reclamante trabalhou na AD AUGUSTA PER ANGUSTA LTDA (“Leilões Judiciais Serrano”), de 2008 a 2012, exercendo diversas funções, entre elas a de redator publicitário de folders. Em sua rotina de trabalho, o empregado era tratado com hostilidade pelos superiores hierárquicos.

A situação era agravada pelo fato de as agressões serem expostas em e-mails internos, nos quais eram apontados os erros do reclamante e de seus colegas, e cujo conteúdo também incluía ameaças de descontos salariais e de demissão, caso o funcionário causasse algum prejuízo à empregadora.

Nas correspondências era informado o custo médio de cada funcionário para a empresa, por minuto e hora. As mensagens não especificavam quem estava sendo avaliado, apenas se referiam aos empregados como os “senhores prejuízos”, e o texto pedia ajuda aos demais trabalhadores para eliminar da equipe os que estariam causando os supostos prejuízos.

Os textos faziam referências a empregados demitidos por justa causa, com indicação expressa dos motivos que causaram a dispensa. Num dos e-mails há o relato de uma ação trabalhista movida contra a empresa por uma ex-funcionária. Segundo o texto, a reclamada teria ficado com seu histórico profissional “manchado”. Esse tipo de informação serviria para “conscientizar” os trabalhadores.

O trabalhador desenvolveu diversas doenças causadas pelos momentos de estresse vividos na empresa, o que resultou em um período afastamento. Após se desligar da empresa, ele procurou a justiça requerendo indenização por danos morais. A juíza Ester Alves Lima, da 1ª Vara do Trabalho de Maringá, acatou o pedido e condenou a empresa ao pagamento de R\$30 mil. Em sua defesa, o empregador apresentou recurso contestando a ocorrência do dano e ressaltando que os e-mails não eram direcionados de forma específica para o reclamante.

A Segunda Turma do Regional paranaense manteve a decisão de primeira instância. A relatora do acórdão, desembargadora Marlene Teresinha FuverkiSuguimatsu, destacou que a prática da empresa superou o assédio meramente individual. Segundo a magistrada, a empregadora teria cometido assédio moral organizacional ou institucional, que pode envolver um grupo de indivíduos e se

evidencia pela prática reiterada de desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, “por sua submissão a situações humilhantes e constrangedoras e às vezes não perceptíveis se tomadas isoladamente”.

A cobrança de metas pelo empregador, segundo a relatora, é natural nas relações de trabalho e se aproxima do dever do empregado de cooperar com o sucesso do empreendimento. A extrapolação dos limites, todavia, “pode caracterizar assédio moral, por atingir aspectos existenciais da pessoa do empregado”, fundamentou a magistrada.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região Publicado em 16 de Janeiro de 2015 às 10h41

TRT9 - Restrição ao uso do banheiro gera indenização a caixa de supermercado

A WMS Supermercados deverá indenizar em R\$ 5 mil por danos morais uma operadora de caixa de Curitiba por restringir o uso do banheiro durante a jornada de trabalho. A decisão é da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

A trabalhadora foi contratada em fevereiro de 2012 e pediu demissão em setembro de 2013. Durante este período ela atuou como operadora de caixa na loja Mercadorama do bairro Bigorrião, em Curitiba.

Segundo a decisão, ficou provado no processo que os caixas tinham que pedir autorização ao fiscal da loja para ir ao banheiro, e que várias vezes o pedido era negado. “Ainda que eventuais, havia ocasiões de efetiva proibição das idas ao banheiro, o que equivale a desconsiderar a condição humana do trabalhador, expondo-o a situações vexatórias e humilhantes”, ponderou o relator do acórdão, desembargador Benedito Xavier da Silva.

Os desembargadores da Sétima Turma entenderam que a empresa poderia regulamentar a utilização dos sanitários, em face da natureza da atividade exercida, considerando que a ausência de vários empregados ao mesmo tempo traria dificuldades na prestação do serviço. Porém, na visão dos julgadores, este direito não pode ser exercido de forma abusiva: “Os riscos e as peculiaridades do negócio correm por conta do empregador, de modo que compete a este encontrar alternativas para garantir a regularidade da atividade empresária, sem restringir os direitos do trabalhador, especialmente aqueles relacionados à higiene e saúde no trabalho.”, diz o texto da decisão.

Com este entendimento, a Turma decidiu, por unanimidade, manter a condenação imposta pelo juiz José Wally Gonzaga Neto, da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba, reduzindo, porém, o valor da indenização por danos morais, de R\$ 10 mil para R\$ 5mil.

