

# Clipping



20/02/2017

## Suspensa concessão de aposentadoria especial de professores a servidora paranaense

O ministro Edson Fachin, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu os efeitos de decisão que concedeu o benefício de aposentadoria especial de professores a uma servidora municipal de Cianorte (PR). Em análise preliminar do caso, o relator entendeu que o ato questionado, ao considerar como atividades de magistério o exercício de funções administrativas realizadas fora de instituições de ensino, desrespeitou os parâmetros fixados pelo STF sobre a matéria.

Fachin concedeu liminar na Reclamação (RCL) 26281, apresentada pela Caixa de Aposentadorias e Pensões dos Servidores Públicos Municipais de Cianorte contra acórdão do Tribunal de Justiça do Paraná (TJ-PR) que, confirmando decisão de primeiro grau, determinou a implantação do benefício previdenciário especial. No STF, a entidade argumentou que a determinação viola entendimento fixado pelo Plenário no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3772.

Segundo a caixa de previdência municipal, os períodos em que a servidora exerceu os cargos de chefe de Divisão de Educação na Prefeitura Municipal de Cianorte e de coordenadora setorial de Escolarização de Jovens e Adultos foram reconhecidos como atividades de magistério para todos os fins, inclusive aposentadoria especial aos 25 anos de atividade. Para o TJ-PR, tais funções seriam “claramente correlatas às funções de magistério”.

Em sua decisão, o ministro Fachin salientou que no julgamento da ADI 3772, o Plenário do STF alterou entendimento anterior, que excluía do benefício toda atividade exercida fora de sala de aula, passando a contemplar também atividades de coordenação e assessoramento pedagógico, assim como a de direção de unidade escolar, ressaltando a necessidade de que tais atividades sejam exercidas em instituições de ensino básico.

“Ao julgar a ação proposta pela interessada, o Tribunal de origem, a priori, ultrapassou os limites fixados pelo STF acerca do que se compreende por funções de magistério, para os fins da Lei 9.394/1996”, disse Fachin. Por isso, para o ministro, estão presentes os requisitos que justificam a concessão da liminar. Quanto ao periculum in mora, o relator observou que há uma determinação judicial para o cumprimento provisório da sentença.

**20/02/2017**

## **Toyota pagará horas extras por pausas para café no meio da jornada**

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu decisão que condenou a Toyota do Brasil Ltda. a contabilizar como horas extras duas pausas de 10 minutos concedidas no meio do expediente para o café. A decisão se baseou no entendimento consolidado no TST no sentido de que as pausas não integram o intervalo intrajornada de uma hora e, como eram acrescidos à jornada, configuram tempo à disposição do empregador (Súmula 118).

A ação foi ajuizada por um operador que afirmou que a montadora exigia que os empregados compensassem na duração da jornada os dois intervalos, um pela manhã e outro à tarde, para o café ou ir ao banheiro.

A Sexta Turma do TST, reformando decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), havia absolvido a empresa de incluir os intervalos no cálculo das horas extras.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator dos embargos do trabalhador à SDI-1, citou precedentes de todas as Turmas do TST e destacou que a própria Sexta Turma modificou seu entendimento, passando a acompanhar a posição majoritária da Corte, que vem enquadrando situações idênticas envolvendo a Toyota na Súmula 118.

A decisão foi unânime.

**21/02/2017**

## **Turma determina prosseguimento de ação do MPT contra empresa de trabalho temporário**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que a 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS) prossiga no julgamento de ação civil pública no qual o Ministério Público do Trabalho pede o cancelamento do registro de funcionamento da Gelre Trabalho Temporário S.A. A Turma acolheu recurso do MPT e afastou o entendimento das instâncias anteriores de que não havia interesse processual diante da informação de que a empresa teria encerrado suas atividades na região.

Na ação, em que lista diversas reclamações trabalhistas já julgadas contra a Gelre naquele estado, o MPT alegou que a empresa desvirtuava a correta utilização da força de trabalho temporária, conforme previsto na Lei 6.019/1974. Entre outros pontos, assinalou que a Gelre não possui quadro permanente de empregados, “apenas mantém escritório de representação, em que realiza cadastramento de trabalhadores para arregimentação para outras empresas, desenvolvendo ilícita intermediação de mão de obra”.

A ação civil pública foi extinta, sem julgamento do mérito, pela 4ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS), porque a empresa, por deliberação da diretoria, fechou a filial de Campo Grande em agosto de 2009. Ao manter a sentença, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT-MS) entendeu que, como o objeto da

ação visa exatamente impedir a empresa de atuar no Estado, “o interesse de agir inexistente”.

TST

No recurso ao TST, o MPT sustentou que a Gelre apenas encerrou atividades em virtude do esgotamento de serviço no Estado, “nada impedindo que retorne tão logo o mercado se encontre aquecido”. Por isso, seria necessária a determinação judicial a fim de coibir o reinício da atividade.

O ministro Cláudio Brandão, relator do recurso, explicou que a ação do MPT se fundamenta nas supostas irregularidades em discussão nas diversas reclamações trabalhistas relacionadas. Segundo ele, a constatação prévia de conduta antijurídica e atentatória aos direitos fundamentais de pessoas ou da coletividade aponta para a possibilidade de acontecer ato contrário ao direito a ser tutelado.

Para Brandão, o fechamento da filial na capital do MS não garante, em princípio, o encerramento definitivo da atividade da empresa no estado, nem parece, em princípio, caracterizar fato superveniente capaz de justificar a extinção do processo. A seu ver, é necessária a apreciação dos elementos de fato e de direito suscitados pelo Ministério Público, a fim de se verificar, ou não, a procedência dos pedidos – que não se restringem à Gelre, alcançando também demais empresas de eventual grupo econômico, seus sucessores ou beneficiados de suposta alteração de natureza jurídica.

A decisão foi unânime.

**21/02/2017**

## **Nestlé deve restituir descontos de salário de empregado por conserto de carro após acidente**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Nestlé Brasil LTDA. a restituir o valor de R\$ 1,7 mil descontado do salário de um promotor de merchandising para arcar com o conserto do veículo da empresa, danificado em acidente de trânsito. Segundo o relator, ministro Mauricio Godinho Delgado, não ficou comprovada a existência de dolo ou culpa por parte do empregado.

Na reclamação trabalhista, o promotor alegou que, além de não ter havido imprudência ou imperícia de sua parte, o ônus econômico do empreendimento é do empregador e não pode ser transferido ao empregado, conforme o artigo 2 da CLT. De acordo com boletim de ocorrência do acidente, o veículo que o promotor dirigia foi “fechado” por outro carro e acabou atingindo um terceiro.

A Nestlé sustentou que o artigo 462, parágrafo 1º, da CLT, autoriza os descontos salariais por danos causados pelo empregado, desde que isso tenha sido pactuado. E, no caso, sustentou que o promotor assinou termo de responsabilidade dando ciência quanto às obrigações e encargos sobre o uso do veículo da empresa.

