



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 13 de Julho de 2010 - ANO III- Nº 301

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

Intoxicação por agentes químicos gera danos morais a trabalhador

CONSULTOR JURÍDICO - A empresa paulista Basf S/A está obrigada a pagar indenização por danos morais a um empregado que ficou doente por causa do contato direto com produtos químicos. A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que determinou o pagamento de indenização no valor de R\$ 50 mil.

A partir de 1997, ele trabalhou por cinco anos como auxiliar de produção, em atividades de formulação de herbicidas e inseticidas, ocasião em que a própria empresa denunciou que o solo e a água do terreno em que estava localizada a fábrica haviam sido contaminados com agentes químicos. Em consequência disso, o trabalhador foi acometido por transtornos físicos e psicológicos, danos que levou a empresa a ser condenada. Inconformada, a empresa interpôs Recurso de Revista no TST contra decisão do TRT-15. O relator na 6ª Turma, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, avaliou que o recurso não poderia ser conhecido. Isso porque qualquer decisão contrária à determinada pela segunda instância demandaria novo exame dos fatos e provas, o que não é permitido pela Súmula 126 do TST.

O relator explicou que o dano moral sofrido pelo empregado foi causado pelas atividades que ele fazia na empresa, conforme provas colhidas em relatórios médicos e avaliação toxicológica. Esclareceu também que, mesmo as funções hepáticas do empregado terem sido normalizadas, conforme alegou a empresa, isso não a absolve, pois o trabalhador continua sofrendo de outros problemas orgânicos, físicos e psicológicos relacionados à intoxicação química.

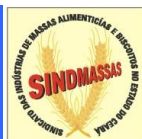
Diante disso, a 6ª Turma, por unanimidade, manteve a decisão do TRT-15 e determinou à empresa o pagamento de R\$ 50 mil por danos morais. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST. RR-11900-75.2005.5.15.0126*

Para não pagar bônus, cabe à empresa comprovar descumprimento de metas

NOTÍCIAS TST (AUGUSTO FONTENELE) - A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso da Ambev e manteve, na prática, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região (RS) que transferiu à empresa a obrigação de provar que trabalhador não cumpriu as metas necessárias para ter direito ao plano de produtividade anual. No caso, a Ambev não pagou as parcelas de 2003, 2004, 2005 e 2007 do seu Prêmio de Excelência em Vendas (PEV), sob o argumento de que o setor do ex-empregado não atingiu as metas de produção exigidas para o recebimento do bônus. Inconformado, o vendedor entrou com ação na Justiça do Trabalho, e obteve êxito nas duas primeiras instâncias: Vara do Trabalho e TRT.

Ao não acatar recurso da empresa, o Tribunal Regional considerou a que Ambev não apresentou documentos que comprovassem que o ex-empregado não atingiu a produção exigida no PEV. O TRT não aceitou o argumento de que seria inviável, pelo porte da Ambev, apresentar dados financeiros complexos para

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

demonstrar essa produtividade, cuja análise mostrar-se-ia incompatível com o rito do processo do trabalho. “Aceite-se, por um instante apenas, a tese empresarial de que seria inviável a exigência de prova. Quem, então, poderia produzir tal prova? Os empregados? Pouco razoável, eis que, se a própria empresa, notória multinacional no setor (...), não se mostra capaz de produzir tal prova, não será o (...) empregado que o fará”, concluiu o TRT.