Da decisão cabe recurso.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TRT2 - Condenado a indenizar funcionária por dano moral, por inobservância ao princípio da dignidade

Analisando recurso ordinário interposto pelo Carrefour, os magistrados da 4ª Turma do TRT da 2ª Região decidiram manter a decisão de primeira instância (77ª Vara do Trabalho de São Paulo), que havia aplicado uma condenação por dano moral à rede de hipermercados, por ter provocado constrangimento e humilhação ao fazer uma campanha motivacional com a intenção de aumentar a autoestima dos empregados.

Em seu recurso, o Carrefour alegou que, em 2009, havia lançado a referida campanha, que tinha como objetivo demonstrar a necessidade de renovação dos trabalhadores. Para isso, foi utilizada uma caixa de papelão simbolizando um caixão, e um cartaz no qual se informava o falecimento da pessoa que impedia o crescimento profissional dos funcionários na empresa. Além disso, também fazia parte do cenário um espelho do lado de fora da caixa, mas que, segundo a empresa, não havia como se falar que ao olhar para o mesmo e ver sua imagem refletida, a recorrida ou qualquer outra pessoa pudesse ter a real impressão de que estivesse dentro de um caixão, sendo velada.

Com isso, o pagamento de indenização por danos morais, conforme sua defesa, não poderia prevalecer, pois não se caracterizaria algo prejudicial.

Segundo a desembargadora Ivete Ribeiro, relatora do acórdão, em linhas gerais, a configuração do dano moral está relacionada às consequências prejudiciais sofridas pela pessoa, seja de ordem física ou psíquica, decorrentes de ato ou procedimento do empregador. No seu entendimento para o caso, o fato ensejador da dor moral é incontroverso (inclusive o acórdão traz em seu conteúdo fotos juntadas aos autos).

Para a magistrada, ficou claro que a atitude da reclamada não condizia com qualquer tipo de campanha de incentivo, tendo demonstrado um comportamento abusivo e perverso e falta de inteligência e entendimento sobre o significado de um dos princípios constitucionais basilares da sociedade: dignidade da pessoa humana, que norteia toda a organização e disciplinamento da sociedade.

Dessa forma, os magistrados da 4ª Turma do TRT-2 negaram provimento ao recurso, mantendo a decisão de origem.

Obs.: há recurso de revista pendente de apreciação.

(Proc. nº 0002818-52.2013.5.02.0077 - Ac. 20141022919)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Publicado em 16 de Janeiro de 2015 às 10h41

TRT22 - Família de segurança morto em serviço recebe R\$ 100 mil de indenização

O Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí) condenou a empresa de segurança PivSeg ao pagamento de R\$ 100 mil de indenização por danos morais a família de um trabalhador que foi morto por seu colega de trabalho. O caso aconteceu quando a vítima, que era supervisor, puniu um segurança com três dias de suspensão. Após voltar ao trabalho, o segurança discutiu com o supervisor e o baleou com a arma fornecida pela empresa.

A esposa do trabalhador morto afirmou nos autos que o crime aconteceu quando o supervisor estava em serviço e que o motivo seria uma vingança pela punição que o vigilante havia sofrido. Ela destacou que a empresa foi negligente ao fornecer arma de fogo a pessoa desequilibrada e por não ter evitado a tragédia, com isso requereu indenização.

A empresa, contudo, negou a existência de culpa e disse que não poderia ser responsabilizada pelo ocorrido. Ela relatou que o empregado possuía registro como vigilante desde 2005, já tendo trabalhado em outras empresas do ramo antes. Ressaltou também que o empregado realizou, em setembro de 2011, curso de reciclagem de formação de vigilantes e que foi submetido a exame psicológico, o qual o considerou apto ao trabalho.

Na primeira instância, a juíza responsável pelo caso julgou o pedido improcedente. Entretanto, a família recorreu ao TRT e o desembargador Fausto Lustosa Neto, relator do recurso, observou que nas hipóteses de acidente de trabalho, a doutrina e jurisprudência vêm adotando a teoria da responsabilidade objetiva nos casos de atividade de risco. Ele frisou que a eleição entre a teoria objetiva ou subjetiva como fundamento da responsabilidade vai depender da natureza da atividade desempenhada pelo empregador.

Nesse caso, embora se tratem de atividades lícitas e regulamentadas, representam um alto risco para a integridade física do trabalhador, sendo incoerente conceber que, provados os três elementos essenciais para a responsabilidade civil - a ocorrência do fato, o nexos com o trabalho que desenvolvia e o dano experimentado - o empregado também tenha que provar a culpa do empregador, quando o dano por ele sofrido já era previsível, relatou nos autos.

Para definir a condenação, o desembargador considerou que a empregadora prestou assistência à família da vítima pelos danos, custeando, dentre outras coisas, despesas funerárias, indenização de seguro, assistência à saúde. Além disso, observou que a firma não era de grande porte e que o arbitramento de pena pecuniária elevada poderia prejudicar o equilíbrio financeiro da empresa e o emprego dos seus demais empregados.

