



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, 09 de Dezembro de 2009 - ANO II – Nº 182

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.

Despedida de trabalhador acidentado infringe legislação

Notícias TRT - 4ª Região - Tendo uma trabalhadora desenvolvido doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, sua demissão durante a enfermidade é nula, pois agride a garantia de emprego prevista na legislação concernente aos benefícios da Previdência Social. O entendimento acima fundamentou decisão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, ao prover parcialmente o recurso ordinário interposto por uma ex-funcionária da empresa contra decisão da 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

O Relator do recurso, Juiz-Convocado Francisco Rossal de Araújo, referiu que a legislação brasileira não tem como regra a garantia do emprego, sendo uma das exceções a previsão do direito em regulamento da empresa, caso da empresa, cuja norma interna "auto-impõe o dever de preservar o contrato daqueles trabalhadores que implementem determinada condição: 8 anos de serviço ininterruptos". Mencionou a Súmula 26 do Tribunal Superior do Trabalho, cancelada em 2003, pela qual protegia-se os trabalhadores da despedida objetivando evitar a aquisição de estabilidade. Segundo o magistrado, a Súmula 26 restringia a despedida no lapso imediatamente anterior à obtenção da estabilidade e equivalente a um décimo do tempo necessário para alcançá-la. Analogamente, a aquisição da estabilidade após oito anos implica na impossibilidade de a despedida dar-se no intervalo de nove meses e 18 dias anterior à data-limite, asseverou. "No caso, a reclamada não desobedeceu esse parâmetro, pois a despedida ocorreu dois anos e sete meses antes da data-limite". Diante disso, o magistrado entendeu não ter havido má-fé, acrescentando que a concessão da estabilidade à reclamante configuraria uma "interpretação por demasiado extensiva da norma de estabilidade, fora dos parâmetros de razoabilidade aplicáveis ao caso".

Por outro lado, o Relator pôde inferir dos autos que os problemas de saúde verificados no laudo demissional da reclamante foram causados pelas atividades desenvolvidas na empresa, tanto pelo bom estado que ela desfrutava quando admitida quanto pelos riscos inerentes ao trabalho, estes reconhecidos pela própria reclamada. Salientou não ser "necessário o gozo do auxílio-doença acidentário para que se configure o direito a estabilidade provisória", pelo que considerou nula a despedida, "pois visou impedir e fraudar os direitos trabalhistas da autora". Assim sendo, condenou a ré ao pagamento de doze salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS, a título de indenização. Cabe recurso da decisão. (Processo 01056-2004-010-04-00-9 RO)

JT extingue reclamação trabalhista simulada

Notícias TRT - 3ª Região - A 2ª Turma do TRT-MG analisou o caso de quatro reclamantes que ajuizaram reclamação trabalhista contra uma empresa, alegando que foram contratados para trabalhar como embaladores, coordenador de informática e coordenador interno de vendas. Segundo, informaram foram todos dispensados sem justa causa em julho de 2009, sem receber salários e verbas rescisórias. A citação, encaminhada para o endereço da empresa em Belo Horizonte, foi devolvida, por motivo de ausência. Mas o preposto compareceu à audiência e declarou que a recebeu, via Correios. As partes declararam que já haviam chegado a um acordo, mas o juiz de 1º Grau negou-se a homologá-lo.

Ao julgar o recurso dos reclamantes, a Turma manteve a sentença que extinguiu o processo sem analisar o mérito dos pedidos. É que os julgadores constataram que não existe, no caso, um verdadeiro conflito de interesses entre as partes, mas mera simulação, visando à homologação de acordo que envolve apenas o pagamento de créditos trabalhistas incontestáveis, o que atenta contra a dignidade da justiça. Conforme

**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

observou o relator, juiz convocado Cléber Lúcio de Almeida, há vários fatos que apontam para a existência de uma reclamação trabalhista simulada. Um dos reclamantes afirmou, em depoimento pessoal, que tanto ele, quanto os demais colegas, nunca prestaram serviços em Belo Horizonte e que resolveram ajuizar a ação nessa cidade, porque, em São Paulo, onde sempre trabalharam, o processo demoraria mais. A reclamada, além de não ter alegado a preliminar de incompetência relativa, em razão do lugar, mesmo tendo sede em São Paulo, não ofereceu defesa, o que é incompatível com o que ocorre nos verdadeiros conflitos. Também é incomum que quatro trabalhadores com funções e salários completamente distintos proponham uma reclamação trabalhista em conjunto.

