

Edição nº 03/2010

## ❏ **ÍNDICES SINDICAIS**

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO QUE A FIESP COORDENA OU É PARTE INTEGRANTE - 2010					
<b>Categoria</b>	<b>Data Base</b>	<b>Reajuste (%)</b>	<b>Salário Normativo</b>	<b>INPC</b>	<b>AUMENTO REAL</b>
<b>Mobiliário de Ribeirão Preto</b>	1/jan	6,00%	R\$730,00	4,11%	1,81%
<b>Alimentação de Bragança</b>	1/fev	5,00%	R\$653,40	4,36%	0,61%
<b>Extrativas de Metais</b>	1/fev	5,50%	R\$640,20	4,36%	1,09%
<b>Telefonistas</b>	1/mar	Preponderante	R\$884,00	-	-
<b>Relojoaria</b>	31/mar	6,50%	R\$618,00	5,30%	0,94%

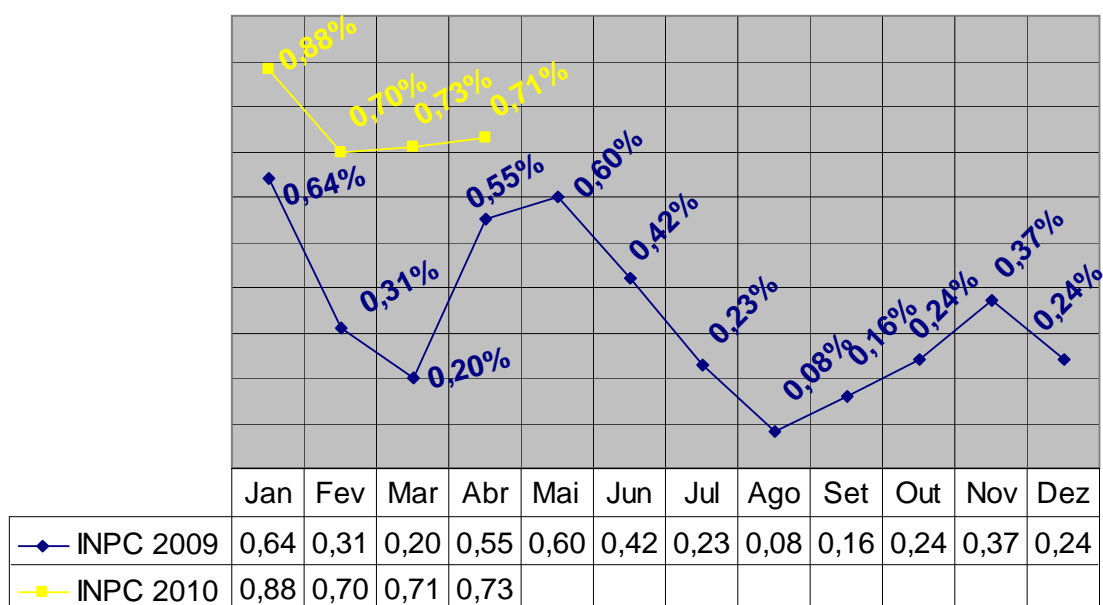
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS DIVERSOS SEGMENTOS INDUSTRIAIS, COMERCIAIS, SERVIÇOS E TRANSPORTE.			
<b>Categoria</b>	<b>Data Base</b>	<b>Reajuste</b>	<b>Observações</b>
<b>Extrativas de areia (fluvial)</b>	1/fev	7,00%	<b>Salários normativos:</b> R\$577,58 e R\$1.318,26; <b>PLR:</b> R\$500,00 <b>Cesta básica:</b> R\$81,53 <b>Aumento real: 2,53%</b>
<b>Bebidas SP</b>	1/mar	5,50%	Acima de R\$2.628,98 valor fixo de R\$144,60 <b>Salário Normativo</b> R\$980,00 <b>PLR:</b> R\$900,00 em duas parcelas <b>Auxílio material Escolar</b> R\$104,00 <b>Reembolso creche:</b> R\$78,00 <b>Aumento real 0,70% (INPC 4,77%).</b>
<b>Farmacêuticos</b>	1/abr	6,80%	Para quem percebia mais que R\$4.950,00 uma parcela fixa de R\$336,60 <b>Salário normativo:</b> Empresas com até 100 empregados: R\$835,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$880,00 <b>PLR:</b> Empresas com até 100 empregados: R\$880,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$1.200,00 <b>Vale alimentação:</b> Empresas com até 100 empregados: R\$60,00 Empresas com mais de 100 empregados: R\$90,00 <b>Abono Salarial:</b> R\$500,00 <b>Aumento real: 1,42%</b>