Com isso, considerando as peculiaridades do caso, arbitrou indenização por danos morais no valor de R\$ 100.000,00. A empresa ainda tentou recorrer ao TST, mas o pedido de recurso de revista foi negado.

Processo TRT - RO N° 0001657-14.2012.5.22.0003

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Publicado em 16 de Janeiro de 2015 às 10h40

TRT23 - Justiça do Trabalho libera pagamento de 1,1 milhão à vítima de LER/DORT

A 6ª Vara do Trabalho de Cuiabá liberou o pagamento de cerca 1,1 milhão de reais a uma ex-empregada de uma grande empresa de telefonia. Ela contraiu LER/DORT em serviço em decorrência de esforço repetitivo. O valor é fruto da condenação por danos moral, material e estético, decorrentes da incapacidade para o trabalho adquirida pela trabalhadora após atuar por sete anos como analista de logística.

O processo tramita na Justiça trabalhista desde 2007, quando a ação foi ajuizada. Em 2008, o juiz da Vara, Bruno Weiler, proferiu sentença favorável à ex-empregada, decisão que foi em sua maior parte confirmada pelo TRT de Mato Grosso em 2009, após julgamento de Recurso Ordinário interposto pela empresa. Desde então, as partes aguardavam o julgamento de um Agravo de Instrumento pelo Tribunal Superior do Trabalho, ocorrido no ano passado.

Com o trânsito em julgado da decisão, a 6ª Vara da Capital deu início ao processo de execução, com o cálculo e atualização dos valores a que a trabalhadora tem direito.

Entenda o caso

Segundo a trabalhadora, ela atuou como analista de logística para a empresa entre os anos de 1998 a 2005, sendo dispensada após um período de afastamento pelo INSS, decorrentes de fortes dores no punho esquerdo. Por meio de uma liminar, acabou reintegrada ao serviço 15 dias após o fato.

Na ação ajuizada em 2007, na qual pedia a condenação por danos moral, material e estético, a ex-empregada contou que foi submetida a condições de trabalho que lhe exigiam esforço repetitivo e lhe impingiam pressão psicológica. As práticas lhe acarretaram doença de ordem ocupacional, como LER/DORT, e problemas psíquicos.

Mesmo tendo sido a empresa declarada revel por não ter comparecido à audiência inicial, o que acarretou sua confissão ficta para os fatos alegados, a doença ocupacional foi também apontada em laudo pericial. Segundo o médico que analisou a ex-empregada, o tempo e o ritmo intenso com que as atividades eram realizadas pela trabalhadora foram preponderantes para o desenvolvimento da doença e a deixou com um quadro de invalidez permanente.

A empresa de telefonia acabou condenada, entre outras coisas, por não atuar de forma a prevenir ou não contribuir com o agravamento da doença. Consta dos autos que, mesmo sabendo da condição limitada de sua empregada e das inúmeras queixas de dores que ela vinha comunicando, não a submeteu a exames periódicos, nem mesmo a colocou em outra função quando foi orientada por médico para assim o fazer.

Nas palavras do relator do processo no TRT, juiz convocado Paulo Barrionuevo, diante da negligência da empresa “faz-se mister reconhecer que a culpa da demandada no caso em tela resta provada”.

A companhia telefônica foi condenada a pagar aproximadamente 172 mil reais de danos morais, mais 100 mil de danos estéticos, pensão mensal no valor do salário recebido pela trabalhadora à época (aproximadamente 4 mil reais por mês), a partir de agosto de 2008, bem como lucros cessantes de prejuízos tidos pela trabalhadora de pouco mais de R\$ 3 mil.

São estes valores que, atualizados pela unidade de Contadoria do Tribunal em 2014 e acrescidos de juros devidos, resultaram nos R\$ 1,1 mi liberados pela Justiça recentemente.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Publicado em 16 de Janeiro de 2015 às 10h40

TRT4 - TRT-RS condena sindicato por continuar usando imagem de gerente após rompimento do contrato

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou um sindicato médico a indenizar um ex-gerente jurídico em R\$ 15 mil, por dano moral decorrente de utilização indevida de imagem. Conforme informações do processo, mesmo após dois anos do rompimento do contrato de trabalho, a entidade continuava disponibilizando, em seu site, vídeos de palestras ministradas pelo gerente, sem a autorização do ex-empregado. As apresentações versavam sobre direito médico e eram acessadas por profissionais e estudantes da área, no portal educacional mantido pelo sindicato. Além da indenização, os desembargadores determinaram a retirada dos vídeos do site. Ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho. A ação do ex-gerente também envolve outros pedidos trabalhistas.