O juízo da 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) considerou o desconto indevido pela ausência de responsabilidade do promotor pelo acidente. A sentença também observou que os descontos autorizados diziam respeito apenas a infrações de trânsito ou acidentes ocorridos na utilização do carro para fins particulares. O Tribunal Regional da 3ª Região, no entanto, absolveu a Nestlé por entender que o reembolso tinha o aval do empregado, uma vez que assinou o termo de responsabilidade.

Sentença restabelecida

O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso do trabalhador ao TST, explicou que a regra da intangibilidade dos salários veda descontos, mas autoriza

ressalvas. “Sendo verdadeiramente acordados e realmente contraprestativos, tais descontos manter-se-iam como válidos, não afrontando a regra protetiva”, afirmou. No entanto, assinalou que a previsão contratual por si só não é suficiente para validá-los, sendo necessária também a comprovação do dolo ou culpa do empregado pelos prejuízos causados.

A decisão foi por maioria, vencido o ministro Alexandre Agra Belmonte.



**21/02/2017**

## **Juiz concede indenização a eletricista que teve braços e perna amputados após acidente do trabalho**

Um eletricista terceirizado, contratado pela Eletro Santa Clara Ltda para prestar serviços para a CEMIG, sofreu queimaduras em acidente de trabalho quando fazia intervenção em rede elétrica. Como resultado, teve amputados dois terços dos braços e um terço da coxa esquerda. O trabalhador ficou total e permanentemente inválido, encontrando-se aposentado por invalidez. O caso foi examinado pelo juiz Sérgio Alexandre Resende Nunes, titular da Vara do Trabalho de Patrocínio. Para o magistrado, ficou evidente a responsabilidade objetiva das empresas, situação que dispensa a comprovação de culpa. Isto porque o empregado trabalhava em sistema elétrico de potência, considerado de risco acentuado. A condenação envolveu pensão mensal vitalícia, em razão do dano material, e pagamento de indenização por danos estéticos e morais no valor de R\$ 880 mil.

O acidente aconteceu no dia 11/4/2013 quando o eletricista trabalhava na manutenção de uma rede. Por uma falha de comunicação, o trabalhador entendeu que a rede estava desligada e começou a fazer o serviço. Foi quando sofreu uma forte descarga elétrica. A tese da defesa foi a de culpa exclusiva da vítima, já que todos os empregados sabiam que deveriam aguardar em solo pela confirmação de desenergização da linha, o que não foi observado.

Mas o juiz sentenciante não acatou esses argumentos e deu razão ao eletricista. Uma perícia constatou que as condições de trabalho eram precárias e improvisadas e que os empregados não eram treinados adequadamente. A empresa, inclusive, já foi autuada por fiscais do trabalho. O laudo identificou o descumprimento de dispositivos da NR-10 do MTE e, segundo destacou o magistrado, o empregado não dispunha sequer de rádio comunicador. A comunicação entre as equipes era feita de forma indireta, por meio de mensageiros. Além disso, havia apenas um medidor de tensão para todas as equipes. O empregado não fez o aterramento porque não tinha os instrumentos necessários para tanto. Nesse sentido também foram os depoimentos das testemunhas.

De todos os elementos levados ao processo, o julgador apurou que, em princípio, o encarregado iria a cada poste autorizar o serviço. Só que isso, na prática, poderia demorar. Por isso, os eletricistas enviavam seus ajudantes, para ganhar tempo. "A comunicação entre os membros da equipe era feita por meio do conhecido "telefone sem fio", brincadeira de criança bastante conhecida pelas distorções da mensagem, à medida que passa de um elo para outro da cadeia", concluiu o juiz.

O próprio encarregado da equipe reconheceu que o método utilizado pela empresa é "desastrado", tanto que procurava corrigir. Por não confiar no mensageiro, afirmou que cuidava de ir pessoalmente até o poste, para noticiar a liberação da rede. Por sua vez, uma testemunha contou que o encarregado costumava autorizar o serviço dando um grito de longe ou balançando o capacete. No dia do acidente, ouviu um ajudante gritar para outro "acho que está liberado". Outra testemunha afirmou ter ouvido o ajudante responder que "achava que estava liberado" e depois que "achava que não". Ainda segundo o relato, o trabalhador começou a subir no poste e ficou parado na altura do neutro, razão pela qual a testemunha chegou a brincar para ele "descer daí". Ela afirmou que o encarregado não foi ao local para autorizar o serviço e, quando notou, o acidente já havia ocorrido.

"O contexto, no caso dos autos, é de completo descaso com as normas regulamentadores do MTE, de falta de planejamento da atividade de risco e de ausência de atitude séria de prevenção dos riscos", ressaltou o julgador. No seu modo de entender, o acidente era algo previsível, que se encontrava no horizonte próximo, aguardando apenas um erro de comunicação para acontecer. "O acidente ocorreu porque, devido ao método falho e ilegal de comunicação, o reclamante foi induzido pela empresa a pensar que a linha estava liberada, quando na verdade não estava", pontuou.

Os depoimentos colhidos explicitaram várias questões, como a do aterramento que deveria haver em cada poste, mas nunca foi feito. Também ficou demonstrado que não havia equipamentos de proteção para todos e nem treinamento. Nesse ponto, o perito esclareceu que o teste de tensão e o aterramento poderiam ter evitado o acidente, como também o uso de luvas de proteção contra média e alta tensão.

Diante do apurado, o juiz rejeitou a tese de culpa exclusiva e declarou a responsabilidade objetiva das empresas envolvidas, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Ele considerou que o eletricista estava submetido a risco excepcional. Ainda que assim não fosse, ponderou que houve culpa manifesta e grave das reclamadas, em razão do descumprimento das diversas normas da NR-10 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por tudo isso, condenou as rés ao pagamento de indenização por dano material, a título de lucro cessante, pela redução da capacidade de trabalho. Determinou o pagamento em forma de pensionamento mensal (artigo 950, "caput", do Código Civil), observado o salário com a isonomia com os empregados da Cemig, conforme reconhecido na sentença. A possibilidade de compensação do auxílio-doença acidentário e, posteriormente, a aposentadoria por invalidez foi rejeitada na decisão.

Pelo dano moral e estético, o juiz deferiu a indenização de R\$880 mil reais. Para tanto, levou em conta o grau de reprovação da conduta do empregador, a situação econômica das partes, a extensão do dano, bem como o caráter pedagógico e preventivo da indenização. Por fim, o magistrado julgou procedente a indenização das despesas com tratamento.

Em grau de recurso, o TRT-MG negou provimento ao recurso das empresas e deferiu a tutela antecipada requerida pelo trabalhador. A Turma julgadora determinou que a empregadora deposite em juízo um valor destinado à aquisição das próteses, tudo conforme explicitado na decisão.

21/02/2017

## Chuva não caracteriza força maior para acidente de trabalho que teve como causa principal as más condições do veículo

A chuva é evento previsível durante a condução de veículos e, portanto, não caracteriza motivo de força maior para a ocorrência de acidente de trabalho que poderia ter sido evitado com a adequada manutenção das condições de segurança do veículo. Com esses fundamentos, a 7ª Turma do TRT-MG, adotando o entendimento da relatora, desembargadora Cristina Maria Valadares Fenelon, julgou favoravelmente o recurso de um trabalhador, vítima de acidente com motocicleta, para condenar a empregadora a lhe pagar indenização de R\$8.000,00 por dano moral e de R\$ 12.000,00 por dano estético. Ficou demonstrado que o empregado, embora contratado como estoquista, sofreu dois acidentes de trabalho que lhe causaram lesões, quando, exercendo atividades estranhas à função contratada, fazia entregas de mercadorias para a empregadora, com o uso de motocicleta. E, num desses acidentes, ele não conseguiu frear a moto em pista molhada pela chuva, devido ao mal estado dos pneus, que estavam carecas.