# Boletim Sindical

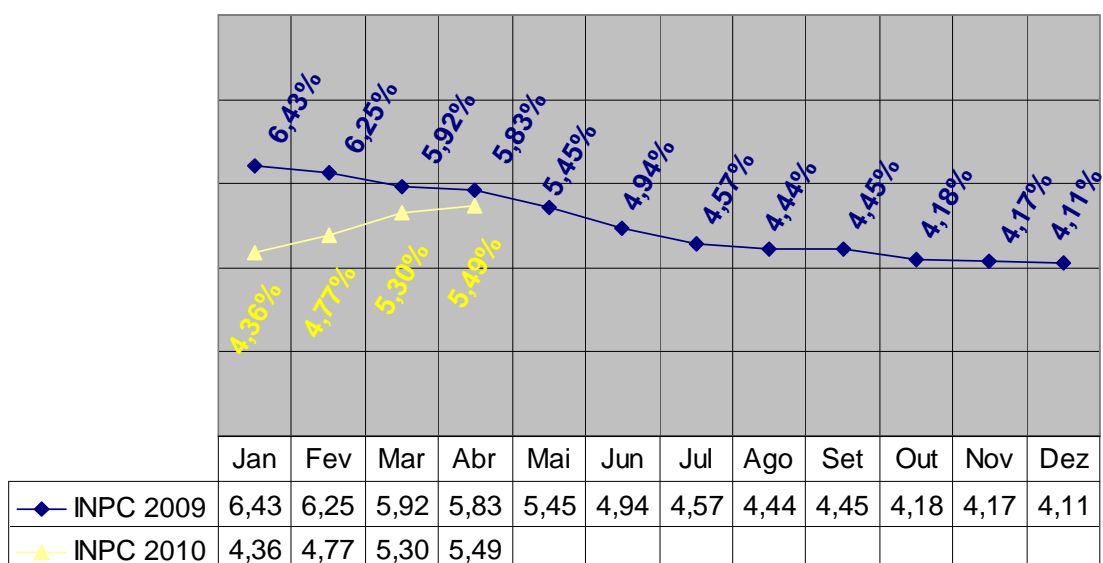
## INDICADORES ECONÔMICOS

- INPC – ÍNDICE NACIONAL DE PREÇO AO CONSUMIDOR 2009/2010

### INPC Mensal



### INPC acumulado



## ❑ **NOVIDADES “LEGISLATIVAS”**

### **06/05/2010 - Contribuição Sindical**

Foi publicada no DOU de 06 de maio de 2010, a Portaria MTE nº 982 de 05 de maio de 2010 que estabelece instruções para a distribuição dos valores recolhidos a título de Contribuição sindical, quanto ao repasse desta contribuição e quanto ao preenchimento da GRCSU – Guia de recolhimento da Contribuição Sindical Urbana.

Foram incluídos novos parágrafos na Portaria nº 488 de 2005 que trata do assunto.

A Portaria entra em vigor na data da publicação.

---

### **26/04/2010 - TST publica 10 novas Orientações Jurisprudenciais**

A Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho publicou 10 novas Orientações Jurisprudenciais:

OJ 374. AGRAVO DE INSTRUMENTO. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. REGULARIDADE. PROCURAÇÃO OU SUBSTABELECIMENTO COM CLÁUSULA LIMITATIVA DE PODERES AO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. É regular a representação processual do subscritor do agravo de instrumento ou do recurso de revista que detém mandato com poderes de representação limitados ao âmbito do Tribunal Regional do Trabalho, pois, embora a apreciação desse recurso seja realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a sua interposição é ato praticado perante o Tribunal Regional do Trabalho, circunstância que legitima a atuação do advogado no feito.

OJ 375. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM. A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

OJ 376. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. INCIDÊNCIA SOBRE O VALOR HOMOLOGADO. É devida a contribuição previdenciária sobre o valor do acordo celebrado e homologado após o trânsito em julgado de decisão judicial, respeitada a proporcionalidade de valores entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória deferidas na decisão condenatória e as parcelas objeto do acordo.

OJ 377. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE RECURSO DE REVISTA EXARADO POR PRESIDENTE DO TRT. DESCABIMENTO. NÃO INTERRUPTÃO DO PRAZO RECURSAL. Não cabem embargos de declaração interpostos contra decisão de



admissibilidade do recurso de revista, não tendo o efeito de interromper qualquer prazo recursal.

OJ 378. EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA. NÃO CABIMENTO. Não encontra amparo no art. 894 da CLT, quer na redação anterior quer na redação posterior à Lei n.º 11.496, de 22.06.2007, recurso de embargos interposto à decisão monocrática exarada nos moldes dos arts. 557 do CPC e 896, § 5º, da CLT, pois o comando legal restringe seu cabimento à pretensão de reforma de decisão colegiada proferida por Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

OJ 379. EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis nºs 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

OJ 380. INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO habitual. APLICAÇÃO DO ART. 71, "CAPUT" E § 4º, DA CLT. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, "caput" e § 4, da CLT.

OJ 381. INTERVALO INTRAJORNADA. RURÍCOLA. LEI N.º 5.889, DE 08.06.1973. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL. DECRETO N.º 73.626, DE 12.02.1974. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT. A não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada de uma hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, que regulamentou a Lei n.º 5.889, de 08.06.1973, acarreta o pagamento do período total, acrescido do respectivo adicional, por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º, da CLT.

OJ 382. JUROS DE MORA. ART. 1º-F DA LEI Nº 9.494, DE 10.09.1997. INAPLICABILIDADE À FAZENDA PÚBLICA QUANDO CONDENADA SUBSIDIARIAMENTE. A Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997.

OJ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

OJ 384. TRABALHADOR AVULSO. PRESCRIÇÃO BIENAL. TERMO INICIAL. É aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço.

# Boletim Sindical

## ❑ JURISPRUDÊNCIA

### **12/05/2010 - Reclamante não foi notificado da perícia e teve reconhecido o direito a nova sentença**

Da sentença que julgou todos os pedidos do trabalhador improcedentes, este recorreu para contestar a regularidade formal dos atos processuais e alegar comprometimento da ampla defesa e do contraditório. Trata-se de caso que se tornou mais intrincado por uma decisão da 1ª Instância que exigiu depósito prévio de ambas as partes; o reclamante impetrou (e obteve) Mandado de Segurança, mas dois peritos se recusaram a fazer o laudo. Um terceiro profissional elaborou o documento, mas não houve notificação para o reclamante acompanhar a perícia.

Ao citar o que prescreve o art. 431-A do CPC, a desembargadora Maria Cecília Fernandes Álvares Leite asseverou que “a orientação legal, calcada em princípios constitucionais (contraditório e ampla defesa) cuja desconsideração importa em flagrante vulneração da ordem democrática vigente, refere-se a ato que se realiza por intermédio do processo, não podendo dar-se a comunicação por meio de situações extra-autos”.

Para a relatora, o ato processual ficou viciado, considerando-se que “a participação das partes na diligência pericial tem por fim, também, conferir mais transparência e precisão à vistoria, atribuindo maior segurança à conclusão do laudo

técnico”.

O voto concluiu pela nulidade do julgado de origem, determinando-se o retorno à 1ª Instância para novos perícia técnica e julgamento. (Processo 35200-78-2005.5.15.0122; Decisão 026572/10)

Fonte: TRT 15

### **12/05/2010 - Invalidada cláusula coletiva que prevê renúncia de horas de percurso**

A cláusula de convenção coletiva de trabalho que prevê a renúncia, pelos empregados, do direito de receberem horas in itinere (horas de percurso de casa para o trabalho que, em determinadas situações, devem ser pagas como extras pelo empregador), sem qualquer benefício em contrapartida, é considerada nula pela Justiça do Trabalho. Decisão nesse sentido foi proferida pelo juiz Jairo Vianna Ramos, titular da Vara do Trabalho de Guaxupé.