No entender do magistrado, não é razoável acreditar que os reclamantes, sendo domiciliados em São Paulo e lá tendo prestado serviços tenham tido a iniciativa de propor a reclamação trabalhista em Belo Horizonte, arcando com as despesas da viagem, principalmente, porque firmaram declaração de pobreza. "Embora o princípio da conciliação oriente o Processo Trabalhista, é preciso que o juiz esteja atento à verdadeira intenção das partes e aos efeitos e alcance do acordo apresentado à homologação, impedindo que autor e réu façam indevido uso da conciliação judicial, devendo-se inclusive privilegiar, nesta apuração, as impressões do juiz sentenciante, que tem contato direto com as partes, podendo avaliar detidamente o seu revelador comportamento em audiência"- ressaltou o relator, concluindo pela existência de processo simulado. (RO nº 01033-2009-023-03-00-0)

Empregado agredido fisicamente por empregador recebe indenização por danos morais

Notícias TRT - 3ª Região- Ao julgar o caso de um trabalhador que foi agredido fisicamente por seu empregador, a 8ª Turma do TRT-MG entendeu que o fato de o agressor ser pessoa de idade avançada e com problemas pessoais não o isenta da responsabilidade por seus atos, uma vez que se trata de pessoa lúcida e plenamente capaz. Com esse posicionamento, a Turma manteve a condenação da empresa reclamada a pagar ao reclamante indenização por danos morais, apenas reduzindo o valor arbitrado.

A reclamada alegava que a agressão foi limitada a um tapa, que não causou lesão corporal, nem de natureza leve, pois o agressor é idoso e de menor porte físico que o reclamante. Além disso, ele anda atormentado pelo dor da perda de seus familiares. Mas, para a desembargadora Cleube de Freitas Pereira, não há justificativa para uma agressão física gratuita, como a que ocorreu no caso.

A testemunha ouvida declarou que é cliente da reclamada e, no dia da agressão, havia acabado de fazer compras e solicitou ao reclamante que utilizasse duas sacolas plásticas para embalar os produtos mais pesados. Em determinado momento, um senhor chegou ao local, rasgou as sacolas e, mesmo com a explicação da cliente, de que ela é quem havia pedido que as compras fossem embaladas daquela forma, deu um soco no empregado, que não reagiu. A testemunha registrou queixa no PROCON e na delegacia e disse que o agressor prometeu uma visita à sua casa, para se desculpar pelo ocorrido.

Para a relatora, a idade avançada e os problemas pessoais do agressor não o livram de responder pelos seus atos, pois a sua preocupação em se desculpar com a cliente demonstram que ele é lúcido e capaz para os atos da vida civil."Aceitar o ilícito em análise como normal é o mesmo que retroagir ao obscurantismo da ausência de regulação, pelo Estado, das relações laborais. Não pode o empregador, considerando sua supremacia econômica em relação ao trabalhador, como é regra geral, agredi-lo fisicamente. Na verdade, para muitos brasileiros tem sido difícil a percepção de que, embora a passos lentos, a sociedade está mudando seus valores, buscando seus direitos, entre eles, o respeito aos bens personalíssimos, tal como, a integridade física e psíquica"- frisou.

**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

Considerando que o ato do sócio da reclamada feriu a honra e imagem do reclamante, a Turma manteve a condenação da empresa a pagar a ele uma indenização por danos morais. (RO nº 00864-2009-040-03-00-0)

Empregado humilhado em reuniões de trabalho receberá indenização por danos morais

Notícias TRT - 3ª Região - A 9ª Turma do TRT-MG considerou caracterizado o dano moral de um empregado que era constantemente humilhado e ridicularizado pelos gerentes da empresa, na frente de toda a equipe, durante as reuniões de trabalho.