O juiz de primeiro grau indeferiu as indenizações, por não identificar situação de risco na atividade de estoquista normalmente desenvolvida pelo reclamante e entender que o serviço de entrega de mercadorias ocorria apenas eventualmente. Mas, a relatora entendeu de forma diferente. Para ela, o fato de o reclamante ter feito entregas a pedido da ré apenas eventualmente, tendo em vista que essa atividade não fazia parte do ramo de atribuições do estoquista, isso não exclui a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes dos acidentes de trabalho. Até porque eles ocorreram em virtude da negligência da empresa na adoção das medidas de proteção e segurança do trabalhador.

Além disso, a desembargadora observou que a própria empresa admitiu que o reclamante, além das funções de estoquista, também atuava como motociclista-entregador sempre que faltava algum empregado, reconhecendo, inclusive, que ele "sofreu acidente de motocicleta fazendo entregas". Mas não foi só: As Comunicações de Acidente do Trabalho (CAT) apresentadas registraram que o reclamante sofreu duas quedas de motocicleta, durante o horário de trabalho. A primeira causou lesões no tornozelo dele e a segunda, escoriações no antebraço. A perícia médica realizada registrou declarações do trabalhador no sentido de que o primeiro acidente teria ocorrido por motivo de travamento da corrente da motocicleta, devido à falta de manutenção, enquanto o segundo aconteceu porque o reclamante "aquaplanou ao frear durante a chuva quando se aproximou da sinalização, porque os pneus estavam carecas". Essas informações foram confirmadas pelas testemunhas e também pela perícia, conclusiva no sentido de que "o reclamante apresentava cicatrizes em dorso e braço esquerdo, compatíveis com os acidentes de trabalho noticiados por ele e descritos na CAT".

Diante disso, demonstrados os acidentes e os prejuízos causados ao trabalhador, a relatora concluiu que a empregadora deve arcar com as indenizações pretendidas. A decisão se baseou no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, segundo o qual a obrigação de reparar o dano prescinde da culpa nos casos em que o empregador desenvolve atividades que ofereçam, por sua natureza, risco acentuado ao trabalhador. É que, na visão da desembargadora, ao exercer a atividade de motociclista entregador, o reclamante se expunha a risco de acidente acima do normal.

A julgadora ponderou que a atividade de risco exige boas condições do veículo, a fim de que falhas mecânicas não prejudiquem a habilidade e a segurança. E, no caso, a empresa não comprovou que realizava as revisões periódicas dos itens básicos de segurança da motocicleta, fazendo com que prevaleça a afirmação de que o primeiro acidente ocorreu por travamento da corrente, devido à falta de manutenção e, o segundo, por derrapagem de pneu em precário estado de conservação. "Esses fatos afastam a tese de exclusão da responsabilidade da empregadora por fato de terceiro, culpa exclusiva da vítima ou força maior", ressaltou a julgadora. E explicou: "Ainda que a aquaplanagem ocorrida no segundo acidente tenha a chuva como uma das causas, o mau estado do pneu desponta como fator preponderante na dinâmica do acidente, pois o autor não contava com meios adequados para a frenagem segura. A chuva é evento previsível durante a condução de veículos e, portanto, não pode ser caracterizada como motivo de força maior quando possível evitar as adversidades por ela provocadas. Por não se tratar de fato inesperado, incumbia ao empregador prevenir colisões com o adequado acompanhamento das regulares condições da motocicleta. Incide o comando do artigo 501, § 1º, da CLT, que assim enuncia: "a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior".

Não passou despercebido pela desembargadora o fato da empresa nem mesmo ter demonstrado que entregava ao reclamante as vestimentas de proteção para os motociclistas. Além do mais, o reclamante era capacitado para a função de estoquista e a incumbência de fazer entregas caracteriza desvio de função, sem o adequado treinamento, orientação e instruções necessárias a minimizar os riscos da atividade, o que, segundo a relatora, torna ainda mais reprovável a atitude da empregadora.

Por tudo isso, concluiu-se pela obrigação da empresa de reparar os danos sofridos pelo reclamante. E, apesar da perícia não ter constatado incapacidade de trabalho, ressaltou a julgadora que a simples existência das lesões decorrentes dos acidentes basta para demonstrar o abalo moral do trabalhador, ofendido em sua integridade física, o que certamente lhe trouxe preocupações, angústia, dor e sofrimento. Quanto ao dano estético, segundo a desembargadora, ele também esteve presente no caso, como resultado da diminuição da harmonia corporal do reclamante, já que as quedas de motocicleta lhe deixaram cicatrizes no braço esquerdo e na região dorsal, "profundas e expressivas", conforme se demonstrou por fotografias. "O bem protegido, no caso, não é a beleza, valor relativo na vida cotidiana, mas a regularidade, ou normalidade do aspecto de uma pessoa; busca-se reparar o fato de que o ser humano, vítima de qualquer alteração física, se veja como alguém diferente ou inferior, diante da curiosidade natural dos outros, nas suas relações", destacou a relatora. Por fim, ela acrescentou que não há impedimento legal para a cumulação do dano moral e do dano estético, nos termos da súmula 387 do STJ. O entendimento da relatora foi acompanhado pelos demais julgadores da Turma.

**21/02/2017**

## **JT-MG nega vínculo de emprego entre locutor e associação comunitária**

Um locutor de rádio que trabalhou por cerca de dois anos e meio em prol de uma associação comunitária teve o vínculo de emprego negado pela Justiça do Trabalho mineira. Ao apreciar o caso na 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, o juiz Renato de Sousa Resende acatou a tese da ré de que se tratava de serviços voluntários, nos moldes previstos na Lei nº 9.608/98. Nesse caso, o vínculo de

emprego não se caracteriza, razão pela qual o magistrado julgou improcedentes os pedidos formulados na ação.

O trabalhador alegou que recebia por hora trabalhada e que depois de um tempo passou a assumir grande parte dos serviços da rádio. Segundo ele, sua atuação se deu, inclusive, como Diretor Comercial, responsável pela venda de propaganda. A remuneração mensal seria de R\$1.500,00. Já a associação, argumentou possuir natureza jurídica de entidade comunitária sem fins lucrativos e que, por isso mesmo, o trabalho era voluntário.

Após examinar as provas, o magistrado considerou que a relação entre as partes, de fato, não poderia ser considerada de emprego. Na sentença, explicou que a associação é quem deveria provar a inexistência dos pressupostos da relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT. Isto porque a entidade reconheceu a prestação de serviços pelo reclamante. Por ser apontada como empregadora, somente ela poderia demonstrar a ausência de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica no trabalho, explicou.

