

#1idade



- ***Garantias ampliadas para o trabalhador doméstico***
- ***Trabalho seguro: alerta para o manuseio de agrotóxicos e máquinas***
- ***Ação Civil Pública: uma saída para o desrespeito à coletividade***
- ***Sobram vagas para pessoas com deficiência***



Trabalhando com sustentabilidade para garantir a vida das gerações futuras.

O TRT 10 conseguiu entre 2010 e 2015, com a colaboração de todos:

Reduzir o consumo

27% de água
35% de papel

Encaminhar para Reciclagem

200 banners de vinil
250 Kg de pilhas e baterias
10.000 cartuchos
38 toneladas de papel

#Editorial

O Brasil vive um momento econômico conturbado, e as consequências para o mercado impactam a vida de milhares de trabalhadores e seus patrões. Na Justiça do Trabalho vemos os reflexos da instabilidade econômica. Diante do caos instalado pelo crescimento do desemprego, patrões e empregados devem estar ainda mais atentos aos seus deveres e direitos, para evitarem onerosos processos judiciais. O momento é de responsabilidade.

É preciso que os patrões implementem as mudanças impostas legalmente, como a nova Lei dos Empregados Domésticos - que ampliou os direitos desses trabalhadores; e a Lei de Cotas - que estabelece percentuais para contratação de pessoas com deficiência. Também é de responsabilidade dos empregadores observar, registrar e fiscalizar as atribuições dos postos de trabalho, para assim evitar a ocorrência de acúmulo ou desvio de função.

A fiscalização deve ser intensificada quando o assunto é utilização de equipamentos de segurança, pois não basta entregar os itens de uso pessoal, ou comprar máquinas com bons sistemas de segurança. A responsabilidade pelo acidente causado por mal uso dos itens

de segurança pode recair sobre o empregador, caso ele tenha sido omissivo na fiscalização.

Apesar de o país ter hoje uma sociedade mais consciente sobre os seus direitos, o Poder Público continua atento à exploração que ainda é recorrente. O Ministério Público do Trabalho atua de forma incisiva para a manutenção dos direitos constitucionalmente garantidos, por meio de ações civis públicas que diariamente chegam à Justiça do Trabalho.

As matérias desta edição irão ajudá-lo a entender um pouco mais sobre esses assuntos, e as possíveis consequências de uma má gestão. Neste mês me despeço de você, caro leitor. Deixo a Presidência do TRT 10ª Região, mas continuo a compor o Tribunal, a julgar os processos. E minha expectativa é que as duas edições que publicamos da #Lide contribuam, de alguma forma, para o seu entendimento do que pensam alguns dos operadores de Direito, caso venham a fazer parte de um processo.

Uma ótima leitura!

André R.P.V Damasceno



#Expediente

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - Distrito Federal e Tocantins

Presidente e Corregedor:

Des. André R. P. V. Damasceno

Vice-Presidente e Ouvidor:

Des. Pedro Luis Vicentin Foltran

Secretário-Geral da Presidência:

Sérgio Luiz Barbosa Vargas

Diretor-Geral:

Wagner Azevedo da Silva

Revista Jurídica do TRT 10ª Região - Edição Nº 2 - 2016

Produzida pelo Núcleo de Comunicação Social

Jornalista Responsável: **Rafaela Alvim** (Mtb 7784/DF)

Edição: **Rafaela Alvim**

Reportagem: **Bianca Nascimento, Mauro Burlamaqui e Letícia Capobianco**

Produção Gráfica: **Camilla Fonseca**

Projeto Gráfico e Diagramação: **Ricardo Bermudez e Nayane Cordeiro**

Ensaio Fotográfico: **Mauro Burlamaqui**

Fotos/Imagens: **IStock e acervo do TRT10**

Tiragem: **2.000 exemplares**

Impressão: **Gráfica Marina**

SAS Qd. 1, Bl. D, Praça dos Tribunais Superiores - CEP.: 70097-900 - Brasília-DF

www.trt10.jus.br

imprensa@trt10.jus.br



Entrevista 6

.....
PEC das Domésticas: desafio da
Justiça do Trabalho será formar
jurisprudência sobre a matéria