Submetida ao TST, por meio de recurso de revista interposto pela empresa, a questão foi julgada pela Terceira Turma, onde o relator, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, manifestou-se pelo não conhecimento, na medida em que, para o acolhimento das razões da Ambev, seria necessário uma nova análise de “fatos e provas, procedimento não permitido nesta instância recursal, a teor da Súmula 126 do TST”. No entanto, o ministro afirmou ainda que “a cerne da controvérsia (...) guarda correspondência com as regras de distribuição do ônus da prova, corretamente aplicadas pelo Regional”. (RR-28400-38.2008.5.04.-0121)

Indústria terá que indenizar trabalhador acidentado por danos materiais, morais e estéticos

JUS BRASIL NOTÍCIAS - A 5ª Câmara do TRT da 15ª Região foi unânime em negar provimento a recurso ordinário interposto por uma indústria de correias, que tentava reverter condenação por danos materiais, morais e estéticos. A punição foi imposta à recorrente em virtude de acidente em que um trabalhador perdeu quatro dedos da mão esquerda quando operava uma máquina conhecida como calandra (composta de um conjunto de cilindros). O colegiado optou ainda por reduzir o valor da pensão mensal vitalícia, a ser custeada pela empresa pelo dano material causado, de 82,7% para 60% do último salário recebido pelo autor. A reclamação trabalhista teve início na 1ª Vara do Trabalho de Piracicaba.

Em sua defesa, a reclamada disse que o acidente ocorreu por uma fatalidade e por "flagrantes descuidos" do reclamante. Segundo ela, esse fato ficou demonstrado por meio de prova testemunhal que não teria sido aproveitada no processo. Também alegou que, após o acidente, o funcionário foi readaptado dentro da empresa para atuar no setor administrativo e estaria desenvolvendo suas atividades de maneira regular, sem qualquer prejuízo salarial. Foi reforçado ainda que o profissional, sendo destro, manteve a capacidade parcial para o trabalho.

Para a relatora do acórdão, desembargadora Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes, ficou claramente demonstrado, por meio do laudo pericial, o nexo de causa entre o acidente e a limitação sofrida pelo reclamante, sendo incontroverso o dano causado. O perito, após diligência nas dependências da reclamada, constatou que as condições de trabalho - então semelhantes às da época do acidente - eram de um "ambiente inadequado, sem iluminação adequada, com pisos sujos, saliências e buracos, sem qualquer sinalização, mal ventilado e com ruído". Verificou que os trabalhadores não utilizavam roupas apropriadas, nem proteção para a pele. Também não portavam equipamentos obrigatórios, como protetor auditivo, óculos de proteção, luvas, entre outros. Observou ainda o perito que na máquina onde ocorreu o acidente não havia nenhuma sinalização ou orientação, não contando com dispositivo para desligamento de segurança, entre outras falhas.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

No entendimento da magistrada, os danos sofridos pelo autor são decorrentes da violação direta das obrigações da reclamada. Ela salienta que o fato de o reclamante ter sido readaptado, em função diferente daquela que exercia na época do acidente, não invalida o seu pedido de pensão, pois que ficou comprovada a incapacidade do trabalhador para o desempenho de atividades profissionais nas mesmas condições anteriormente exercidas. "A readaptação para outra função que exija menor rendimento não pode isentar o empregador do dano causado durante a contratualidade, sendo forçoso reconhecer que a lesão laboral do obreiro impossibilitará ou ao menos tornará difícil sua admissão em outro trabalho que lhe propicie igual padrão de rendimentos", pondera.

No entendimento da desembargadora, uma vez comprovada a limitação permanente para o desempenho da atividade específica de cilindrista, em função de acidente ocorrido pela falta do necessário equipamento de segurança, deve ser mantido o deferimento do pedido de indenização por dano material, nada havendo a ser analisado quanto à condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e estéticos. Ela fundamenta que a reparação do prejuízo material encontra amparo legal no artigo 950 do atual Código Civil.

VALOR DAS INDENIZAÇÕES

A desembargadora Gisela acentuou que o valor da indenização por danos morais é matéria de grande complexidade e discussão. Baseando-se em parâmetros que têm sido adotados pela doutrina e pelos tribunais superiores, ela explicou que "o valor dos danos morais não pode ser tão alto a ponto de acarretar enriquecimento sem causa do autor ou de arruinar financeiramente o réu, nem pode ser tão baixo a ponto de não penalizar o réu, permitindo que ele reitere a ofensa praticada ou não repare o dano sofrido pelo autor".