No caso, a empresa reclamada se opôs ao pagamento de horas in itinere, alegando que existe negociação coletiva, pela qual os trabalhadores renunciam a esse direito em troca de transporte seguro fornecido pela empresa. Para o juiz, essa cláusula coletiva deve ser analisada sob o prisma da teoria do conglobamento mitigado, que, a partir da Lei 10.243/2001, deixou de ser uma inspiração jurisprudencial e passou a ser norma legal. Assim, entre dois sistemas de normas que podem ser adotados em uma situação, aplicam-se aquelas



# Boletim Sindical

extraídas a partir de comparação entre o conjunto de disposições e cláusulas que se referem a um mesmo instituto, sendo válido o grupo de normas da mesma natureza que for mais favorável ao trabalhador.

O juiz esclarece que o negociado não pode prevalecer sobre as normas legais, ainda mais quando nitidamente desfavorável ao trabalhador. No caso, a cláusula que estipula a condição para o empregador não pagar as horas de transporte não mitiga a renúncia desse direito para o empregado, porque oferece como contrapartida apenas o fornecimento de transporte seguro ao trabalhador. "A exigência de o patrão fornecer transporte seguro é legal e não uma dívida ao empregado" – lembra juiz, acrescentando que a exigência de que o veículo esteja em condição de trafegar é imposta pela legislação de trânsito ao proprietário do veículo. Por seu turno, oferecer segurança ao trabalhador é obrigação patronal, prevista na legislação trabalhista.

"Portanto, as cláusulas das convenções nas quais os trabalhadores abrem mão de um direito em troca de uma segurança que também é seu direito são nulas. Isso porque não acrescentam vantagem em troca, ao contrário, se o trabalhador tinha dois direitos, ficou com apenas um" – finaliza o magistrado, concluindo que o período de transporte deve ser considerado como hora in itinere, pois equivale a tempo de trabalho, na força do artigo 58 da CLT.

A empresa foi condenada a pagar para o reclamante 40 minutos por dia, com acréscimo de 50% e reflexos em 13º, férias com adicional, FGTS e descansos semanais remunerados. (nº 00088-2010-081-03-00-8)

Fonte: TRT 3ª região

## **10/05/2010 - Empresa tomadora é responsabilizada por assédio de terceirizado a um empregado**

Decisão da Segunda Turma do Tribunal condena empresa tomadora de serviço por agressão verbal de um terceirizado a empregada portadora de necessidades especiais. Segundo o relator do recurso no TRT10, desembargador Ribamar Lima Júnior, mesmo que o agressor não tenha vínculo de emprego com o condomínio em questão, "este responde pelos atos praticados pelo trabalhador terceirizado, nos termos do artigo 932 e 933 do Código Civil Brasileiro", afirmou.

O Condomínio Civil do Hotel Alvorada deverá indenizar em 20 mil reais a empregada pela agressão verbal sofrida por parte do terceirizado da empresa. A decisão ressaltou que a ofensa e o dano são incontroversos, além do fato ter ocorrido em ambiente de trabalho, "cuja responsabilidade pela harmonia e bem estar é exclusiva do empregador".

A empregada tem o antebraço esquerdo amputado e trabalhava no condomínio normalmente, "quando foi surpreendida pelos gritos do colega, que de forma descontrolada e com o dedo em riste em direção ao

# Boletim Sindical

rosto da moça, disse em voz elevada que não era obrigado a trabalhar com deficiente e que iria ao setor de recursos humanos da empresa para dizer que não queria trabalhar com aleijados".

Segundo a defesa da empregada, o fato gerou "enorme constrangimento e ultraje geradores de dor psicológica, perturbando a sua dignidade moral e física", pedindo na ação que a empresa fosse condenada em R\$ 100 mil por danos morais. O juiz do Trabalho, Rossifran Trindade, acolheu o pedido e condenou em primeira instância a empresa, fixando o pagamento da indenização em R\$ 40 mil pelo dano da empregada.

O empregador ingressou com recurso no TRT, alegando que o agressor não fazia parte do quadro da empresa e de que era terceirizado. Alegou, ainda, que a pedido do condomínio, o acusado teve que se retratar com a empregada diante de testemunhas e também foi demitido da prestadora de serviços por justa causa. Ressaltou também que "o ressarcimento pelo abalo moral é devido nos casos de assédio que reclamam reiteração de comportamento e demonstração de culpa do empregador, não podendo sofrer tais medidas pedagógicas". A empresa não se considerava responsável pelo ato e pediu a reforma da sentença.

O argumento foi rejeitado na Segunda Turma e a decisão apontou que a atitude da empresa tomadora em afastar o agressor, "não elimina a sua responsabilidade quanto à seleção daqueles que lhe devam

prestar serviços". O desembargador Ribamar explicou que o direito à reparação por danos morais não deriva exclusivamente do assédio moral, qualificado por uma conduta que reclama reiteração, "toda ofensa capaz de gerar dano ao patrimônio imaterial do empregado está sujeita a reparação", concluiu.

A decisão ressaltou que o valor fixado na origem não se apresentava razoável, "devendo ser reduzido para amoldar-se à situação comprovada nos autos". A Turma fixou a indenização em 20 mil reais, considerando as providências tomadas pelo empregador ao exigir a retratação do acusado e a sua demissão por justa causa.

Fonte: TRT 10

## **10/05/2010 - Quinta Turma: norma coletiva que fixa quitação de horas extras não é transação, é renúncia**

Cláusula de convenção coletiva que estabelece o não recebimento de horas extras trabalhadas vai contra o princípio da irrenunciabilidade aos direitos trabalhistas – pelo qual, aos trabalhadores, não é permitido renunciar a direitos que lhe foram concedidos por lei. A flexibilização permitida pela Constituição Federal só se aplica em alguns casos específicos, e a renúncia ao recebimento das horas extras não é um deles. Sob esse aspecto, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de revista da Nova Orla Tour Ltda. quanto ao item que pretendia o reconhecimento da cláusula de quitação.

# Boletim Sindical

Relator do recurso, o ministro Emmanoel Pereira afirma que a flexibilização “constitui exceção ao princípio da irrenunciabilidade e há de ter interpretação estrita, não podendo se estender além das hipóteses previstas”. De acordo com os esclarecimentos do relator, a possibilidade da flexibilização, sob a tutela sindical, foi adotada pela Constituição Federal somente quanto a irredutibilidade salarial, compensação de horários, redução de jornada e trabalho em turnos de revezamento.