Garantias ampliadas para o trabalhador doméstico

8

*Regulamentação de novos direitos atende
a reivindicação histórica da categoria*

Ação Civil Pública

26

Uma saída para o desrespeito à coletividade



14

ESPECIAL: Trabalho Seguro

*Alerta ligado para manuseio de agrotóxicos
e acidentes com máquinas*



34

Desrespeito aos limites contratuais

Desvio e acúmulo de função

Contrata-se

38

Sobram vagas para pessoas com deficiência

PEC das Domésticas: desafio será formar jurisprudência

Por Bianca Nascimento

Entrevista com o Des. Alexandre Nery

Os empregados domésticos, por muitos anos, não possuíam garantias básicas dos demais trabalhadores previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Com a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 72, de 2013 – chamada PEC das Domésticas, a legislação avançou para assegurar jornada de trabalho fixa, horas extras, férias de 30 dias, seguro desemprego, adicional noturno, aviso prévio, entre outras verbas.

A partir dessa mudança, a Justiça do Trabalho terá pela frente um grande desafio de formar uma jurisprudência equilibrada e consistente sobre a matéria. É o que pensa o desembargador do TRT da 10ª Região, Alexandre Nery de Oliveira, autor do artigo intitulado “A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional 72”.

Quais são as peculiaridades das relações de trabalho doméstico que justificam o tratamento diferenciado pela legislação vigente?

A Constituição de 1988 percebeu que a relação entre patrões e trabalhadores domésticos envolve laços de confiança muito além daqueles que se estabelecem no âmbito de uma empresa, além de ser o trabalho dirigido a todo o grupo familiar, dentro do âmbito de determinada casa. Cabe notar que muitos empregados, por essa circunstância, também são enquadrados como domésticos, assim além do pessoal mais tradicional de cozinha, faxina e babás, também cuidadores, enfermeiros domici-

liares, monitores familiares, motoristas e mesmo pilotos, se o trabalho se desenvolve em prol de sujeito ou grupo familiar.

Qual foi o papel da Emenda Constitucional nº 72?

A EC 72, ainda com base em certas nuances determinadas pelo texto original da Constituição de 1988, buscou equiparar certos direitos que não se entenderam alheios aos empregados domésticos.

Quais foram os avanços, para a categoria, da entrada em vigor da Lei Complementar nº 150, de 2015 (Lei das Domésticas)?

Alguns avanços são salutares e muito importantes, como o FGTS, a indenização compensatória por despedida imotivada e o seguro-desemprego, que não se justificavam excluídos, além de melhores balizas no campo do seguro social. Outros, contudo, relacionados à jornada, parecem ter desconsiderado certas particularidades das relações domésticas e sobretudo a questão de controle de jornada, que mesmo quanto a empresas com quadros reduzidos é minimizado, por exemplo, quanto à exigência de cartão de ponto e, com a regulamentação havida da EC 72, muitos têm acreditado se devam exigir controles despropositados para o âmbito familiar, que empresa não é, nem assim quis transformar a Constituição emendada.

Também há uma grande dúvida no significado da negociação coletiva, quando sabido que os empregadores

domésticos não se configuram como categoria econômica, ao contrário muitos patrões são noutras esferas também empregados. Por isso, se pode até haver um sindicato de empregados domésticos, é difícil localizar o ponto de representatividade de um sindicato patronal para os empregadores domésticos, sendo difícil compreender negociação coletiva sem os dois polos representados.

O senhor concorda que o trabalhador doméstico seja equiparado aos demais trabalhadores regidos pela CLT? Por quê?

Em termos, sim. Como dito, não parecia haver qualquer justificativa para empregados de anos de casa não terem qualquer garantia ou compensação em face de uma despedida imotivada. Mas temo que alguns pontos, como controles excessivos de jornada possam trazer maiores confusões no âmbito familiar do que a razoabilidade de controles ou compensações baseadas na sensatez.