"O contrato em que envolva uma atividade profissional possui a presunção de que foi desenvolvido sob as normas da legislação celetista", prosseguiu nos fundamentos, lembrando que o novo Código Civil Brasileiro prevê que as regras civilistas sobre prestação de serviços só se aplicam de modo residual, se inexistente um relacionamento comandado pelo Direito do Trabalho (artigo 593).

A decisão se amparou na Lei nº 9.608/98, que regula o serviço voluntário. Conforme exposto, o artigo 1º assim considera a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. O parágrafo único diz que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim. Por sua vez, o artigo 2º explicita que o serviço será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício. Por fim, o artigo 3º dispõe que o prestador poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. O parágrafo único diz que as despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

No caso, o locutor firmou termo de adesão para prestação de serviços voluntários. A autenticidade foi reconhecida pelo próprio autor, apesar de afirmar que a situação somente perdurou por dois meses. Segundo o julgador, o Estatuto Social da associação evidenciou a natureza jurídica de entidade civil sem fins lucrativo, com finalidade de desenvolvimento de ações sociais, esportivas e/ou culturais. Nesse sentido, o próprio cartão CNPJ indicou como atividade econômica principal "atividade de associações de defesa de direitos sociais".

Por tudo isso, as exigências legais dessa forma de prestação de serviços foram consideradas cumpridas. Diante desse contexto, o magistrado entendeu que o fato de a ré pagar ajuda de custo de R\$ 3,00 por hora, sem comprovar o que se pretendia ressarcir com o valor, não seria capaz de alterar a situação do reclamante. Também não deu importância ao reconhecimento, pelo representante da ré, de que havia "apoio dos clientes interessados na rádio". Esta situação, segundo explicou, poderia sugerir o recebimento de remuneração por terceiros, nos moldes do artigo 457, parágrafo 1º, CLT.

Assim, ausentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e pagamento de verbas trabalhistas decorrentes da relação foram julgados improcedentes.

O reclamante recorreu, mas a sentença foi mantida pelo TRT-MG. Os julgadores também reconheceram que a associação conseguiu provar que a prestação de serviços se deu na condição de voluntário. "A parte autora não apresentou qualquer fato ou circunstância que pudesse infirmar as provas constantes nos autos, mormente a prova documental apresentada", constou do acórdão.



**20/02/2017**

## **2ª Turma do TRT-RS confirma abandono de emprego para trabalhador que entrou com ação sem ter sido formalmente demitido**

No entendimento da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), a intenção inequívoca de um empregado em não retornar ao trabalho pode ser usada para configurar abandono de emprego, mesmo quando não transcorrido o período previsto em lei. O acórdão confirma nesse aspecto a decisão da Vara de trabalho de Ijuí, que autorizou o rompimento do contrato na modalidade de abandono em uma reclamatória aberta antes que o vínculo de emprego fosse formalmente desfeito.

Na ação trabalhista, o reclamante alegou ter sido despedido verbalmente, por justa causa, sem ter recebido nenhum valor por conta da dispensa. O ajuizamento do processo ocorreu 27 dias depois, antes mesmo que ele recebesse e juntasse aos autos comunicado da ré determinando seu retorno ao serviço, sob pena de caracterização do abandono de emprego. O reclamante optou por não regressar ao trabalho, mesmo após receber a intimação.

A argumentação do trabalhador sustentou que a comunicação para retornar ao serviço seria um procedimento ardiloso da empresa, cuja finalidade estaria em desacreditá-lo. “Essa circunstância representa fato constitutivo do direito do trabalhador, razão pela qual, a despeito da distribuição da prova antes fixada, tal fato alegado deve ser provado pelo demandante”, esclarece o relator da ação, juiz convocado Carlos Henrique Selbach.

Na tentativa de provar essa relação, todavia, foram apresentadas provas que mostraram inconsistência nas declarações do trabalhador. Pesaram bastante suas afirmações como testemunha em outro processo, no qual ele negou a realização de tratamentos injustos pelo empregador. “Diante do manifesto desinteresse do autor em retornar ao trabalho, restou caracterizado o abandono de emprego, apesar do elemento objetivo para tal situação não ter se perfectibilizado antes da propositura da reclamação”, explica Selbach.

O abandono de emprego está previsto no art. 482, alínea i, da CLT, devendo subsistir conjuntamente dois elementos imprescindíveis para configurá-lo: o período de afastamento injustificado deve ser superior a trinta dias e a intenção/ânimo de o empregado romper o contrato de trabalho deve ser inequívoco, uma vez que na ausência de evidências nesse sentido será presumida sua vontade de continuidade da relação de emprego. Embora não perfectibilizado o elemento objetivo quando da

abertura da ação, fica evidente a presença do elemento subjetivo no processo em discussão, configurado pelo interesse manifesto do demandante em não retornar ao trabalho.

**17/02/2017**

## **Intervalo de 15 minutos antes da hora extra deve ser concedido apenas para mulheres, decide 5ª Turma do TRT-RS**

Por unanimidade, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) negou provimento ao recurso de um trabalhador do sexo masculino relativo aos intervalos previstos no artigo 384 da CLT. A Turma julgou que o artigo em questão faz parte do capítulo em que são estabelecidos direitos visando a proteção do trabalho da mulher, buscando resguardar as diferenças biológicas entre os sexos. Neste sentido, não é justificável a extensão deste direito aos trabalhadores do sexo masculino. A decisão confirma a sentença da magistrada Luisa Rumi Steinbruch, da 15ª Vara de Trabalho de Porto Alegre.

O trabalhador ajuizou ação formulando pedido de horas extras - incluindo os intervalos - contra uma empresa de logística e transporte, onde trabalhou por três anos como motoboy. De acordo com o reclamante, os intervalos previstos no artigo nº 384 da CLT, embora inseridos junto às normas de proteção ao trabalho da mulher, devem também ser aplicados aos trabalhadores do sexo masculino, por ser uma questão de isonomia, princípio geral do direito segundo o qual todos são iguais perante a lei, contido no artigo 5º, inciso I, da Constituição. O artigo em questão afirma que “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”. O empregado argumentou também que, quanto maior a jornada, maior a fadiga física e/ou mental do trabalhador, o que se mostra um risco à sua segurança, considerando sua posição de motoboy. A juíza de primeiro grau, no entanto, julgou improcedente o pedido. Diante disso, o trabalhador apresentou recurso ao TRT-RS.

Ao analisar o caso, o relator do recurso na 5ª Turma, desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, fez referência a julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a constitucionalidade do referido artigo da CLT. Na ocasião, o STF decidiu que o intervalo estabelecido pela Consolidação não fere o princípio da isonomia previsto pela Constituição. Seguindo esse mesmo entendimento, o relator concluiu que “as diferenciações biológicas havidas entre o sexo feminino e masculino acarretam reações diversas quando submetidos a condições de trabalho mais gravosas, buscando o dispositivo legal preservar a saúde e segurança do trabalho da mulher”. Sendo assim, não é devida a extensão do direito aos trabalhadores do sexo masculino, uma vez que o fato gerador da concessão do intervalo não acontece no caso dos trabalhadores homens. O relator referiu, ainda, a orientação expressa na Súmula nº 65 do TRT-RS, que fixou o entendimento de que o intervalo previsto no artigo nº 384 da CLT é conferido apenas à empregada mulher.