Com base nos princípios da proporcionalidade e da lógica razoável, e levando em consideração as circunstâncias do dano, sua gravidade e limitação imposta ao trabalhador, além da sua condição social, a magistrada entendeu ser excessivo o valor arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$ 103.950 mil), dado o porte da empresa condenada. Assim, "tendo em vista as condições de ambas as partes", fixou a indenização por danos morais em R\$ 50 mil. Quanto ao dano estético, no entanto, foi mantido o montante de R\$ 25 mil, arbitrado pela 1ª Instância. (Processo 1612-2006-012-15-RO) - T.R.T 15º REGIÃO

Horas extras: solução ou problema para as empresas?

ÚLTIMA INSTÂNCIA (JANAINA VERDERAMI FLORES CANOLA) - A duração do trabalho é tema de tanta importância para o legislador que seus limites têm previsão na própria Constituição Federal. O artigo 7º, inciso XIII, dispõe: "São direitos dos trabalhadores... XIII – duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho ." Assim sendo, todo trabalho realizado após o limite de horas estabelecidas na Constituição, no contrato de trabalho ou nas normas coletivas da categoria é considerado como hora extraordinária. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não

Serviço
disponibilizado aos
associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

excedente a duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Nossa legislação prevê também que o pagamento de horas extras poderá ser dispensado se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. E que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (artigo 59 da CLT).

Toda prorrogação da jornada normal de trabalho que enseja o labor em jornada extraordinária exige que a remuneração pela hora trabalhada deva ser superior, no mínimo, em 50% à da hora normal. Se as horas extras são pagas com habitualidade integram o cálculo de outras verbas salariais.

A rigidez da legislação quanto a abusos no excesso de horas extras visa, em especial, a proteção à saúde do trabalhador.

Aliás, projeto relativo à redução da jornada de 44 para 40 horas semanais foi aprovado, em 2009, por Comissão Especial da Câmara dos Deputados (PEC - Projeto de Emenda à Constituição 231/95). Sua regulamentação, para os que a defendem, aumentaria a qualidade de vida dos trabalhadores e geraria novas vagas no mercado de trabalho. O tema ainda se encontra em intensa discussão. O argumento mais forte em sentido contrário à sua aprovação são estudos que apontam um aumento no custo das empresas, com a consequente diminuição da competitividade dos produtos brasileiros no mercado externo.

Na contramão de todas as tentativas relativas à diminuição da duração do trabalho, estudos recentes revelam que, em virtude do bom momento vivido em diversos setores de nosso parque industrial, estamos diante de constante elevação no número de horas extras prestadas pelos trabalhadores.

Daí cabe o questionamento: o que é mais interessante para as empresas, manter o número de empregados, remunerando-os pelo excesso de trabalho prestado ou realizar novas contratações, a fim de atender a demanda e aproveitar a alta na produção industrial?

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Sem dúvida, em havendo um bom entendimento entre empresa e trabalhadores, muitas vezes até mesmo com a intervenção de entidades sindicais, a utilização da mão de obra já existente na empresa, em regime de horas extras, sempre observando os limites da nossa legislação é, num primeiro momento, a melhor saída para manter o nível da produção. Isso porque o profissional qualificado, completamente inserido no processo produtivo, pode ser de fundamental importância para que a empresa atinja seus objetivos.

Esse pode ser considerado o maior atrativo para as empresas adotarem políticas de utilização de horas extras.

Em contrapartida, preocupação recorrente é com a saúde desse trabalhador e os efeitos gerados pelo excesso de trabalho, uma vez que a elevação constante da jornada diária pode acarretar justamente o efeito contrário, com a redução da produtividade. E, muitas vezes, pode desencadear doenças profissionais e acidentes do trabalho, em virtude de uma rotina estafante.