Que tipo de processos sobre trabalho doméstico costumam chegar ao Tribunal, em grau de recurso?

No Tribunal, vejo bastante as discussões sobre vínculo de emprego, quando diaristas buscam revelar ser efetivos empregados com vínculos continuados, ou assim empregados que, sem registros, tem seus direitos retirados e buscam a reparação pela Justiça do Trabalho. Além disso, muitos casos envolvem abusos de babás com as crianças cuidadas, abandonos de emprego, despedidas por pequenos furtos, enquanto na contrapartida muitas despedidas sem qualquer motivação e sem o pagamento do devido ao empregado doméstico. Percebi ainda, nesses últimos meses, alguns casos envolvendo discussão de sobrejornada e de danos morais por assédios ou sob invocação de acidente de trabalho causado por culpa patronal, esses já buscando apoio no que decorrente da EC 72.

Sobre essa matéria, sobre que aspectos/temas há jurisprudência consolidada?

Não considero tenha havido ainda julgamentos no Tribunal que possam significar o estabelecimento de precedentes em torno do significado da EC 72. Mas não



tenho dúvidas de que a Justiça do Trabalho será cada vez mais chamada a enunciar os significados da EC 72 e da sua regulamentação infraconstitucional, evitando o colapso da relação doméstica, que não me parece ter sido o direcionamento pretendido pela alteração constitucional, buscando assim encontrar um equilíbrio razoável para garantir a dignidade do empregado doméstico sem significar a quebra do apoio necessário a muitas famílias, como aquelas, por exemplo, que dependem de cuidadores para crianças, portadores de necessidades especiais e idosos. Nisso temos que caminhar com muito zelo pelo que diz a Constituição, sem acarretar o colapso das relações domésticas estabelecidas dentro dos parâmetros constitucionais e legais e, mais ainda, dentro do bom senso do que se possa exigir de elementos de controles dentro do âmbito das famílias e suas casas.

Garantias ampliadas para o trabalhador doméstico

Por Bianca Nascimento e Mauro Burlamaqui

Regulamentação de novos direitos atende a reivindicação histórica da categoria

O Brasil acaba de dar mais um passo na ampliação das garantias dos trabalhadores domésticos. Em 2015, dois anos após a edição da Emenda Constitucional 72/2013, foi promulgada a Lei Complementar 150/2015 que regulamentou direitos até então assegurados apenas aos demais trabalhadores do país, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como jornada de trabalho fixada em contrato, intervalos para alimentação e repouso, férias de 30 dias com o terço constitucional, pagamento de adicional noturno, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, seguro desemprego e auxílio creche.

Com a nova regulamentação, os empregados domésticos passaram a ter garantido o direito de receber como piso, pelo pagamento de seu serviço, um salário mínimo. O trabalhador doméstico não pode trabalhar mais de oito horas diárias ou 44 horas semanais, garantidos intervalos diários de no mínimo uma hora para repouso e alimentação e repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. As horas extras feitas pelo empregado devem ser pagas com adicional de 50%, ou pode ser acertado regime de compensação de horas. Domingos e feriados trabalhados devem ser pagos em dobro. A hora noturna também deve ser paga com acréscimo de 20%.

Outros direitos estendidos aos trabalhadores domésticos são o salário família, o auxílio creche e o seguro acidentário. A Carteira de Trabalho do empregado doméstico deve conter todas as informações pertinentes ao contrato de trabalho, como data de admissão, salário, férias e, se for o caso, duração do contrato temporário. Além disso, o empregado doméstico dispensado sem justa causa tem direito a receber seguro desemprego por até três meses.

Avanços e informalidade

A regulamentação desses direitos vem para beneficiar cerca de 7,2 milhões de empregados domésticos, a maior população de trabalhadores dessa categoria no mundo, conforme números da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O avanço, entretanto, ainda esbarra na barreira da informalidade, que atinge 80% desses profissionais, espelhando a desigualdade social historicamente herdada do período escravocrata. “É verdade que a PEC das Domésticas deu um importante passo na aproximação da igualdade de direitos entre trabalhadores, mas ainda não conseguimos vencer o fosso cultural e histórico que sempre favoreceu um tratamento normativo diferenciado aos domésticos”, ponderou o juiz do Trabalho da Décima Região Cristiano Siqueira de Abreu e Lima.