Em primeiro grau, o juízo da 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre negou a indenização ao autor. Para a magistrada que julgou o caso, as palestras tinham apenas cunho educacional, com orientações jurídicas, sem envolver produção intelectual. Além disso, segundo o entendimento exposto na sentença, para a configuração do dano moral “é necessário que o trabalhador seja afetado por conduta do empregador que lhe exponha a situação de constrangimento, causando-lhe prejuízos emocionais, psicológicos e sociais, afetando seus direitos de personalidade”, o que não foi comprovado no processo.

Insatisfeito com a decisão da primeira instância, o gerente recorreu ao TRT-RS. O relator do acórdão na 5ª Turma, desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, concordou com a sentença no sentido de que não houve violação de direito autoral, pois a gravação das palestras fazia parte das atribuições do contrato entre o gerente e o sindicato. Porém, para o magistrado, a indenização por dano moral é devida por conta da ofensa ao direito de imagem. “O autor faz jus ao pagamento de uma indenização em decorrência da manutenção da divulgação da sua imagem no sítio institucional do Sindicato demandado (ex-empregador), após a ruptura do contrato de trabalho, sem qualquer autorização. Extinta a relação de emprego que deu causa às gravações das palestras e à elaboração do respectivo material de apoio, não subsiste o direito do réu de divulgar a imagem do empregado”, cita o acórdão. O desembargador lembrou que o art. 20 do Código Civil concede a pessoa o direito de proibir o uso de sua imagem quando este lhe atingir a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou quando for destinado para fins comerciais. No caso, o relator considerou que a divulgação dos vídeos beneficiava o sindicato, “pois tinha a finalidade de promover a própria instituição e angariar novos associados, bem como teve o propósito de qualificar e orientar os integrantes médicos e estudantes de medicina que acessam o sítio”.

Quanto à comprovação do dano moral, o desembargador entendeu ser desnecessária a demonstração do prejuízo, que, no caso, decorre do próprio fato. A indenização, assim, é de natureza compensatória, minimizando de forma indireta as consequências da conduta do empregador. “A conduta ilícita do réu faz presumir os prejuízos alegados pela parte autora, é o denominado dano moral puro”, destaca a decisão. O voto do relator foi acompanhado pelos demais integrantes da 5ª Turma.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Publicado em 20 de Janeiro de 2015 às 10h08

TRT13 - Empregado não comprova doença ocupacional e Justiça nega pedido de indenização por danos morais e materiais

A Primeira Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) deu provimento a recurso ordinário interposto pela Alpargatas S/A, para julgar improcedente a ação de indenização por danos morais e materiais, ajuizada por ex-empregado da empresa, que alegou ter adquirido doença ocupacional.

O Juiz da 4ª Vara do Trabalho de Campina Grande havia julgado procedente, em parte, a reclamação trabalhista, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 5 mil, além de indenização por danos materiais, no valor de R\$ 30 mil.

Não conformada, a Alpargatas S/A recorreu contra o deferimento das indenizações, alegando que não é devida nenhuma indenização ao reclamante, uma vez que o próprio laudo médico apresentado constatou que a doença surgiu fora do ambiente de trabalho e, portanto, não pode ser, ela, responsabilizada. Pleiteou que, se for mantida a indenização por danos morais, que seja reduzida para R\$ 1 mil e por danos materiais, reduzida para R\$ 2 mil.

O laudo pericial revela que o autor é portador de patologia no punho, mas que tal enfermidade não decorreu da prestação de serviços. O laudo conclui: não existe uma relação clara do mecanismo de ação da fratura (trauma) com trabalho na reclamada e que a fratura do escafoide no punho direito do autor não guarda relação direta de causalidade com o trabalho na reclamada, sendo que a continuidade do labor após o trauma foi condição necessária para o seu agravamento (concausa). E, por fim, que a perda da capacidade decorrente da fratura no escafoide do punho esquerdo do periciado é de forma parcial, definitiva e em grau médio para a função da articulação referida.

A Relatora do processo nº 0133200-95.2013.5.13.0023, juíza convocada Margarida Alves de Araújo Silva, entendeu que a lesão no punho esquerdo do reclamante não foi desencadeada no exercício do seu trabalho e que não há provas de que possa ter se agravado quando em atividade, pelo que não haveria como se atribuir responsabilidade ao empregador.

Assim, a 1ª Turma, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para julgar improcedente o pedido formulado pelo reclamante em face da Alpargatas e, por unanimidade, julgou prejudicada a análise do recurso do reclamante.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Publicado em 22 de Janeiro de 2015 às 09h53

TRT4 - Trabalhadora que caiu em escada dotada de corrimão não ganha indenizações

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) negou a uma analista de comércio exterior o pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho.

Segundo informações do processo, a autora da ação tropeçou e caiu em uma escada da empresa onde atuava. A companhia era cliente da empresa logística à qual a trabalhadora era vinculada. A analista foi atendida prontamente pelo departamento médico da empresa tomadora do serviço, que acionou uma unidade de UTI móvel conveniada. Embora não tenha sofrido lesões graves, ela teve diagnosticada uma paralisia parcial na mão esquerda, que a obrigou a se afastar do trabalho por aproximadamente cinco meses. Segundo laudo médico juntado ao processo, a lesão não reduziu a capacidade funcional da trabalhadora.