## **Horas extras quitadas?**

A reclamação para pagamento das horas extras foi feita por um motorista que trabalhava em regime de plantão, contratado pela Orla Tour para prestar serviços também à Brazshipping Marítima Ltda. Ele transportava clientes da residência ou do local de trabalho até o aeroporto, além de empregados da Brazshipping. Através de depoimentos, o juízo de primeira instância concluiu que o motorista tinha horas extras a receber, pois seu intervalo para refeição era de uma hora – e não duas – e ele fazia dez plantões mensais, durante os quais cumpria a jornada de nove horas.

A empresa, então, recorreu, alegando que as horas já estavam quitadas devido ao pacto efetivado na convenção coletiva. Ao chegar ao Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo, o apelo patronal foi negado, sob a ótica de que a cláusula em questão não caracteriza hipótese de transação realizada pelo sindicato da categoria do empregado. Segundo o TRT, trata-se, na verdade, de

renúncia do sindicato a direito de seus representados, “o que extrapola os limites legais atribuído aos órgãos representantes dos empregados”.

O Regional julgou, então, que não podia prevalecer a cláusula da convenção, pois não há nenhuma contrapartida por parte das empresas para o não pagamento das horas extras, julgando perfeita a sentença – definida na primeira instância – que afirmou que o sindicato não tem legitimidade para estabelecer renúncia do empregado ao seu direito de receber as horas extras trabalhadas.

Nesse sentido, foi também o entendimento do ministro Emmanoel Pereira, que considerou nulo o acordo coletivo que prevê quitação das horas extras. O ministro ressalta que o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal “só permite a redução da jornada e não a supressão de jornada efetivamente prestada”. Sendo assim, concluiu o ministro, “o direito ao pagamento de horas extras não é passível de renúncia pela via do acordo coletivo”.

A Quinta Turma, então, não conheceu do recurso das empregadoras quanto à quitação das horas extras por cláusula de convenção coletiva. Entre os vários temas propostos para exame no recurso, o único conhecido foi o de descontos previdenciários e fiscais, em que a Turma do TST reformou a decisão do Tribunal Regional. ([RR - 18600-68.2003.5.17.0001](#))

Fonte: Notícias TST



# Boletim Sindical

## **06/05/2010 - Quarta Turma: mesmo em regime de 12x36, intervalo intrajornada deve ser mantido**

Norma coletiva que prevê jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não retira do empregado o direito ao intervalo mínimo intrajornada. Nesse sentido, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso de um vigilante goiano, decidiu que, não tendo sido usufruído o intervalo mínimo, é devido ao trabalhador o pagamento de uma hora do período correspondente, com acréscimo de 50%.

Em decorrência de convenções coletivas de trabalho entre os sindicatos dos vigilantes e das empresas de segurança privada nos Estados de Goiás e Tocantins, o empregado da SERVI – Segurança e Vigilância de Instalações Ltda. teve que cumprir jornada de 12x36 durante todo o período do contrato, trabalhando sem intervalo intrajornada das 19h às 7h, de 30/07/2002 a 05/11/2003, e, daí em diante, das 7h às 19h.

Em primeira instância, o pedido do trabalhador de pagamento da remuneração pela não concessão do intervalo intrajornada foi indeferido. Também sem êxito foi seu recurso ao Tribunal Regional do Trabalho de Goiás, que manteve a sentença. Em sua fundamentação, o TRT esclareceu que as cláusulas referentes à matéria nas convenções coletivas de trabalho de 2001/2003, 2003/2005 e 2005/2007 não fizeram nenhuma ressalva quanto ao intervalo intrajornada.

Segundo o TRT, no entanto, isso não impede a aplicação da compensação da jornada prevista nas convenções coletivas, pois o serviço de vigilância “pressupõe labor contínuo e ininterrupto, sendo incompatível com o sistema de revezamento 12x36 a concessão de intervalo intrajornada”. E conclui que é justamente por essa atividade não admitir solução de continuidade que a norma coletiva não faz nenhuma ressalva quanto ao intervalo intrajornada, prevendo descanso de 36 horas somente após 12 horas de trabalho sem interrupção.

Apesar de se referir à Orientação Jurisprudencial 342, em que o TST consolida posicionamento diverso, o TRT manteve o entendimento de que a adoção do sistema de revezamento 12x36, para a categoria profissional do vigilante, não propicia a concessão de intervalo intrajornada. O Regional ressalta, ainda, que as orientações jurisprudenciais, apesar de refletirem o posicionamento dominante no TST, “não têm eficácia vinculante, podendo ser afastada sua aplicação diante das peculiaridades que caracterizam o caso concreto”.

Apontando exatamente contrariedade à OJ 342, além da OJ 307, e violação ao parágrafo 4º do artigo 71 da CLT, o vigilante recorreu ao TST. Segundo o ministro Fernando Eizo Ono, relator do recurso de revista na Quarta Turma, “a jornada de 12X36, embora ajustada mediante negociação coletiva, não retira do empregado o direito ao intervalo intrajornada mínimo previsto no artigo 71 da CLT, cuja não concessão assegura-lhe o direito a perceber o respectivo período laborado, nos termos do

# Boletim Sindical

parágrafo 4º daquele dispositivo legal”.

A Quarta Turma, então, citando precedentes da Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) e o entendimento consolidado na OJ 307, reformou a decisão do Regional e reconheceu o direito do trabalhador, deferindo-lhe o pagamento de uma hora, acrescida do adicional de 50%, nos termos da OJ 307 da SDI-1. ([RR - 141700-19.2006.5.18.0004](#))

Fonte: Notícias TST

## **30/04/2010 - Contribuição sindical é limitada a 50% de um dia de trabalho dos associados**

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho atendeu a pedido do Ministério Público do Trabalho gaúcho (4ª Região) e limitou o valor de contribuição para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Dom Pedrito em 50% de um dia de trabalho dos profissionais sindicalizados.

Com esse resultado, explicou o relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá mais cobrar valor equivalente ao salário de dois dias de todos os empregados pertencentes à categoria, como previsto em acordo coletivo celebrado com o Sindicato das Indústrias de Alimentação de Dom Pedrito e homologado pelo Tribunal do Trabalho do Rio Grande do Sul (4ª Região).