“É verdade que a PEC das Domésticas deu um importante passo na aproximação da igualdade de direitos entre trabalhadores, mas ainda não conseguimos vencer o fosso cultural e histórico que sempre favoreceu um tratamento normativo diferenciado aos domésticos”.

Juiz Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

Para o magistrado, devido a essa desvalorização, o mercado de trabalho é mais pulverizado e informal. “O efeito perverso desse cenário é que muitos direitos são desrespeitados, sem que haja mecanismos estatais preventivos e repressivos adequados”, completa Cristiano Siqueira. O juiz titular da 6ª Vara do Trabalho de Brasília, Antonio Umberto de Souza Júnior,

também vê a diferenciação de regimes jurídicos entre trabalhadores domésticos e celetistas como um resquício de preconceito histórico, só superado progressivamente a partir da década de 1970.



“Não me parece que seja uma mera coincidência que, no texto da CLT, aprovado em 1943, o legislador tenha excluído do regime de proteção jurídica do trabalho justamente os rurícolas e os domésticos”.

Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior

“Foi a época em que se editaram a velha Lei do Trabalho Doméstico (Lei nº 5.859/72) e o ainda vigente Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889/73).

Não me parece que seja uma mera coincidência que, no texto da CLT, aprovado em 1943, o legislador tenha excluído do regime de proteção jurídica do trabalho justamente os rurícolas e os domésticos. Tal discriminação legislativa – reflexo de uma discriminação social notória – foi sendo mitigada, em especial com a Constituição Federal que deu extrema importância ao trabalho e à dignidade da pessoa”, avaliou o juiz.

De acordo com o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10) Alexandre Nery, a Constituição de 1988 definiu que a relação entre patrões e trabalhadores domésticos envolve, sobretudo, laços de confiança muito além daqueles que se estabelecem no âmbito de uma empresa, além de ser o trabalho dirigido a todo o grupo familiar, dentro do âmbito de determinada casa. “Cabe notar que muitos empregados, por essa circunstância, também são enquadrados como domésticos, assim além do pessoal mais tradicional de cozinha, faxina e babás, também cuidadores, enfermeiros domiciliares, monitores familiares, motoristas e mesmo pilotos”, lembrou.



“Cabe notar que muitos empregados, por essa circunstância, também são enquadrados como domésticos, assim além do pessoal mais tradicional de cozinha, faxina, e babás, também cuidadores, enfermeiros domiciliares, monitores familiares, motoristas e mesmo pilotos”.