No término do contrato deste emprego, a analista ajuizou ação trabalhista contra as duas empresas, reivindicando indenização por danos morais e materiais sofridos devido à queda na escada. No primeiro grau, o juízo da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre deferiu indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil, a ser paga pela empregadora e pela tomadora do serviço, pela ótica da responsabilidade solidária. A decisão baseou-se na responsabilidade objetiva do empregador, já que o acidente ocorreu nas dependências da empresa, sem que o empregado tenha contribuído para o fato. O pedido de danos materiais foi negado pelo juízo porque a lesão não deixou sequelas que incapacitasse a autora para o trabalho.

As empregadora da analista recorreu ao TRT-RS e a 7ª Turma Julgadora, por unanimidade, reverteu a decisão da primeira instância. O relator do acórdão, desembargador Emílio Papaléo Zin, levou em consideração o depoimento pessoal da autora, que assumiu não ter utilizado o corrimão, pois a escada era larga. Não há prova que evidencie culpa ou ato ilícito das empresas reclamadas na ocorrência do acidente (queda na escada). Também não há indício e sequer alegação de negligência, imperícia ou imprudência para a ocorrência do infortúnio. Ao contrário, a reclamante, desconsiderando os riscos, ao descer pela escada, não fez uso do corrimão, equipamento instalado pela empresa para reduzir as chances de quedas, adotando conduta que levou ao acidente no ambiente de trabalho, destaca o acórdão. Para o magistrado, mesmo que o acidente tenha ocorrido na sede da empresa, não há como responsabilizá-la, pois a queda não foi motivada por ato ou omissão da companhia, já que as normas de segurança foram observadas. A empresa tomadora do serviço informou no processo que suas escadas são dotadas de corrimão e frisos antiderrapantes, conforme dispõe a NBR 9077/93.

Pelo mesmo entendimento, a 7ª Turma também negou o recurso da trabalhadora que pedia o aumento do valor da indenização por danos morais e o deferimento da indenização por danos materiais.

A autora da ação recorreu da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Publicado em 15 de Janeiro de 2015 às 13h46

TRT23 - Trabalhador é condenado ao acionar empresa em processo trabalhista

A Justiça do Trabalho em Mato Grosso determinou que um ex-entregador de água e gás pague danos morais e materiais à distribuidora para a qual trabalhava, no norte do estado.

A condenação se deu em ação ajuizada pelo trabalhador, na qual pedia o pagamento de direitos referentes ao período em que foi entregador da empresa, entre 2010 a 2014, tendo registro em carteira somente a partir de julho de 2011.

No entanto, ao se defender a empresa apresentou reconvenção, procedimento em que o réu processa o autor da ação.

A empresa alegou que o trabalhador teria se apropriado do pagamento de 12 botijões de gás. Para comprovar tal acusação, foram juntadas “notinhas” ao processo, as quais foram assinadas pelo ex-entregador se passando por clientes da empresa, além de depoimentos de testemunhas, que confirmaram a fraude.

No início da ação, o ex-empregado afirmou ter remuneração superior aos registros de pagamento, solicitando assim a retificação de valores pagos na Carteira de Trabalho, nulidade do aviso prévio e adicional de periculosidade por transporte de produto inflamável (botijão de gás).

Em sua defesa, além do pedido de reconvenção, a empresa apresentou recibos de acerto com o trabalhador enquanto esteve sem registro em CTPS, anexando recibo de quitação das verbas trabalhistas do período e documentos de aviso prévio. Todos assinados pelo ex-entregador com salário inferior ao informado no processo judicial.

Ao decidir sobre o pedido de reconvenção, a juíza Tatiana Pitombo, titular da 2ª Vara do Trabalho de Sinop, analisou os documentos apresentados pela empresa e, após perícia grafotécnica, ficou comprovada a falsificação da assinatura das notinhas pelo ex-empregado, gerando prejuízo de 696 reais e perda de clientes por quebra de confiança na empresa.

Pelos fatos, a juíza determinou que o trabalhador pague 2 mil reais a título de danos morais à empresa, pois “não há dúvidas que a pessoa jurídica também pode ser vítima, conforme entendimento que já foi pacificado pelo C. STJ, por meio de súmula (“A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”). No caso em exame, tal possibilidade fica ainda mais evidente pelo fato da ré se tratar de empresária individual”, afirmou a magistrada.

Com relação aos demais pedidos, a juíza entendeu que não havia comprovação de remuneração superior aos recibos apresentados pelo empregador. Considerou ainda que não havia nulidade a ser declarada em relação ao aviso prévio, já que a empresa cumpriu com suas obrigações.