**17/02/2017**

## Espera por transporte fornecido pela empresa é considerado tempo à disposição

Um motorista canavieiro do município de Engenheiro Beltrão, região central do Paraná, deverá receber como tempo à disposição do empregador os períodos em que permaneceu nas dependências da empresa aguardando transporte para poder voltar para casa. A decisão, da qual cabe recurso, é da 3ª Turma do TRT do Paraná.

No julgamento do processo, os desembargadores levaram em consideração que a condução era disponibilizada pela Sabarálcool S.A. Açúcar e Álcool e que o local de trabalho era de difícil acesso, sem que os empregados pudessem recorrer a outros meios para o retorno.

De acordo com o depoimento de uma testemunha, entre o fim da jornada e o efetivo embarque no ônibus, os empregados aguardavam aproximadamente trinta minutos por dia. O período de espera não era computado nos cartões-ponto.

Citando caso análogo julgado anteriormente pela mesma Turma, os magistrados observaram que o tempo de espera poderia ter sido reduzido pelo empregador mediante "mera organização dos turnos e término regular e simultâneo das atividades dos seus empregados".

"Conforme o artigo 4º da CLT, o tempo de espera deve ser considerado como de efetivo serviço, uma vez que se destina ao atendimento das exigências do serviço. Considerando que o transporte era fornecido pela empregadora e o autor não tinha outro modo de retorno à sua residência, tal período configura-se como tempo à disposição", diz o acórdão.

Os desembargadores confirmaram a sentença proferida pelo juiz Jorge Luiz Soares de Paula, titular da Vara de Campo Mourão, e determinaram o pagamento do período de espera como parte integrante da jornada de trabalho, ressaltando que, na hipótese de elastecimento do expediente, deverá ser acrescentado o adicional legal de horas extras.

**20/02/2017**

## Reserva de cotas raciais para ingresso no serviço público é constitucional

O Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13ª Região) entendeu que a reserva de cotas raciais para ingresso no serviço público, via concurso, não contraria a Constituição Federal. A decisão foi tomada em sessão plenária realizada nesta quinta-feira (16), quando rejeitado, durante o julgamento do RO 0131622-23.2015.5.13.0025, o pedido de declaração de inconstitucionalidade da Lei n.º 12.990/2014, que trata do estabelecimento de cotas raciais em concursos públicos.

A Corte, ao julgar recurso apresentado pelo Banco do Brasil e pelo Ministério Público do Trabalho, modificou decisão proferida em primeira instância e firmou

entendimento segundo o qual a referida lei foi “concebida com vistas ao combate da discriminação racial, e cujo objetivo, de reverter, ou, ao menos, atenuar, no tempo de vigência por ela previsto, o quadro histórico de distorções que caracteriza as relações étnico-raciais no Brasil, proporcionando uma maior representatividade dessa parcela da sociedade no serviço público federal, encontra respaldo nos artigos 3º e 5º da Constituição Federal, bem como na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial”.

A decisão foi tomada por maioria de votos e o relator do recurso ordinário foi o desembargador Thiago Andrade, tendo tomado parte no julgamento também os desembargadores Eduardo Sergio de Almeida (presidente do TRT13), Ana Maria Madruga, Francisco de Assis Carvalho e Silva, Edvaldo de Andrade, Paulo Maia Filho, Wolney Cordeiro e Leonardo Trajano.

Entenda o caso

Em processo que tinha como autor um candidato a emprego público no Banco do Brasil, via concurso público, a primeira instância entendeu inconstitucional a reserva de vagas instituída pela Lei 12.990/2014, “por violar os arts. 3º, IV, 5º, caput, e 37, caput e II, da Constituição Federal, além de contrariar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade”, afirmando também que há o envolvimento de valores e aspectos que não foram debatidos pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADPF n.º 186, que tratou da constitucionalidade da política de acesso às universidades públicas pautada no princípio da diversidade, com o propósito de enriquecer o processo de formação e disseminação do conhecimento.

Com isso, entendeu o magistrado de primeiro grau ser ilegal a reserva de vagas para cotistas raciais prevista no edital nº 02 - BB, de 18/12/2014, do Banco do Brasil, tendo determinado a imediata contratação do reclamante, classificado em 15º lugar, mas que não havia sido nomeado de imediato em razão da obrigação de serem nomeados os candidatos aprovados nas vagas destinadas às cotas raciais.

O Banco do Brasil e o Ministério Público do Trabalho recorreram da decisão de primeiro grau e ainda pode caber recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**20/02/2017**

## **Alpargatas vai pagar pensão a ex-empregado**

A Primeira Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba condenou a empresa Alpargatas S.A. por danos morais e materiais causados a um ex-empregado que trabalhou na empresa por mais de 28 anos, onde adquiriu doenças em função das atividades, que reduziram sua capacidade de trabalho em 30%.

Em relação a condenação por danos morais, o valor foi arbitrado em R\$ 10 mil e em relação aos danos materiais, a decisão do desembargador Paulo Américo Maia Filho, relator do processo, estabeleceu o pagamento, na forma de pensão, no percentual de 30% do último salário do trabalhador, a partir da sua dispensa até a sua recuperação total.

O autor do processo relata que começou a trabalhar na Alpargatas na função de auxiliar de engenharia industrial do dia 18 de março de 1989 até o dia 23 de junho de 2016, quando teria sido demitido sem justa causa e acometido de várias doenças ocupacionais. Explicou que no exercício de sua função trabalhava diariamente e de modo permanente exercendo movimentos repetitivos e que exigiam esforço físico. Diz que apresentou sérios problemas de saúde, comprometendo o joelho esquerdo, os punhos e os ombros.

Atividade não importa em risco à saúde

A Alpagatas negou que o ex-empregado tenha sido acometido de doença ocupacional ou que a doença tenha nexo causal com as atividades exercidas na empresa, “pois a atividade exercida não importa em risco à saúde e muito menos pode ser considerada de risco, ou que exija esforço capaz de provocar o surgimento da doença alegada”. Sustentou que adota procedimentos de controle de saúde ocupacional, “mediante exames médico admissional, periódico e demissional, sob a supervisão direta de médicos, enfermeiros, fonoaudiólogos e fisioterapeutas, com adoção de normas de medicina do trabalho, previstas nas NRs expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assim como efetivo controle ambiental, sob a supervisão direta de Engenheiros e Supervisores de Segurança do Trabalho, com emissão de PPRA e LTCAT, com avaliações ergonômicas, de forma a prevenir e neutralizar eventuais ocorrências de fatores ou atividades que possam ocasionar doenças ou acidentes”.

#### Perícia

Para dirimir a questão, o juiz de primeira instância determinou a realização de perícia médica para apurar a ocorrência de doença relacionada à atividade exercida pelo ex-empregado. O laudo apontou que “fica evidente que o Autor é portador das doenças alegadas nos ombros, punhos e no joelho esquerdo, visto que foram apresentados exames complementares que comprovam a existência destas doenças. Devido a moléstia dos ombros, punhos e joelho esquerdo o reclamante encontra-se incapaz parcial e temporariamente de realizar as atividades laborais, ou seja, atividades que o exponham a movimentos repetitivos e de sobrecarga sobre os mesmos, como os que desempenhava na empresa reclamada. Vale salientar que o reclamante não está incapacitado para realizar outras atividades laborativas”.