O TST trata da incompatibilidade da extensão de contribuições por não associados para entidades sindicais

na Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e no Precedente Normativo nº 119. Com base nessas regras, é que o Ministério Público requereu a adaptação da cláusula acordada entre as partes à jurisprudência do Tribunal e a garantia do direito dos trabalhadores de oposição ao desconto assistencial.

Segundo o relator, embora a entidade sindical tenha direito de fixar descontos a seu favor, por meio de assembleia geral da categoria, não pode desrespeitar o princípio constitucional da livre associação e sindicalização (artigos 5º, XX, e 8º, V, da Constituição Federal). Assim, observou o ministro Walmir, era necessário excluir a previsão de desconto sobre os salários dos empregados não filiados ao sindicato da categoria profissional, como argumentou o MPT.

O relator ainda chamou a atenção para o fato de que o valor proposto de desconto (equivalente ao salário de dois dias de trabalho dos empregados) não é compatível com a jurisprudência do TST, que costuma limitar o valor do desconto a 50% de um dia de trabalho. A decisão foi tomada, por unanimidade, pelos ministros da SDC. (RO - 213000-38.2009.5.04.0000)

Fonte: Notícias TST

## **28/4/2010 - Dirigentes sindicais não serão responsabilizados por greve abusiva**

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho negou a solicitação da Companhia M. para responsabilizar os dirigentes do

# Boletim Sindical

Sindicato T. de São Paulo, Mogi das Cruzes e Região e condenar a entidade ao pagamento de indenização devido à deflagração de greve abusiva.

Ao julgar o dissídio coletivo proposto pelo sindicato com pedido de equiparação salarial e aumento do vale-cesta, o Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) declarou a abusividade do movimento grevista e determinou o desconto dos dias parados (permitida a compensação), mas recusou o pedido da empresa de indenização e responsabilização pessoal dos dirigentes do sindicato, por considerar que não houve comprovação de perdas e danos.

No recurso ordinário apresentado ao TST, a Companhia insistiu na condenação do sindicato ao pagamento de multa diária em razão da continuidade da paralisação e de reparação das perdas e danos sofridos pela empresa. Segundo a defesa, a greve foi utilizada para fins ilícitos, na medida em que fora deflagrada na vigência de acordo coletivo de trabalho e sem esgotar as tentativas de negociação.

De acordo com a relatora, ministra Dora Maria da Costa, a Constituição Federal assegura o direito de greve aos empregados (artigo 9º) e a Lei nº **7.783/1989** (Lei de Greve) regulamenta o exercício desse direito, com previsão de limites e sanções em caso de descumprimento das regras – o que ocorreu na hipótese em análise.

A ministra explicou que um dos elementos caracterizadores da

abusividade do movimento foi a existência de instrumento normativo em vigor no momento da deflagração da greve e a ausência da notificação da empresa com antecedência mínima de 48 horas da paralisação. Além do mais, o sindicato não tentou solucionar a controvérsia por meio do consenso, pois deflagrara a greve em data anterior àquela agendada pela empresa para negociação. Portanto, concluiu a ministra, estava correta a decisão regional que declarara abusivo o movimento grevista.

No entanto, apesar de a Companhia ter alegado que os empregados foram impedidos de entrar na empresa durante a greve, tendo havido necessidade de intervenção policial, o que justificava o pedido de indenização e responsabilização dos dirigentes, a ministra Dora entendeu, assim como o TRT, que o ocorrido fazia parte dos desvios inevitáveis ao legítimo exercício do direito de greve.

Na interpretação da relatora, como inexistia comprovação quanto à ocorrência de excessos, por exemplo, utilização de meios violentos para aliciar trabalhadores, organização de piquetes para impedir a entrada de vigilantes ou danos específicos ao patrimônio da empresa, não era possível a responsabilização dos dirigentes nem a indenização pedidas.

Ainda na opinião da ministra, o dissídio coletivo não era o meio processual adequado para pleitear responsabilização do sindicato e reparação de danos. A parte deveria propor ações indenizatórias na primeira instância, observou a relatora. Esse entendimento foi

# Boletim Sindical

acompanhado pela maioria dos ministros da SDC, vencido o presidente do TST, ministro Milton de Moura França, com ressalva de fundamentação. (RODC- 2018300-19.2008.5.02.0000)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

## **28/04/2010 - Banco de horas só é válido com negociação coletiva trabalhista**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de banco de horas pactuado em acordo coletivo a partir da Lei nº 9.601/98, que trata da matéria. O colegiado, por unanimidade, acompanhou voto de autoria do ministro Maurício Godinho Delgado, no sentido de que sejam respeitadas as datas de vigência dos instrumentos normativos, suas regras e os limites máximos de horas suplementares autorizados por lei.

Nos termos do artigo 59, § 2º, da CLT, a duração normal do trabalho poderá exceder duas horas, desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho. O acréscimo de salário também pode ser dispensado se houver sistema de compensação. Assim, o relator concluiu que o regime de compensação anual previsto nesse dispositivo (o chamado banco de horas) somente pode ser ajustado pelos instrumentos formais de negociação coletiva, uma vez que a Constituição não permite que a transação bilateral pactue medida desfavorável à saúde e à segurança do trabalhador.

Para o ministro Godinho, a jornada de trabalho sob regime de compensação de horas não se confunde com a jornada de trabalho que se utiliza do instituto de banco de horas. O regime de compensação é mais flexível, basta o mero ajuste entre empregado e empregador (Súmula nº 85 do TST). No caso de banco de horas, é preciso a formalização de acordo ou convenção coletiva.

Ainda segundo o relator, a decisão do Tribunal do Trabalho paranaense (9ª Região), ao confirmar o entendimento de primeiro grau e determinar o pagamento de horas extras pela ALL – América Latina Logística do Brasil e União (sucessora da extinta Rede Ferroviária Federal) a ex-operador de movimento de trens, violou o artigo 7º, XXVI, da Constituição, que reconhece validade às convenções e acordos coletivos de trabalho. O TRT confirmou que existia cláusula nos acordos de 1998/99 e 99/2000 permitindo a compensação de horas no período de 120 dias (apesar de não ter admitido a compensação de jornada).