Condenou a empresa a retificar a CTPS do trabalhador, com o pagamento das verbas referentes ao período sem registro, incluindo FGTS acrescido de indenização de 40%.

Sobre a solicitação de adicional de periculosidade, a juíza julgou improcedente, com base em perícia técnica, que considerou adequado o transporte dos botijões pela empresa - não ultrapassando o limite de 135 quilogramas ou 11 botijões em carreta anexada a motocicleta.

Por se tratar de processo de primeira instância, cabe recurso.

Processo 0000415-17.2014.5.23.0037

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Publicado em 12 de Janeiro de 2015 às 10h36

TST - Turma afasta responsabilidade objetiva da Honda por doença profissional

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou a responsabilidade da Moto Honda da Amazônia Ltda. no caso de um auxiliar de produção com doença nos ombros. A dor o impede de exercer atividades que requeiram carregamento de peso e esforço repetitivo com os membros superiores. A Oitava Turma reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) que condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 5 mil por danos morais em decorrência de doença ocupacional, com o fundamento da responsabilidade objetiva - quando não é necessário comprovar a culpa.

Não é possível extrair do acórdão regional que a atividade exercida pela Honda expõe seus empregados a risco acentuado, ou seja, acima do nível médio da coletividade em geral, sendo inaplicável, assim, a responsabilidade objetiva, destacou a ministra Dora Maria da Costa, relatora do recurso de revista. Assim, concluiu que a decisão regional merecia ser modificada por não estarem preenchidos os requisitos da responsabilidade civil estabelecidos no artigo 186 do Código Civil.

No recurso ao TST, a Moto Honda afirmou que o organismo do empregado já estava em estado de degeneração quando do início do contrato de trabalho, em 2008, quando tinha 38 anos. A empresa afirmou que ele simulou os sintomas durante os exames físicos da perícia e, por isso, era indevida a indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional, alegando ser inaplicável a responsabilidade objetiva.

Ao prover o recurso da empresa, a Oitava Turma determinou o retorno do processo ao TRT, para que examine a controvérsia sob o enfoque da responsabilidade subjetiva, quando a culpa tem que ser comprovada.

Risco excepcional

Em sua fundamentação, a relatora explicou que a responsabilidade objetiva se aplica apenas em casos que a doutrina denomina de risco excepcional, como nas situações de transmissão de energia elétrica, exploração de energia nuclear, transporte de explosivos, etc. O agente deve indenizar quando, em razão de sua atividade econômica, cria um perigo para os que lhe prestam serviço, observou. Esse seria o entendimento do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, na avaliação da ministra.

Assim, de acordo com a relatora, não se pode aplicar indistintamente a responsabilidade objetiva com fundamento nesse dispositivo, pois sua aplicação é restrita aos casos previstos em lei e àqueles nos quais a atividade exercida pelo empregador submete o empregado a risco excepcional de lesão.

Perícia

O auxiliar de produção foi admitido em 2008 e demitido em 2012. Começou a se queixar de dor em janeiro de 2011 e foi afastado em benefício previdenciário entre julho e agosto de 2011. Sua atividade exigia elevação dos braços acima ombros, carregamento de peso e exposição à vibração pelo uso repetitivo da parafusadeira.

O laudo pericial concluiu pela existência do nexo de causalidade entre a patologia dos ombros - tendinopatia do supra espinhal bilateral - e o trabalho executado. Segundo o perito, o empregado não tem incapacidade para o trabalho, mas restrição parcial e permanente para atividades que requeiram carregamento de peso, transporte de cargas, posturas agressivas para a coluna lombar, esforço repetitivo com os membros superiores, pressões localizadas ou exposição à vibração.

Processo: RR-2730-33.2012.5.11.0001

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Publicado em 9 de Janeiro de 2015 às 14h19

TRT10 - Saiba quais casos de acidentes de trabalho foram destaques na Justiça do Trabalho do DF e do TO

O Brasil é o quarto país do mundo em número de acidentes fatais no trabalho, de acordo com o Ministério da Saúde. Para relembrar alguns casos de ações judiciais desse tipo que foram destaque em 2014, no Distrito Federal e no Tocantins, confira mais esta edição da série de retrospectivas temáticas do noticiário jurídico do site do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10).

Coleta perigosa

Garis foram algumas das principais vítimas de acidente de trabalho em casos analisados pela Justiça do Trabalho no DF e no TO. Em janeiro de 2014, a Terceira Turma do TRT10 condenou a Sustentare Serviços Ambientais a pagar R\$ 100 mil de indenização por dano moral e estético, além de pensão para o trabalhador que teve múltiplas lesões porque caiu do caminhão de lixo devido a uma batida de trânsito.