Des. Alexandre Nery

Equilíbrio

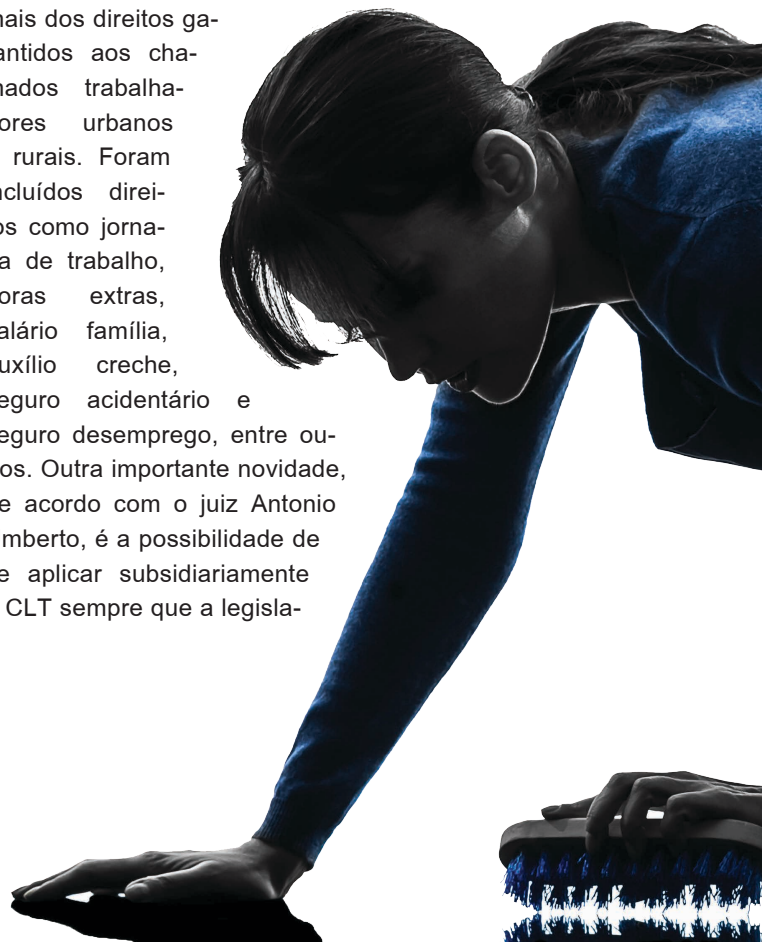
Na opinião do presidente da Ong Instituto Doméstica Legal, Mario Avelino, a relação de emprego doméstico precisa ser mais equilibrada para permitir que mais trabalhadores sejam formalizados. “Menos custos é igual a menos demissões e é igual a mais formalidade”, defendeu o representante da entidade que presta consultoria aos empregadores. Para suprir parte desse equilíbrio financeiro e não sobrecarregar

os empregadores, o Governo Federal criou em outubro de 2015 o eSocial, a fim de unificar o envio de informações dos empregados domésticos, unificando o recolhimento de tributos, como FGTS, INSS e seguro desemprego.

Conquista histórica

Em 1º de junho de 2015, a presidente da República sancionou a Lei Complementar 150, que regulamentou os direitos reconhecidos aos trabalhadores domésticos pela Emenda Constitucional 72/2013, oriunda da chamada PEC das Domésticas. Foi uma vitória da categoria, que passou décadas sem uma legislação abrangente e específica que reconhecesse seus direitos e deveres, uma vez que o trabalho doméstico foi expressamente excluído da tutela legal trabalhista garantindo a trabalhadores urbanos e rurais pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diploma legal que data de 1943 e que vige até os dias atuais.

A Emenda Constitucional 72/2013 e a Lei Complementar 150/2015 trouxeram significativos avanços nos direitos dos domésticos, aproximando-os ainda mais dos direitos garantidos aos chamados trabalhadores urbanos e rurais. Foram incluídos direitos como jornada de trabalho, horas extras, salário família, auxílio creche, seguro acidentário e seguro desemprego, entre outros. Outra importante novidade, de acordo com o juiz Antonio Umberto, é a possibilidade de se aplicar subsidiariamente a CLT sempre que a legisla-



ção específica do trabalhador doméstico for omissa ou incompleta.

Casos judiciais

Segundo o desembargador Alexandre Nery, as principais demandas judiciais sobre direitos dos trabalhadores domésticos discutem, em geral, a própria existência do vínculo de emprego. De acordo com o juiz Antonio Umberto, as reclamações mais comuns também se referem a recolhimentos previdenciários ou cobrança de verbas rescisórias. “Agora, vem aumentando o número de ações sobre danos morais por humilhações sofridas e para recebimento de horas extras”, revelou o magistrado.

Há ainda casos em que se discute o enquadramento como empregado doméstico. Foi esse o pedido formulado por um auxiliar de enfermagem que atuava como cuidador de idoso. No processo, julgado em março de 2015, o trabalhador teve sua atividade reconhecida conforme os requisitos do artigo 1º da Lei nº 5.859, de 1972. “A natureza do serviço prestado, portanto, não é elemento definidor da relação de trabalho doméstico. Havendo as peculiaridades especiais referidas, ainda que se trate de um serviço eminentemente técnico ou intelectual, como no caso do técnico/auxiliar de enfermagem, a relação de

emprego é doméstica”, explicou o juiz da 3ª Vara do Trabalho de Brasília, Francisco Luciano de Azevedo Frota, responsável pela sentença.