Na medida em que a Turma constatara que se tratava de regime de banco de horas com previsão em instrumento coletivo, deu provimento parcial ao recurso de revista da América Latina Logística para reconhecer a validade do banco de horas, e, conseqüentemente, isentar a empresa do pagamento das horas extraordinárias, mantendo o restante da condenação original. (RR-4661100-10.2002.5.09.0900).

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho



# Boletim Sindical

## **27/4/2010 - Vendedor viajante obtém reconhecimento a estabilidade de dirigente sindical**

Representante sindical de categoria diferenciada tem direito a estabilidade provisória quando exerce na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Ao utilizar como argumento o teor do item III da Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho, um vendedor de produtos da C. C. Cimentos S.A. obteve o reconhecimento da estabilidade na Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

A decisão da SDI-1 ocorreu em embargos ajuizados pelo vendedor viajante contra acórdão da Sétima Turma, que tinha julgado improcedente seu pedido, reformando decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, que desde a primeira instância havia declarado nula a dispensa do trabalhador e determinado a reintegração e o pagamento das verbas pleiteadas por ele. Em seus argumentos, o empregado enfatiza que, por mais de vinte anos, sempre exerceu a função de vendedor viajante dos produtos comercializados pela empresa, a qual nunca questionou essa função.

Representada pelo Sindicato da Indústria de Produtos de Cimento do Estado de Minas, a empresa sustenta que o trabalhador representava categoria diversa da atividade da empregadora, ligada à construção civil, e que ele não fora eleito dirigente pela categoria profissional dos trabalhadores na construção civil, onde se enquadram os

empregados da C. C.. Pelo registro da Junta Comercial, a C.C. Cimentos possui, entre outras atividades, o comércio atacadista de cimento e comércio varejista de material de construção.

No entanto, a empresa recolheu as contribuições devidas pelo trabalhador ao Sindicato dos Empregados Vendedores Viajantes do Comércio, Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais, pelo qual o vendedor fora eleito diretor suplente, e não ao sindicato da categoria predominante dos empregados da C.C., dos trabalhadores da construção civil. Essa atitude empresarial foi um dos fatores que levou ao reconhecimento da estabilidade pela SDI-1.

O relator dos embargos, ministro Horácio Senna Pires, considerou esse contexto e o exercício, pelo trabalhador, de atividade pertinente à categoria dos vendedores viajantes, tendo sido eleito dirigente sindical pelo sindicato dessa categoria, para concluir que o caso é de enquadramento na previsão do item III da Súmula 369. A SDI-1 decidiu, após o relato do ministro Horácio e discussão sobre o tema, conhecer dos embargos e dar-lhes provimento para deferir ao vendedor os salários relativos ao período em que era estável. Voto vencido, o ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos não conhecia dos embargos. Houve, ainda, ressalva de entendimento do ministro Carlos Alberto Reis de Paula. (E-ED-RR - 118240-08.2002.5.03.0021)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

# Boletim Sindical

**27/04/2010 - Dirigentes sindicais não serão responsabilizados por greve abusiva**

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho negou a solicitação da Companhia Metalúrgica Prada para responsabilizar os dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e Região e condenar a entidade ao pagamento de indenização devido à deflagração de greve abusiva.

Ao julgar o dissídio coletivo proposto pelo sindicato com pedido de equiparação salarial e aumento do vale-cesta, o Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) declarou a abusividade do movimento grevista e determinou o desconto dos dias parados (permitida a compensação), mas recusou o pedido da empresa de indenização e responsabilização pessoal dos dirigentes do sindicato, por considerar que não houve comprovação de perdas e danos.

No recurso ordinário apresentado ao TST, a Companhia insistiu na condenação do sindicato ao pagamento de multa diária em razão da continuidade da paralisação e de reparação das perdas e danos sofridos pela empresa. Segundo a defesa, a greve foi utilizada para fins ilícitos, na medida em que fora deflagrada na vigência de acordo coletivo de trabalho e sem esgotar as tentativas de negociação.

De acordo com a relatora, ministra Dora Maria da Costa, a Constituição Federal assegura o direito de greve aos empregados (artigo 9º) e a Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve) regulamenta o exercício desse direito, com previsão de limites e sanções em caso de descumprimento das regras – o que ocorreu na hipótese em análise.

A ministra explicou que um dos elementos caracterizadores da abusividade do movimento foi a existência de instrumento normativo em vigor no momento da deflagração da greve e a ausência da notificação da empresa com antecedência mínima de 48 horas da paralisação. Além do mais, o sindicato não tentou solucionar a controvérsia por meio do consenso, pois deflagrara a greve em data anterior àquela agendada pela empresa para negociação. Portanto, concluiu a ministra, estava correta a decisão regional que declarara abusivo o movimento grevista.

No entanto, apesar de a Companhia ter alegado que os empregados foram impedidos de entrar na empresa durante a greve, tendo havido necessidade de intervenção policial, o que justificava o pedido de indenização e responsabilização dos dirigentes, a ministra Dora entendeu, assim como o TRT, que o ocorrido fazia parte dos desvios inevitáveis ao legítimo exercício do direito de greve.

Na interpretação da relatora, como inexistia comprovação quanto à ocorrência de excessos, por exemplo, utilização de meios violentos para aliciar trabalhadores, organização de piquetes para impedir a entrada de

# Boletim Sindical

vigilantes ou danos específicos ao patrimônio da empresa, não era possível a responsabilização dos dirigentes nem a indenização pedidas.

Ainda na opinião da ministra, o dissídio coletivo não era o meio processual adequado para pleitear responsabilização do sindicato e reparação de anos. A parte deveria propor ações indenizatórias na primeira instância, observou a relatora. Esse entendimento foi acompanhado pela maioria dos ministros da SDC, vencido o presidente do TST, ministro Milton de Moura França, com ressalva de fundamentação. (RODC- 2018300-19.2008.5.02.0000).

Fonte: Notícias TST

## **26/04/2010 - Sindicato pode ser obrigado a apresentar rol de trabalhadores**

Não há ilegalidade ou abuso de poder quando o juízo determina que sindicato apresente rol de empregados que prestaram serviço em dia feriado, contrariando norma ajustada em convenção coletiva, para comprovação do direito a créditos trabalhistas. Por essa razão, a Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, Paulínia e Valinhos contra a medida.