Um caso semelhante foi julgado pela Segunda Turma em julho. Nesse processo, o gari também havia sofrido uma queda do caminhão de lixo que o tornou incapaz de exercer suas funções. No acórdão, os desembargadores mantiveram a decisão da 19ª Vara do Trabalho de Brasília que condenou a Sustentare Serviços Ambientais e o Serviço de Limpeza Urbana (SLU) a pagarem R\$ 60 mil de indenização por danos morais.

Em outubro, a Terceira Turma julgou o caso de um coletor de lixo que teve a perna prensada entre o caminhão e um contêiner. Os magistrados reconheceram a responsabilidade da empresa no acidente e mantiveram a condenação imposta pela 3ª Vara do Trabalho de Taguatinga (DF) à Engenharia e Representação Ltda. A empresa foi obrigada a pagar um total de R\$ 73,3 mil em valores de indenizações por danos morais, estéticos e materiais, além de pensão mensal vitalícia.

Explosão de garrafa de cerveja

No mês de fevereiro, o restaurante Libanus foi condenado pela Terceira Turma do Tribunal a pagar R\$ 50 mil de indenização a um copeiro que sofreu acidente de trabalho ao manusear uma garrafa de cerveja. O empregado perdeu a acuidade visual após ser atingido no olho direito por estilhaços de vidro derivados da explosão da garrafa que seria colocada no freezer do estabelecimento.

A relatora do caso, desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, afirmou que a culpa pelo acidente foi do empregador, que não forneceu equipamento de proteção individual (EPI) ao trabalhador. A magistrada apontou que o estabelecimento disponibilizava somente dois óculos para todos os empregados, sendo que auditoria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) constatou que eles eram impróprios para a proteção dos trabalhadores.

Acidente de trajeto

A Via Varejo S/A – companhia responsável pela administração das Casas Bahia e do Pontofrio – foi condenada a pagar quase R\$ 700 mil, entre indenizações e pensão vitalícia, a um montador de móveis que sofreu acidente de trabalho no trajeto para atendimento de um cliente. O trabalhador sofreu fratura no fêmur direito que o levou a portar uma deformidade permanente no local, que reduziu sua capacidade laboral em mais de 50%. A decisão foi dada em setembro do ano passado pela 5ª Vara do Trabalho de Taguatinga (DF).

Vaqueiro perde a visão

Em outubro, o caso de um vaqueiro que quase perdeu totalmente a visão num acidente enquanto arrebanhava novilhas foi destaque na Vara do Trabalho do Gurupi (TO). O empregador foi condenado

a pagar cerca de R\$ 100 mil ao trabalhador de 43 anos de idade, morador da cidade de Alvorada. O processo foi analisado durante a atividade itinerante da Justiça do Trabalho na Região.

O vaqueiro trabalhava montado em um cavalo, em busca do gado espalhado na pastagem do local, quando foi atingido por um galho no olho direito. O trabalhador contou que o gerente da fazenda se recusou a conduzi-lo a um hospital. Além disso, o empregador não emitiu a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e também não contribuiu com qualquer despesa médica.

Doença pulmonar

Um ajudante de sistema de ar condicionado responsável pela limpeza, instalação, manutenção e reparos nos aparelhos de ar condicionado do Senado Federal desenvolveu doença pulmonar devido aos produtos químicos utilizados em suas atividades laborais. O caso foi considerado acidente de trabalho porque foi constatado que a existência de distúrbio restritivo não reversível no empregado.

Com base em laudos periciais e demais provas juntadas aos autos, a juíza Naiana Carapeba Nery de Oliveira, atuando na 8ª Vara do Trabalho de Brasília em novembro de 2014, condenou a Entherm Engenharia de Sistemas Termomecânicos Ltda. a pagar R\$ 30 mil de indenização por danos morais ao empregado.

Vítima fatal em construção de usina

Por negligência no acidente, o Consórcio Rio Tocantins (CRT), formado pelas empresas Impregilo e Construtora OAS Ltda., foi condenado, pelo juiz Rafael de Souza Carneiro - em exercício na 1ª Vara do Trabalho de Araguaína (TO) - a pagar indenização por danos morais e materiais no valor global de pouco mais de R\$ 400 mil à mãe de um trabalhador morto em serviço na construção da Usina Hidrelétrica do Estreito, localizada na divisa dos estados do Tocantins e Maranhão. A sentença que condenou a empresa foi confirmada pela Primeira Turma em dezembro.

O filho da autora da ação era carpinteiro e foi desviado para executar função diversa para a qual foi contratado - o posicionamento de cabos elétricos da máquina 'pórtico rolante' - "quando foi prensado entre a estrutura do pórtico e a mureta de concreto da montante do vertedouro, onde havia apenas um espaço de aproximadamente 20 centímetros". A mãe revelou que mesmo após ter sido levado para o Hospital Regional de Imperatriz (MA), o filho veio a falecer em virtude da gravidade dos ferimentos.