Com base no laudo, a decisão apontou que “restou evidenciado o nexo de causalidade entre as patologias alegadas pelo reclamante e a atividade desempenhada por este para a reclamada. Comprovou-se, ainda, a conduta ilícita da empresa, no desenvolvimento da patologia por que foi acometido o empregado, conforme análise da perita no posto e a organização de trabalho do recorrido. Das ilações do expert, depreende-se, ainda, que o trabalho desenvolvido na empresa contribuiu para o desencadeamento da lesão do reclamante, o que denota que o reclamado não observou todas as normas de segurança e saúde do trabalho”.

**17/02/2017**

## Banheiro e refeitório inadequados geram condenação

A justiça do Trabalho condenou a empresa Cirne e Holanda Empreendimentos Imobiliários ao pagamento de indenização por danos morais e multa convencional no valor de R\$ 3 mil a um trabalhador. Foi confirmada a precariedade das condições de trabalho, como a ausência de instalações adequadas de sanitário e refeitório, além da falta de água potável.

A empresa recorreu da condenação, negando a precariedade citada nos ambientes e afirmou disponibilizar aos seus empregados condições de trabalho dignas. Alegou que eventuais irregularidades não geram dano moral e, acaso mantida a condenação, pediu a redução do valor fixado.

#### Provas

A precariedade do ambiente de trabalho foi comprovada pela testemunha do trabalhador, que, ao ser ouvida, noticiou a existência de dois banheiros: um, em bom estado para uso, utilizado apenas pelo pessoal do escritório, mestres de obra e encarregados, e o outro, sem condições de uso, em razão da sujeira, utilizado pelos serventes.

A testemunha da empresa nada disse sobre as condições de trabalho na obra, tendo sido apresentadas fotos mostrando instalações sanitárias simples e limpas, em contraposição às declarações da testemunha do empregado.

O desembargador Edvaldo de Andrade, relator do recurso interposto pela empresa (Proc. n. 0000225-52.2016.5.13.0008), considerando a existência de dois banheiros, entendeu que caberia à empresa apresentar fotos das instalações destinadas a todos os empregados e, “Como isso não ocorreu, tem-se por correta a decisão que acolheu o pleito de indenização por danos morais”, disse o relator.

O magistrado destacou ainda que, “é pacífico na doutrina e na jurisprudência atuais o entendimento de que a indenização por dano moral deve se revestir de um maior cuidado, especialmente quanto à responsabilidade do empregador em relação aos seus empregados, não se admitindo que alegações infundadas, desacompanhadas de prova, sirvam de base para a obrigação de pagar indenização por dano moral”.

Ato ilícito

Comprovado que o empregador disponibilizava banheiro e refeitório inadequados ao trabalhador, configurados estão o ato ilícito e a consequente prova do dano moral requerido, tendo o relator do recurso interposto pela empresa concluído: “Mantenho a decisão de primeiro grau que deferiu o pedido de indenização compensatória”. A decisão foi acompanhada pela Segunda Turma de Julgamento do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região).



**17/02/2017**

## **Negada indenização a trabalhador que se acidentou em seu primeiro emprego**

A 4ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso do trabalhador que se acidentou em serviço e foi demitido por justa causa, mantendo assim, como afirmou o relator do acórdão, desembargador Dagoberto Nishina Azevedo, "os sólidos, irrefutáveis e exaurientes fundamentos da sentença" que já havia negado a indenização ao reclamante, por entender ser ele o único responsável pelo acidente.

Segundo se provou nos autos, por meio de vídeo apresentado pela empresa, o reclamante, um rapaz de 19 anos, em seu primeiro emprego, "deixou seu posto de trabalho e foi conversar com outro empregado, colocando a mão na esteira em movimento, causando o aprisionamento do membro".

O reclamante, em seu recurso, insistiu no pedido de indenização, ressaltando sua pouca idade e experiência profissional, mas segundo o acórdão, seus "argumentos recursais são tão pífios, quanto ineficientes". Para o colegiado, "o fato de ter 19 anos e estar em seu primeiro emprego não exime, muito menos, ameniza o ato faltoso", e acrescentou que "a dispensa por justa causa foi medida adequada e pedagógica, quiçá conscientize o reclamante quanto aos riscos da imprudência no ambiente de trabalho".

O acórdão ressaltou ainda que "manter as mãos longe da lateral de uma esteira em movimento é elementar, e não necessita de treinamento especial". No vídeo, o reclamante e os demais empregados estão usando luvas, e até mesmo por isso, a decisão colegiada afirmou que "a tentativa de transferir a incuriosidade para o

empregador, alegando que deveria haver ininterruptamente um supervisor no sistema de vídeo para alertar o empregado desidioso é tão teratológico quanto deferir ao reclamante indenização por despedida injusta e dano moral por acidente por ele provocado".

Em conclusão, o acórdão afirmou que "o acidente ocorreu por culpa do próprio trabalhador", que já tinha "experiência para trabalhar na máquina onde sofreu o acidente e de que recebeu treinamento para operar a referida máquina", conforme ele mesmo declarou. Nesse sentido, "não há como se atribuir culpa à reclamada pelo acidente ocorrido, requisito indispensável para a configuração do dano reparável".



**20/02/2017**

## **Não constitui prática ilícita contratação de policial militar para prestar serviço de segurança privada, diz 4ª Turma**

A Quarta Turma do TRT de Goiás reformou sentença de primeiro grau que havia condenado a Igreja Universal do Reino de Deus a abster-se de contratar policiais militares para o desempenho de atividade de segurança privada, em Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho. De acordo com o entendimento dos julgadores, não existe lei que proíba a empresa de contratar os serviços de segurança de um policial militar, não sendo, portanto, uma prática ilícita. Segundo o relator do processo, desembargador Welington Peixoto, que seguiu divergência apresentada pelo juiz convocado Israel Adourian, o trabalho prestado por policial militar não configura trabalho ilícito mas sim trabalho proibido, cuja infração deve ser apurada no âmbito corporativo, conforme dispõe a Súmula 386 do TST. Nesse sentido, o desembargador afirmou que não se pode impor à recorrente (a igreja) a obrigação de não contratar policiais militares.

A Quarta Turma também reformou a sentença na parte em que havia condenado a instituição a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 4 milhões. Para os julgadores, o fato de a igreja ter contratado policiais militares efetivamente não causou dano moral coletivo à população brasileira devido ao alegado desvirtuamento de serviço essencial de segurança pública, em razão de que os serviços eram prestados em horários de folga dos policiais. "O cidadão, ainda que policial militar, pode dispor livremente de seu tempo de folga para fazer o que lhe aprouver, malgrado essa conduta possa ser considerada interna corporis como infração disciplinar", concluiu o voto divergente.