Para o relator do processo, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, a determinação da 5ª Vara do Trabalho de Campinas (SP) para que o sindicato emende a petição

inicial tem por finalidade a delimitação e comprovação de matéria de fato, ou seja, a identificação dos empregados que foram obrigados pela empresa Leme Produtos Naturais a trabalhar no dia 02/11/2007 (feriado) em desacordo com cláusula de convenção coletiva em vigor.

Ainda segundo o relator, a exigência feita pelo Juízo ao sindicato, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito, tem respaldo no artigo 765 da CLT, uma vez que o julgador pode solicitar as diligências necessárias para o esclarecimento da causa. Na hipótese, não há impedimento à substituição processual, como alegado pelo sindicato, mas sim a necessidade de adequação da petição inicial aos pedidos formulados, concluiu o ministro Bresciani.

O sindicato recorreu ao TST, depois que o Tribunal do Trabalho de Campinas (15ª Região) rejeitou seu mandado de segurança contra a apresentação do rol dos empregados. O TRT extinguiu o mandado por considerá-lo medida processual imprópria no caso. Com o julgamento na SDI-2, o resultado também não foi favorável ao sindicato. Os ministros decidiram, à unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário em agravo regimental apresentado pela entidade. (ROAG-46600-62.2008.5.15.0000)

Fonte: Notícias TST

# Boletim Sindical

## **19/04/2010 - Intervalo entre jornada de trabalho não pode ser inferior a uma hora**

A Mahle Componentes de Motores do Brasil deverá pagar a ex-empregado da empresa o intervalo intrajornada reduzido por norma coletiva como hora extraordinária. A decisão é da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho que aceitou pedido do trabalhador nesse sentido.

Na Justiça do Trabalho, o ex-operador de máquinas da empresa contou que cumpria jornada de oito horas diárias com intervalo de apenas 30 minutos para refeição e descanso. Em determinado momento do contrato, o intervalo mínimo de uma hora entre jornadas, previsto no artigo 71 da CLT, sofreu ainda redução por meio de acordo coletivo.

O Juízo de primeira instância considerou inválida a cláusula do acordo coletivo que previa a redução do intervalo e condenou a Mahle ao pagamento de uma hora extra diária ao trabalhador. Já o Tribunal do Trabalho mineiro (3ª Região) entendeu que a regra da CLT pode ser flexibilizada por negociação coletiva, pois a Constituição reconhece validade aos acordos e convenções coletivas (artigo 7º, XXVI).

Então o TRT condenou a empresa ao pagamento de 30 minutos extras diários (para completar a exigência de intervalo mínimo de uma hora) apenas no curto período em que o acordo coletivo não estava em vigor. No mais, o Regional concluiu pela legalidade do acordo que reduzira o intervalo intrajornada e excluiu da condenação os créditos deferidos em

sentença a título de intervalo durante a vigência do acordo coletivo.

Contudo, a relatora do recurso de revista do trabalhador na Quarta Turma, ministra Maria de Assis Calsing, observou que o intervalo mínimo de uma hora entre jornadas previsto na CLT tem por finalidade garantir a saúde física e mental do trabalhador. Assim, por ser norma de ordem pública e necessária, não pode ser afastada por meio de acordo entre as partes.

De acordo com a ministra, a decisão do TRT contrariou o entendimento do TST em relação a essa matéria, porque a Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-1 trata especificamente da invalidade da norma coletiva que prevê supressão ou redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

Por essas razões, a relatora recomendou o restabelecimento da sentença que condenara a empresa ao pagamento de uma hora extra diária e foi acompanhada, à unanimidade, pelos demais ministros da Turma. (RR- 61900-74.2009.5.03.0061)

Fonte: Notícias TST

## **15/04/2010 - SDC: sindicato tem que respeitar princípio constitucional da unicidade de representação**

A concessão de registro sindical pelo Ministério do Trabalho e Emprego não afasta a necessidade de verificação do cumprimento do princípio da unicidade de representação sindical, previsto na



# Boletim Sindical

Constituição Federal (artigo 8º, II). Por essa razão, apesar de o SIMPI (Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Tipo Artesanal do Estado de São Paulo) possuir registro fornecido pelo MTE, não tem legitimidade para representar a categoria econômica que pretende, uma vez que existe entidade mais antiga com essa finalidade.

A decisão é da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, ao negar provimento ao recurso ordinário em dissídio coletivo do SIMPI. O relator da matéria, ministro Walmir Oliveira da Costa, destacou que, na época em que o Sindicato obteve o registro do Ministério não havia regulamento vigente com a exigência de verificação da unicidade de representação. Somente com a Portaria nº 186 de abril/2008 é que a concessão do registro sindical ficou condicionada à adequação ao princípio da unicidade sindical, informou o relator.

Depois que o Tribunal do Trabalho da 2ª Região julgou extinto processo de autoria do SIMPI, por ilegitimidade ativa, o Sindicato recorreu ao TST. Argumentou que, além do registro no MTE, chegou a celebrar acordo com a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), homologado na Justiça Comum, e que representa micro e pequenas empresas industriais com até cinquenta empregados, independentemente da forma de organização da cadeia produtiva ou do ramo econômico de atuação.

No entanto, com relação ao mencionado acordo, o ministro

Walmir observou que ele dizia respeito apenas à necessidade de ajuste da própria nomenclatura às regras da FIESP. Quanto ao número de empregados, também essa não era uma referência válida para autorizar a representação, pois o enquadramento sindical não se dá pelo tamanho do empreendimento, mas por interesses econômicos comuns das empresas, e, em regra, pela atividade preponderantemente desenvolvida.

Do contrário, como no caso dos autos, o sindicato abrangeria diversos ramos de atividades, que não guardam relação entre si, e importaria condições de trabalho a segmentos profissionais distintos. Por isso, o relator chamou a atenção para os termos da Orientação Jurisprudencial nº 23 da SDC que estabelece: “a representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa”.

Assim, o argumento do SIMPI, no sentido de que a expressão “do Tipo Artesanal” refere-se à quantidade de empregados das micro e pequenas indústrias que pretende representar, sem nenhuma relação com a forma de produção ou com a natureza da atividade produtiva desenvolvida, só corrobora a ilegitimidade de representação.

Na opinião do ministro Walmir, o SIMPI se propõe, na prática, a permitir aos empregadores a opção de se associar a ele próprio ou ao representante tradicional de cada categoria econômica, ou ainda permitir a filiação a dois sindicatos

# Boletim Sindical

distintos num mesmo âmbito de representação, em total desrespeito ao princípio constitucional da unicidade sindical.

Embora a decisão da SDC tenha sido unânime, pois a jurisprudência do Tribunal já está pacificada quanto à ilegitimidade do SIMPI, apresentaram ressalva de entendimento os ministros Márcio Eurico, Maurício Godinho e João Oreste Dalazen, vice-presidente do TST. (RODC-2003300-76.2008.5.02.0000)

Fonte: Notícias TST

## **15/04/2010 - Terceira Turma: vale-transporte não se submete a restrições quanto à distância ou tipo de trajeto do trabalhador**

Por considerar o vale-transporte um direito sem restrições quanto à distância ou ao tipo do trajeto realizado pelo trabalhador (se urbano ou rural), a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu aos funcionários do Banco do Nordeste do Brasil o direito de receber esse benefício, que havia sido suspenso pela empresa. A Turma deu provimento ao recurso de revista do Ministério Público do Trabalho da 19ª Região (AL).

O caso surgiu quando o MPT da 19ª Região interpôs Ação Civil Pública contra o Banco do Nordeste do Brasil (BNB) para que restituísse o vale-transporte a todos os trabalhadores que residissem em Maceió e trabalhassem no interior do Estado de Alagoas, ou vice-versa, bem como fosse ressarcido aos empregados as despesas referentes ao

deslocamento, a partir da suspensão do benefício até a reimplantação na próxima folha de pagamento, sob pena de multa de um mil reais por empregado a que teria direito ao benefício.

O debate insere-se no tratamento dado pela Lei nº 7.418/85 que instituiu o vale-transporte. A lei estabeleceu o vale-transporte, que empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Ao analisar o caso, o juiz de primeiro grau aceitou o pedido do Ministério Público e condenou o banco à restituição dos vales-transportes. Contra isso, o BNB recorreu ao Tribunal Regional da 19ª Região (AL), que reformou a sentença e negou o benefício aos trabalhadores. Para o TRT, a Lei nº 7.418/85 impôs requisitos como a necessária proximidade de distância entre o trabalho e a residência e que o trajeto fosse eminentemente dentro do perímetro urbano.

Com isso, o MPT ingressou com recurso de revista ao TST, alegando amplitude do direito dos trabalhadores em receber o vale-transporte. A relatora do recurso na Terceira Turma, ministra Rosa Maria

# Boletim Sindical

Weber, concluiu de forma diversa do TRT. Para a relatora, se a própria lei garantiu o benefício ao usuário de transporte coletivo interestadual, não poderia prevalecer a interpretação do TRT, que condicionou o recebimento da vantagem a uma distância máxima. A ministra explicou ainda que o legislador, ao inserir a conjunção coordenativa “ou”, entre os termos urbano, intermunicipal e/ou interestadual afasta qualquer entendimento no sentido de que o trajeto devesse ser eminentemente urbano.

Para a relatora, a interpretação restritiva do TRT vai contra a intenção do legislador de salvaguardar todos os trabalhadores, independentemente da distância e do gasto com o deslocamento para o trabalho e seu retorno, muitas vezes excessivo. Segundo Rosa Maria, não teria fundamento o argumento de que seria indevido o vale-transporte a regiões mais distantes (por falta de oferta de transporte público), uma vez que, conforme o artigo 5º do Decreto nº 95.247/87 (regulamentou o benefício), poderia haver o pagamento do vale em dinheiro.

Assim, com esses fundamentos, a Terceira Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista do MPT da 19ª Região (AL) e restabeleceu a sentença que obrigou o BNB a restituir o pagamento do vale-transporte aos trabalhadores que residam em Maceió e trabalhem no interior de Estado de Alagoas, ou vice-versa. (RR-8900-49.2006.5.19.0003)

## **13/04/2010 - Não cabe indenização quando acidente de trabalho é culpa da vítima.**

Quando o empregado acidentado é experiente e treinado e mesmo assim deixa de observar os cuidados necessários ao desempenhar tarefa para a qual estava devidamente qualificado, agindo com imprudência, a culpa é exclusiva da vítima e não cabe indenização por dano moral ou material. Segundo esse entendimento, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região deu provimento ao recurso da empresa para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização por danos materiais e reparações por danos morais e estéticos, impostas em primeiro grau.

O mecânico noticiou ter sofrido acidente na empresa, em 24/02/2005, "quando estava trocando uma engrenagem da máquina rotativa de ensacagem de cimento. Encontrava dificuldade para remover a engrenagem, com auxílio de talhas. Ao colocar o dedo indicador esquerdo para verificar se a engrenagem tinha subido um pouco, a talha movimentou a engrenagem, que prendeu a extremidade do dedo e amputou a porção média da falange distal do 2º dedo da mão esquerda".

Ao relatar o recurso, a Desembargadora Cleusa Regina Halfen considerou que o laudo médico registrou ainda, que o autor, no exercício da função de Mecânico, recebeu treinamento e equipamentos de proteção individuais da empresa reclamada (protetor auricular,



capacete de proteção, óculos de segurança, máscara de proteção descartável, luvas de vaqueta e de látex, calçados de segurança, boné, calça, camisa e camiseta). Salientou a Magistrada, de acordo com o laudo pericial, que o acidentado já exercia há três anos a função de Mecânico na própria empresa, onde era o responsável pela manutenção de máquinas e equipamentos, dizendo ser "inadmissível que desconhecesse os riscos do seu proceder temerário".

A Desembargadora concluiu seu voto, asseverando que, "Uma vez configurada a culpa exclusiva do próprio empregado acidentado,

inexiste a necessária relação de causalidade, registrando-se que o perito estabelece o nexo causal entre as seqüelas apresentadas pelo reclamante e o infortúnio em questão de forma objetiva. Porém, o fato não pode ser imputado ao empregador, pois a culpa exclusiva da vítima é causa excludente da responsabilidade civil, não havendo falar em pagamento de indenização por danos materiais e reparações por danos morais e estéticos ao reclamante." Da decisão, cabe recurso.

---

Fonte: Notícias TRT 04