Internação imediata

A Segunda Seção Especializada do TRT10 negou, em janeiro, mandado de segurança impetrado pela Marítima Prestação de Serviços Pós-Colheita contra decisão da primeira instância a qual determinou que a empresa providenciasse imediatamente a internação de um empregado seu em um hospital, para a realização de uma cirurgia para correção de problemas na coluna cervical causados por um acidente de trabalho.

Na liminar da 2ª Vara do Trabalho de Palmas (TO), a empresa foi obrigada a proceder com a internação do empregado ou fazer o depósito de R\$ 67,5 mil, valor estimado para o tratamento. O relator do caso no Tribunal, desembargador Ribamar Lima Júnior, apontou que, nesse cenário, a decisão da primeira instância pretendeu solucionar imediatamente a angústia do trabalhador e os valores apresentados não eram abusivos, em razão da complexidade da cirurgia.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Publicado em 16 de Janeiro de 2015 às 10h40

TRT3 - Empresa terá de pagar indenização por dano moral

A Consolidação das Leis do Trabalho dedica todo o Capítulo I, do Título II à identificação profissional do trabalhador, estabelecendo as regras de emissão da CTPS, entrega ao interessado, anotações e respectiva valoração destas, além das penalidades quanto ao uso e anotações indevidas na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Regularmente emitida e anotada, a CTPS constitui documento de prova da identidade de empregado, na forma do art. 40 da CLT. Já o artigo 29 da Consolidação define o que deve ser anotado na Carteira de Trabalho pelo empregador, como a data de admissão, a remuneração e as condições especiais de trabalho, se houverem, estabelecendo, nos parágrafos 4º e 5º, multa pelo lançamento de informações indevidas ou prejudiciais ao titular.

Com essas considerações, a 3ª Turma do TRT de Minas, acompanhando o voto do desembargador Anemar Pereira Amaral, julgou desfavoravelmente o recurso de uma empresa e manteve sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais, apenas reduzindo o valor arbitrado na Primeira Instância. No caso, a empresa reclamada, cumprindo determinação judicial constante de um processo trabalhista, procedeu à retificação da CTPS do reclamante, fazendo constar Rescisão anulada em razão de reintegração em 05/12/2012. Foi registrado, inclusive, o número do processo. Em face disso, o juiz sentenciante condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais, fixada em R\$10.000,00.

A reclamada recorreu da decisão, mas, ao analisar o caso, o desembargador entendeu que o conteúdo das anotações, de fato, é prejudicial ao trabalhador, sob o ponto de vista da garantia do pleno emprego: É bem verdade que a reintegração da reclamante decorreu de processo judicial, entretanto, da forma como fez constar na CTPS, emerge nítida a intenção da reclamada de prejudicar o seu portador, ao destacar que esta decorreu de imposição da Justiça do Trabalho, à qual recorreu o trabalhador., destacou o relator.

Segundo explicou o desembargador, o exercício do direito de ação é um direito público subjetivo protegido constitucionalmente, fruto da conquista da sociedade democrática moderna. Mas, em época de crise de emprego, em que a seleção passa por critérios nem sempre muito ortodoxos, o fato de valer-se de direitos (aqui incluído a sindicalização, a ação judicial e reivindicações em geral) já constitui enorme barreira à contratação do trabalhador: As conhecidas listas negras são exemplos disso. Tanto é verdade que até bem pouco tempo era praxe nesta 3ª Região a exigência de certidão negativa de reclamação trabalhista como pressuposto para a admissão no emprego, até que este Egrégio Tribunal editou a Portaria GP/DGJ nº 01/2000, determinando que os requerimentos de tal natureza, após atendidos, sejam encaminhados ao Ministério Público do Trabalho.

Para o relator, a anotação lançada na CTPS pela empregadora representa uma certidão de reclamação trabalhista, só que de natureza permanente, já que a CTPS é o primeiro documento exigido do trabalhador no ato da admissão. Constitui verdadeiro atentado ao princípio da busca do pleno emprego, contemplado no Título VII - Da Ordem Econômica e Financeira -, da Constituição Federal (art. 170, VIII).

Nesse contexto, o julgador concluiu pela existência do ilícito trabalhista, da culpa da empresa e do dano aos valores íntimos do trabalhador. Contudo, decidiu reduzir o valor da indenização de R\$10.000,00 para R\$3.000,00, por entender ser essa quantia mais condizente com o caráter punitivo e pedagógico da sanção: Deve-se evitar que o valor fixado propicie o enriquecimento sem causa do ofendido, mas também que seja tão inexpressivo a ponto de nada representar como punição ao ofensor, considerando sua capacidade de pagamento, concluiu.

(0000381-48.2013.5.03.0097 ED)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Publicado em 2 de Janeiro de 2015 às 10h01