Segundo as alegações da empregadora, o reclamante só ajuizou a ação trabalhista porque tinha problemas de ordem pessoal com os gerentes, o que já seria suficiente para eliminar o suposto dano moral. Mas as testemunhas ouvidas relataram ter presenciado cenas em que os gerentes expuseram o reclamante ao ridículo na frente dos colegas de trabalho. Segundo relatos, numa dessas ocasiões, o gerente pegou nos braços do reclamante tentando erguê-lo e disse que precisava fazer uma oração, porque o reclamante era muito ruim no que fazia. Durante as reuniões, os gerentes chamavam o empregado de incompetente, diziam que não sabiam o que ele estava fazendo na empresa e que iriam promovê-lo a A.R., sigla que significa "ajudante ruim". Uma testemunha descreveu uma cena ocorrida numa reunião, em que o gerente pediu para que todos ficassem de pé e segurassem seus órgãos genitais para verificar se eram homens de fato.

As testemunhas afirmaram que desconheciam qualquer problema de relacionamento pessoal entre o reclamante e os prepostos da empresa. O relator do recurso, desembargador Antônio Fernando Guimarães, reprovou a conduta dos gerentes, considerando-a incompatível com a dignidade do ser humano e a valorização do trabalho.

"Assim, os atos praticados pela reclamada violaram direito da personalidade do reclamante ocasionando-lhe sofrimento moral, fazendo-o se sentir ridicularizado e humilhado. Configura-se, portanto, o ato ilícito praticado pela empregadora, por seus representantes, e o nexo de causalidade com o dano moral infligido ao reclamante" - concluiu o desembargador, mantendo o valor da indenização por danos morais fixado na sentença. (RO nº 00063-2009-044-03-00-0)

FAP e a nova alíquota do Seguro Acidente de Trabalho

ÚLTIMA INSTÂNCIA (Andréa Regina Galvão Presotto) - Em janeiro de 2010 entrará em vigor a nova alíquota do SAT (Seguro Acidente do Trabalho), cujo novo percentual variará de acordo com a aplicação de um multiplicador denominado FAP (Fator Acidentário de Prevenção).

O FAP é resultado de uma análise elaborada pelo INSS que considerará, entre outros dados, o número de empregados, o número de benefícios previdenciários concedidos e as CATs (comunicações de acidente de trabalho).

Este fator é um multiplicador, variável de 0,5000 a 2,000, aplicado ao percentual do SAT até então devido pelas empresas. Esse percentual era estabelecido anteriormente em 1%, 2% ou 3%, de acordo com a atividade

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

empresarial genericamente classificada, mas a partir de janeiro de 2010 a metodologia adotada passa a individualizar as empresas, cujas alíquotas serão diferenciadas.

Logo, a empresa que possuir um número considerável de acidentes e benefícios terá o FAP estabelecido em patamar elevado e, conseqüentemente, o percentual do SAT será aumentado. Porém, a empresa cujos dados demonstrarem que o ambiente de trabalho não oferece riscos, poderá ter o FAP calculado abaixo de 1, o que resultará na diminuição da alíquota até então aplicada.

O FAP foi divulgado pelo INSS no mês de outubro e será divulgado anualmente de acordo com a apuração de dados pelo período. Com relação à alíquota de 2010, algumas medidas podem ser tomadas para impugnar o FAP divulgado pela autarquia.

Mesmo após a divulgação, cabe discussão administrativa e judiciária com relação à alteração do percentual do FAP. Administrativamente, é possível apresentar recurso à Junta de Recursos da Previdência Social com argumentos que impugnem a base utilizada para o FAP, cujo prazo encerra-se em 31 de dezembro de 2009.

Judicialmente, além da discussão de matéria como a acima mencionada, é possível argumentar com teses jurídicas que coloquem em dúvida a constitucionalidade da alteração da alíquota.

Ressalte-se que a metodologia aplicada pelo INSS é objeto de muitas críticas e a apuração dos dados não parece ser confiável a ponto de refletir, de fato, o grau de risco do ambiente de trabalho.

A melhor maneira de as empresas controlarem a questão é agir de forma preventiva e acompanhar os resultados das perícias médicas, apresentando, sempre que possível, recursos administrativos que confrontem o resultado pericial que concedeu o benefício previdenciário, como o auxílio-doença acidentário, que decorre de uma situação de trabalho.

Serviço disponibilizado aos associados de:



SindRoupas
SINDMASSAS
SIMEC
SindQUÍMICA
Sindpret-Ce
SINDIVERDE