Durante a sessão de julgamento, conforme consta em gravação de áudio, apesar de a contratação de policiais militares não ter sido considerada uma prática ilícita, os advogados da Igreja Universal do Reino de Deus assumiram o compromisso, em nome da instituição, de não mais contratar policiais militares para exercer segurança privada.

20/02/2017

## Mantida dispensa por justa causa de cortador de cana que trancou ferramentas de trabalho dos demais colegas

A Primeira Turma do TRT de Goiás manteve a dispensa por justa causa de um cortador de cana da Usina Vale Verde Empreendimentos Agrícolas Ltda (localizada na zona rural de Itapaci/GO) que, junto com outros seis colegas de trabalho, havia interrompido o trabalho dos demais empregados da empresa ao trancar as ferramentas de trabalho em um ônibus. A Turma manteve a decisão do juiz da Vara do Trabalho de Uruaçu por entender que a interrupção das atividades dos demais trabalhadores que não participaram da movimentação feriu diretamente o poder diretivo da empregadora, além de quebrar a fidúcia e o respeito entre as partes, elementos essenciais à subsistência do contrato de trabalho.

Conforme os autos, o trabalhador havia sido admitido em maio de 2015 e demitido por justa causa em setembro do mesmo ano. Ele recorreu ao Tribunal contra a decisão do juiz de primeiro grau alegando que não houve motim e que a dispensa foi injusta, porque havia paralisado suas atividades apenas para buscar esclarecimentos sobre o pagamento da produção e o reajuste do preço da tonelada de cana-de-açúcar. Ele ainda ressaltou que não houve gradação das medidas disciplinares previstas na legislação.

Em sua defesa, a empresa afirmou ser infundada a alegação de que o preço da cana estava errado e que não havia motivo para trancar as ferramentas de todos os trabalhadores, impedindo-os de iniciarem suas atividades. Argumentou que a situação ficou insustentável ao ponto de os outros cortadores de cana, que não queriam perder o dia de trabalho, terem que acionar o coordenador de mão de obra para resolver a situação com o apoio dos seguranças.

Para o relator do processo, desembargador Geraldo Nascimento, a prova oral produzida nos autos demonstrou que os empregados que iniciaram a paralisação, impedindo os demais trabalhadores de acessar as ferramentas de trabalho, comprometeram o regular funcionamento da atividade econômica. “Ora, tal conduta obreira, inegavelmente, rompeu a fidúcia contratual trabalhista, requisito indispensável à continuidade da relação empregatícia, e caracteriza-se como ato de indisciplina e mau procedimento, com previsão legal no art. 482, alíneas ‘b’ e ‘h’, da CLT”, admitiu o relator, acrescentando que, quando configurado robustamente o dolo, é permitida a imediata e direta dispensa por justa causa.



20/02/2017

## TRT retira obrigação do Banco do Brasil de contratar concursado demitido pela Caixa Econômica por justa causa

O Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) retirou a obrigatoriedade do Banco do Brasil S.A de contratar candidato aprovado em concurso público, mas que havia sido demitido por justa causa pela Caixa Econômica Federal. Essa foi a decisão do recurso julgado pela 2ª Turma de julgamento.

A 8ª Vara do Trabalho de Natal havia mantido a nomeação do candidato porque a demissão na Caixa é objeto de processo na Justiça do Trabalho, ainda sem uma definição final (trânsito em julgado).

No entanto, a juíza Elizabeth Florentino Gabriel de Almeida, redatora do processo na Segunda Turma do TRT, entendeu que o trâmite da ação que trata da demissão do candidato na Caixa não seria o fator primordial no caso, pois a "discussão gira em torno da falsa informação prestada pelo candidato". Isso, porque ele declarou formalmente ao Banco do Brasil que não enfrentou penalidade disciplinar em sua vida profissional.

O edital do concurso do Banco exigia declaração do candidato de que este não sofrera no exercício profissional, "penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores de sua conduta ou condenação por crime ou contravenção".

Para a juíza, a declaração falsa seria uma "total violação" à norma que rege a relação entre o Banco e o candidato. "A afronta a qualquer regra constante do edital é entendida como violação das regras que determinam o concurso público", explicou a juíza.

Em seu julgamento, a 8ª Vara reconheceu o direito do candidato a tomar posse pelo fato do processo que trata da dispensa da Caixa ainda não ter uma decisão definitiva. Para a Vara, impedir o candidato de assumir "em razão da existência de fato ainda mutável e discutível" pode vir a representar "uma arbitrariedade e usurpação de direitos do candidato".

O relator original do processo na Segunda Turma, desembargador Eridson Medeiros, ficou vencido no julgamento. No seu voto, ele mantinha a decisão da Vara do Trabalho pelo princípio constitucional de que "ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória" (art. 5º, inciso LVII, da Constituição)

**20/02/2017**

## **Empregado terceirizado da Caern é demitido por justa causa por não realizar corte do fornecimento**

A 5ª Vara do Trabalho de Natal (RN) manteve a demissão por justa causa de prestador de serviço da Companhia de Água e Esgotos do Rio Grande do Norte (Caern), que não realizava os cortes do fornecimento de água determinados pela empresa. De acordo com a juíza Anne de Carvalho Cavalcanti, ficou comprovado que ele recebia propina para não realizar as tarefas.

O trabalhador foi contratado pela Cobrança ADV Ltda. "EPP, em junho de 2016, para prestar serviço para a Caern, sendo demitido por justa causa em agosto do mesmo ano. Na solicitação do processo (petição inicial), que ajuizou com o objetivo de reverter a justa causa, ele confirmou que deixou de realizar os cortes de água. No entanto, alegou que não houve uma sindicância que apurasse esses atos e que outros empregados recebiam propinas para não realizar as interrupções no fornecimento das residências, sem que tenham sido demitidos por isso.

De acordo com a juíza, a admissão pelo trabalhador de que não realizava os cortes seria "suficiente para a dispensa imediata" dele, pela empresa. A própria petição inicial já bastaria para o enquadramento "jurídico feito à luz do art.482,CLT e princípios vetores da aplicação da justa causa".

A magistrada ressaltou ainda que, embora ele tenha negado o recebimento de propina de usuários do sistema, "a testemunha por ele mesmo apresentada" admitiu

que o autor do processo e a própria testemunha, assim como vários colegas, adotavam a prática. Estaria, assim, "comprovado o ato de improbidade".

A Caern apurou ainda que, na tentativa de comprovar que o serviço havia sido realizado, o ex-empregado falsificava assinaturas de moradores nas ordens de corte. Por fim, a juíza determinou que fosse expedido ofício ao Ministério Público e à Polícia Civil, comunicando a "conduta criminosa" dele e da sua testemunha no processo, "que recebiam propina para deixar de efetuar cortes no fornecimento de água das residências".



**20/02/2017**

## Justiça do Trabalho mantém fechado banco postal dos Correios em Campo Verde

Quatro agências permanecem com as atividades bancárias suspensas até que as medidas de segurança sejam tomadas em Mato Grosso

Até que as medidas de segurança necessárias para proteger empregados e clientes sejam implementadas, a agência dos Correios de Campo Verde não pode funcionar como banco postal. A sentença confirma a decisão liminar proferida no início do processo, em uma Ação Civil Pública ajuizada pelo sindicato que representa os trabalhadores, o SINTECT/MT.

Para que os serviços bancários voltem a funcionar, a agência terá que instalar porta giratória com detector de metal, manter dois vigilantes armados durante o período de funcionamento e modernizar o sistemas de câmeras de modo que as gravações sejam realizada em tempo real e com qualidade suficiente para identificar os usuários e eventuais autores de crimes.

Além dos serviços de correios e telégrafos, a agência também prestava serviços bancários e movimentava grandes somas de dinheiro. O que tornava a agência um atrativo para assaltos e colocava em risco a segurança de trabalhadores e clientes dos Correios, segundo o sindicato.

A agência do município de Campo Verde foi alvo de vários assaltos amplamente noticiados pela imprensa, sem que os Correios tenham tomado providências para proteger seus empregados. Segundo o sindicato, a agência de Campo Verde foi assaltada quatro vezes, duas delas no mesmo mês.

Ao ajuizar a ação, o sindicato demonstrou ainda que há facilidade de acesso mesmo que alguém esteja portando armas, o que impede a manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado e seguro aos trabalhadores e população atendida.

Segundo o juiz titular da Vara do Trabalho de Primavera do Leste, Lamartino Oliveira, o fechamento do banco postal em Campo Verde não traz prejuízos para a população já que a localidade é atendida por agências bancárias que podem absorver essa demanda.

Ele ressaltou ainda que os Correios não podem ficar isentos da obrigação de promover a segurança do local. "A ré não se isenta da obrigação por não ter auferido grandes lucros com a operação, como também não ocorre com as agências bancárias deficitárias, até porque o resultado final pode não ser atraente, mas o numerário que movimenta, ainda que com operações bancárias menos complexas, é atrativo aos criminosos", afirmou.

Bancos postais fechados no estado

Em 2016 foram suspensa as atividades de banco postais de agências dos Correios em quatro municípios de Mato Grosso até que sejam tomadas as medidas de segurança adequadas para proteger os trabalhadores e clientes. Segundo o Sindicato dos Trabalhadores dos Correios foram ajuizadas Ações Cíveis Públicas contra os Correios em pelo menos 13 cidades de Mato Grosso, todas em função da falta de segurança.

O banco postal da agência de Mirassol d'Oeste foi proibido de funcionar após a liminar ser deferida em agosto de 2016 e ainda permanece fechada. O Mandado de Segurança dos Correios foi negado e a audiência será realizada no dia 27 de março.

Em Lucas do Rio Verde, as atividades bancárias da agência também foram fechadas em caráter liminar e aguarda julgamento. Em Nova Mutum, as atividades do banco postal também permanecem suspensas após a sentença. Os Correios entraram com Recurso Ordinário que será julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT/MT).



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
MATO GROSSO DO SUL



20/02/2017

## Viúva de caminhoneiro que morreu em acidente de trabalho será indenizada

A viúva de um caminhoneiro entrou com uma ação na Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul pedindo indenização por danos morais e pensão pela morte de seu esposo, com quem era casada há mais de 11 anos. O trabalhador sofreu um acidente quando a carreta que conduzia tombou na rodovia, em uma manhã do dia 8 de maio de 2014.

De acordo com a defesa da reclamante, o acidente ocorreu por culpa da transportadora, que exigia jornada de trabalho excessiva, não promovendo as medidas de segurança necessárias. Já a empresa contestou que o caminhoneiro trabalhava em sobrejornada, alegando que o veículo conduzido pela vítima era novíssimo, que a pista em que transitava era reta, que a velocidade nos momentos que precederam ao acidente era de 65 km/h, que não havia obstáculos na pista e que o acidente deve ter ocorrido devido a um mal súbito do trabalhador.

Por unanimidade, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região manteve a condenação da Vara do Trabalho de Nova Andradina que condenou a transportadora Roma Logística a pagar uma indenização de R\$ 30 mil à viúva por danos extrapatrimoniais.

Segundo o relator do recurso, Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Junior, a culpa da empresa não ficou comprovada, bem como a alegação de que a jornada excessiva teria causado o acidente. Porém, como a atividade desempenhada pelo trabalhador era de risco, foi reconhecida a responsabilidade objetiva do empregador.

"É notório que a atividade de caminhoneiro é de extraordinário risco, isso porque as estradas brasileiras são muito perigosas, não apenas em razão da quantidade de veículos que por elas transitam, mas também em razão das precárias condições das pistas. Não há qualquer prova de que o acidente tenha sido ocasionado por mal súbito sofrido pelo autor, não havendo, pois, como afastar a responsabilidade objetiva decretada na origem", afirmou no voto o des. Amaury.

Em relação à pensão mensal paga à viúva, os membros da Segunda Turma do TRT/MS fixaram em 2/3 do salário do caminhoneiro, o que correspondem a R\$ 1.043,77, valor que deverá ser pago até o ano em que a vítima completaria 70 anos. Na época do acidente, o caminhoneiro tinha 40 anos.

**17/02/2017**

## Usina é condenada pela Justiça do Trabalho por falta de banheiro em fazenda

Um trabalhador rural da Cerradinho Bioenergia SA vai receber R\$ 2 mil de indenização por danos morais por condições degradantes de trabalho. De acordo com o reclamante não havia banheiro, local apropriado para fazer a refeição nem reposição de água na fazenda localizada em Chapadão do Sul.

Uma testemunha relatou no processo que até 2014 os funcionários faziam as refeições no próprio caminhão, enquanto carregavam a cana-de-açúcar e que só naquele ano passaram a usar uma barraca de vivência onde havia banheiro e água. Já a usina alegou que sempre cumpriu com seu dever de minimizar ou até mesmo eliminar os riscos inerentes às atividades desenvolvidas por seus empregados.

Na Primeira Instância, a empresa foi condenada. O Juiz do Trabalho Marcio Kurihara Inada esclareceu na sentença que a cultura rural, caracterizada por ambientes naturalmente rústicos, não pode ser confundida com a dignidade dos trabalhadores. "A situação de ter que utilizar o mato para as necessidades atinge sua intimidade e a integridade física, pois o submete a condições degradantes de higiene. A falta de local apropriado para a refeição frustra o objetivo do intervalo que é o descanso para a recuperação física e mental do trabalhador, prejudicando sua saúde", afirmou o juiz.

Inconformada com a decisão, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul. Segundo o relator do recurso, Desembargador Nery Sá e Silva de Azambuja, as condições de trabalho revelam o descaso da reclamada quanto ao fornecimento de um ambiente sadio e equilibrado aos seus empregados, ferindo-lhes o direito à dignidade da pessoa humana, assegurado na Constituição Federal.

"Tendo em vista que a reclamada não cumpriu as normas de saúde e segurança do trabalho, em especial a Norma Regulamentadora Nº 24, que dispõe sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, deve arcar com o pagamento de indenização por dano moral, pois violados os requisitos legais caracterizadores da responsabilidade civil (artigo 186 do Código Civil)", afirmou o magistrado no voto. A decisão foi unânime entre os desembargadores da Primeira Turma do TRT/MS que mantiveram o valor da condenação por danos morais.