Outro risco gerado pelo excesso de utilização do regime de horas extras é o aumento de demandas trabalhistas questionando eventuais diferenças ou pagamento de labor extraordinário não remunerado. O empregador deve estar sempre atento à exatidão na marcação do ponto, com o conseqüente pagamento do labor extraordinário e/ou compensação das horas efetuadas (quando possível). Sob pena de ver majorado seu passivo trabalhista.

Portanto, o empregador deverá ponderar os riscos e benefícios gerados pelo trabalho prestado em horas extras, aproveitando o aquecimento da economia sem perder o foco para o imprescindível papel de seus empregados nesse contexto.

Manutenção de ex-empregados e aposentados em planos de saúde

ÚLTIMA INSTÂNCIA (CARLOS EDUARDO DANTAS COSTA) - Atualmente, existem nas diversas esferas do Poder Judiciário ações discutindo a obrigatoriedade das empresas (Ex-empregadoras) manterem vinculados aos seus planos de saúde empregados que tenham sido demitidos ou que tenham se aposentado. O Poder Judiciário, muitas vezes por meio de decisões liminares, à míngua de quaisquer critérios e sob a justificativa do “Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e Reconhecimento do Valor Social do Trabalho” (TST, RR-78/2008-014-05-00.5), tem assegurado o direito de ex-empregados e aposentados permanecerem por tempo indeterminado nos planos de saúde mantidos por seus ex-empregadores.

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

A repercussão negativa, para as empresas, fica por conta do aumento de seus índices de sinistralidade.

Deixando-se de lado, por ora, a discussão segundo a qual é dever do Estado prover a saúde de seus cidadãos (CF, artigo 6º), passamos à análise desta matéria.

A Lei 9.656/98, nos artigos 30 e 31, estabelece objetivamente os critérios em que se dá a manutenção de ex-empregados e aposentados nos planos de saúde dos antigos Empregadores. Esses parâmetros, resumidamente, são:

	Ex-Empregados (art. 30)	Aposentados (Art. 31)
CONDIÇÃO	Necessidade de que o empregado tenha contribuído com o plano durante a vigência do contrato de trabalho	Necessidade de que o aposentado tenha contribuído com o plano pelo prazo mínimo de 10 anos
PRAZO DE MANUTENÇÃO NO PLANO	Correspondente a 1/3 do tempo de permanência no plano, limitado a um mínimo de seis e máximo de 24 meses.	Indeterminado. Caso a contribuição tenha ocorrido por prazo inferior a 10 anos, a manutenção se dará à razão de um ano para cada ano de contribuição.
Obs.: A coparticipação do empregado, destinada única e exclusivamente a custear procedimentos, como fator de moderação, não é considerada contribuição para o fim acima		

Em que pese à existência de regras claras, objetivas e reconhecidamente autoaplicáveis (STJ – Resp nº 1.078.991), o Consu (Conselho de Saúde Complementar) editou, em 1999, duas Resoluções (nºs 20 e 21) que versam sobre a matéria.

As Resoluções, além de dispensáveis, uma vez que a matéria já foi regulamentada e o respectivo dispositivo é, como dito, autoaplicável, trouxeram inovações que extrapolaram as garantias asseguradas na própria Lei. A Resolução nº 20/99 assegura aos ex-empregados (e, ainda, a seu critério) o direito à manutenção do plano por prazo indeterminado (lembre-se: a lei prevê o prazo máximo de 24 meses). A Resolução nº 21/99, por sua vez, também assegura aos aposentados (a despeito do prazo mínimo de 10 anos de contribuição previsto na Lei) o direito à manutenção no plano por prazo indeterminado. As empresas prejudicadas por decisões que extrapolam ou dão à Lei interpretação diversa daquela esperada devem buscar as medidas judiciais cabíveis a fim de resguardar seus direitos, uma vez que, em última análise, sobre elas recairá a conta.

Serviço disponibilizado aos associados de:

