



Empresa de segurança é condenada por dispensar vigilante com transtornos psicológicos após assalto

A Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda. foi condenada a pagar indenização no valor de R\$ 20 mil a um vigilante que foi baleado em assalto a um carro forte e viu um colega ser morto em outro assalto durante a troca de tiros com os bandidos. A empresa recorreu do valor indenizatório, mas a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do seu recurso.

O empregado narrou na ação trabalhista que estava em tratamento psicológico e incapacitado para o trabalho em decorrência do trauma, mas foi dispensado logo após o término do período estabilitário. O juízo do primeiro grau condenou a empresa a pagar indenização de R\$5 mil por danos morais. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) majorou o valor para R\$ 20 mil, ressaltando a constatação do laudo pericial de que ele foi demitido quando ainda sofria de transtornos emocionais decorrentes dos assaltos. O Regional levou em consideração também as condições econômicas da empresa

e a gravidade do dano.

Recurso

O relator do recurso da Brink's ao TST, ministro Alexandre Agra Belmonte, observou que, por qualquer ângulo que se examine a questão, seja pela responsabilidade objetiva da empresa em virtude da sua atividade de transporte de valores e segurança de carro forte, seja por sua negligência ao demitir trabalhador portador de enfermidade incapacitante, não há como afastar a indenização deferida pelo Tribunal Regional, nem reduzir o valor indenizatório, como pretendia a empresa. O ministro afastou a alegação de violação a dispositivos do Código Civil e rejeitou as decisões apontadas como divergentes pela empresa, por não tratarem da mesma situação. Com isso, concluiu que o aparelhamento do recurso não atendeu as exigências do artigo 896 da CLT.

A decisão foi unânime.

Fonte: TST

Entenda as mudanças na reforma trabalhista com MP de Temer

Há alterações na jornada de trabalho de 12 horas, no trabalho de gestantes em locais insalubres e no pagamento de dano moral



Ao assinar MP, Temer contrariou o presidente da Câmara e agradou o do Senado

Michel Temer assinou, na terça-feira 14, uma medida provisória que volta a alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já modificada em mais de 100 pontos pela reforma trabalhista aprovada neste ano no Congresso.

As mudanças de Temer buscam tornar mais palatáveis propostas polêmicas como a jornada de trabalho de 12 horas e a permissão ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres. Alvo de críticas, o uso do salário dos trabalhadores como parâmetro para indenizações por danos morais foi suprimido.

A medida provisória impõe ainda uma carência de 18 meses para a migração de um contrato de trabalho tradicional, por tempo indeterminado, pela nova modalidade de trabalho intermitente, quando não há uma carga horária definida e o trabalhador recebe apenas pelo tempo que prestou o serviço.

Por se tratar de uma medida provisória, as alterações passam a vigorar a partir da canetada de Temer, mas devem ser aprovadas em definitivo pelo Congresso para seguirem em vigor. Se não for apreciada em um prazo de 45 dias, a MP tranca a pauta do Congresso e obriga os deputados e senadores a votarem.

A decisão de Temer de adotar a MP em lugar de um projeto de lei, que só vigora a partir da decisão dos parlamentares, contrariou Rodrigo Maia, presidente da Câmara. Por outro lado, atendeu a um acordo costurado por Eunício Oliveira, presidente do Senado, para condicionar o apoio à reforma trabalhista na Casa a ajustes posteriores de Temer ao texto.

Entenda as principais mudanças da reforma trabalhista:

Grávidas e lactantes

Uma das mais criticadas alterações da reforma é a possibilidade de grávidas e lactantes atuarem em condições insalubres. No texto aprovado pelo Congresso, mulheres eram obrigadas no período de gestação a apresentar um atestado médico que as afastasse de atividades em locais considerados de insalubridade média ou mínima. Para as lactantes, o afastamento de atividades insalubres de nível máximo também exigiam o documento.

A medida provisória define que, em vez de a gestante precisar de um atestado para ser afastada, ela pode atuar em locais insalubres

de grau médio e mínimo se “voluntariamente” apresentar um documento médico que autorize a continuidade de seu trabalho. As condições insalubres de grau máximo ficam vetadas.

Para as lactantes, as regras são mais flexíveis. Ela só será afastada do trabalho, mesmo em condições insalubres de grau máximo, se apresentar um atestado.

A MP de Temer suaviza o texto original da reforma, mas mantém o retrocesso. Antes da alteração na CLT, tanto grávidas como lactantes eram preservadas de condições insalubres em qualquer grau.

Jornada 12 x 36

No novo texto, Temer impôs novas regras para a jornada de trabalho de 12 horas seguida por 36 horas de descanso, que em tese dão mais poder aos sindicatos. Na proposta original, essa modalidade, conhecida como “12 X 36”, poderia ser adotada por empregadores por meio de acordos individuais escritos com os trabalhadores. Assim, não seria necessária a intervenção sindical nas negociações.

Temer recuou e estabeleceu que os acordos escritos só são válidos para o setor de Saúde. A modalidade é bastante frequente em hospitais e unidades de atendimento. Em qualquer outra área, o novo texto determina uma convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a jornada ser adotada.

Dano moral

Na reforma aprovada pelo Congresso, os pagamentos por dano moral a trabalhadores atendiam a um critério bastante curioso: quanto maior o salário, maior a indenização. O valor máximo previsto era de 50 vezes o salário da

vítima.

A MP modifica o critério para 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, hoje no valor de 5.531,31 reais. Atualmente, o teto de seria pouco mais de 276 mil reais.

Trabalho intermitente

No novo texto, Temer impôs uma carência de 18 meses para a migração de um contrato por prazo indeterminado para outro de caráter intermitente. Espécie de regulamentação dos “bicos”, a nova modalidade dá ao empregador o direito de requisitar o funcionário de acordo com suas necessidade.

Em dossiê crítico à reforma trabalhista, pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), vinculado ao Instituto de Economia da Unicamp, alertaram que a modalidade traz insegurança para os trabalhadores. “Não há nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas, nem à remuneração a ser recebida”, diz o estudo.

Embora a medida de Temer possa evitar por ora uma corrida por flexibilizações das jornadas e salários dos trabalhadores, ela tem data para acabar: sua vigência é até dezembro de 2020.

Fonte: Carta Capital