“A natureza do serviço prestado, portanto, não é elemento definidor da relação de trabalho doméstico. Havendo as peculiaridades especiais referidas, ainda que se trate de um serviço eminentemente técnico ou intelectual, como no caso do técnico/auxiliar de enfermagem, a relação de emprego é doméstica”.

Juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota

Além de reconhecer a função de cuidador de idoso como trabalho doméstico, o magistrado ainda determinou o pagamento de 16 horas extras por semana – até o fim do contrato, ao empregado, com adicional de 50% e reflexos sobre demais verbas. Conforme informações dos autos, o trabalhador cumpria uma jornada de trabalho das 19 às 7 horas, de segunda a sexta-feira. A decisão do magistrado se fundamentou na Emenda Constitucional 72/2013.

Em outro caso julgado em Brasília, uma empregada doméstica obteve direito à indenização por ter registro incorreto na Carteira de Trabalho. Por causa da anotação incorreta, a trabalhadora não recebeu devidamente as verbas rescisórias. O juiz da 17ª Vara do Trabalho, Paulo Henrique Blair de Oliveira, obrigou então o empregador a pagar R\$ 3 mil de indenização por danos morais a empregada. Ao analisar o pedido, o magistrado salientou que a conduta do empregador pode ser entendida como ato ilícito contratual.

“O trabalhador que não tem a baixa anotada em sua carteira de trabalho fica impossibilitado de gozar do seguro desemprego, fazendo com que seu sustento seja prejudicado até que seja conseguida nova colocação no mercado”, frisou o juiz Paulo Blair na sentença. Assim, o ilícito



contratual cometido pelo empregador coloca a empregada em uma condição de inferioridade. “Ao deixar de anotar a baixa na carteira de trabalho e não pagar devidamente as verbas rescisórias, o empregador causou danos ao empregado”, completou o magistrado.



“O trabalhador que não tem a baixa anotada em sua carteira de trabalho fica impossibilitado de gozar do seguro desemprego, fazendo com que seu sustento seja prejudicado até que seja conseguida nova colocação no mercado”.

Juiz Paulo Henrique Blair de Oliveira

Obtenção de provas

Um dos problemas mais comuns das ações judiciais envolvendo empregados domésticos é a obtenção de provas testemunhais para ambas as partes. O juiz Antonio Umberto explica que, por se tratar de um

local de trabalho reservado e protegido inclusive pela Constituição, há uma clara tendência da Justiça do Trabalho em se admitir como prova – com a devida cautela – o depoimento de pessoas que frequentem a residência do empregador, ainda que amigas íntimas ou parentes não moradores da casa.

“O Direito admite qualquer prova não obtida por meio ilícito”, lembrou o magistrado. Por exemplo, se a residência fica em um edifício ou condomínio horizontal com controle de entrada e saída das pessoas, o relatório impresso de passagens biometricamente registradas pela empregada pode ser útil para demonstrar seu comparecimento assíduo ao trabalho ou a data inicial da prestação de serviços ou, até mesmo, a jornada de trabalho. “Portanto, com algum esforço e criatividade, as provas podem chegar ao processo, mesmo no ambiente doméstico. O mais importante é que esses trabalhadores vivam em outro ambiente, bem mais equilibrado e justo”, frisou o juiz da 6ª Vara de Brasília.



Definição de trabalho doméstico

O empregado doméstico é todo aquele trabalhador que preste serviços remunerados na residência de uma pessoa ou família, sem realizar atividade econômica, por três ou mais dias por semana.

Ficam de fora desse critério os diaristas. Na opinião do juiz do Trabalho Antonio Umberto, ao sedimentar, em norma legal, o critério jurisprudencial objetivo de três dias de serviço para caracterização da relação de emprego doméstico, o legislador lançou num verdadeiro limbo jurídico os diaristas intermitentes. “Esses diaristas, por um critério aritmético arbitrário, continuam exilados do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, de um regime jurídico – mínimo que fosse – de proteção”, observou o magistrado.

Documentos necessários para cadastrar o empregado doméstico no eSocial

Número do CPF;
Data de nascimento;
País de nascimento;
Número do NIS (NIT/PIS/PASEP/SUS);
Raça/Cor;
Escolaridade;
Número, série e UF (Estado) da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);
Endereço residencial;
Endereço do local de trabalho;
Data da admissão;
Data da opção pelo FGTS;
Valor do Salário Contratual;
Número do Telefone (Preferencialmente celular);
E-mail de contato.
(www.esocial.gov.br)

Direitos do trabalhador doméstico

- Carteira de Trabalho e Previdência Social
- Salário Mínimo
- Irredutibilidade salarial
- Isonomia salarial
- Proibição de práticas discriminatórias
- Décimo terceiro salário
- Remuneração do trabalho noturno
- Jornada de trabalho
- Remuneração do serviço extraordinário
- Repouso semanal remunerado
- Feriados civis e religiosos
- Férias
- Vale-transporte
- Aviso-prévio
- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- Seguro-desemprego
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre
- Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho
- Integração à Previdência Social
- Estabilidade no emprego em razão da gravidez
- Licença à gestante
- Licença paternidade
- Salário-família
- Auxílio-doença
- Seguro contra acidentes de trabalho
- Aposentadoria

Alerta ligado para manuseio de agrotóxicos e acidentes com máquinas

Por Bianca Nascimento

Iniciativas visam esclarecer trabalhadores e empregadores do DF e do TO

Em sete anos, um total de 491 trabalhadores rurais foram intoxicados por produtos químicos no Tocantins e cerca de dez mortes foram registradas por problemas causados pelo manuseio de agrotóxicos no Distrito Federal. De 2011 a 2013, aproximadamente 220 mil dos acidentes de trabalho, no Brasil, ocorreram com máquinas e equipamentos. Desse total, cerca de 600 tiveram vítimas fatais e quase 42 mil trabalhadores sofreram fraturas, sendo mais de 13 mil amputações. Números



alarmantes que demonstram o cenário de insegurança vivenciado por milhares de trabalhadores brasileiros e que demandam iniciativas urgentes de conscientização.

Agir para evitar o avanço dessas estatísticas é o objetivo do Getrin 10 - Grupo de Trabalho Interinstitucional do Programa do TRT da 10ª Região de Trabalho Seguro. Nos últimos dois anos, as ações do Getrin10 tiveram como foco campanhas voltadas aos trabalhadores rurais (2014) e aos trabalhadores que operam máquinas e equipamentos (2015). Iniciativas para esclarecer o trabalhador e o empregador sobre a importância de se promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.

O perigo dos agrotóxicos

Os alimentos que os brasileiros consomem são resultado das atividades desenvolvidas por cerca de quatro milhões de trabalhadores rurais assalariados. É essa mão de obra que contribuiu para o aumento da produção agrícola no Brasil. A expansão do setor acompanha também o crescimento dos problemas de saúde e segurança de seus trabalhadores. De acordo com o gestor regional do Programa Trabalho Seguro, juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota, o assunto é muito sério. “Estamos vivendo problemas seríssimos. Trabalhadores com câncer, doenças renais, hepáticas e que desenvolveram vários tipos de doenças. O trabalhador rural está desprotegido, não pela lei, mas pela

deficiência na fiscalização e na efetivação de seus direitos”, observou o magistrado.

Dentre as principais dificuldades vividas pelos trabalhadores do campo, o magistrado destaca: trabalho escravo ou em condições análogas a de escravidão, doenças de pele devido ao longo período de exposição ao sol e problemas de saúde graves decorrentes do manuseio de agrotóxicos. “O homem do campo é um trabalhador absolutamente desprotegido em função da sua situação ‘escondida’. Tudo isso está acontecendo e nós não estamos percebendo”, alertou.



“Estamos vivendo problemas seríssimos. Trabalhadores com câncer, doenças renais, hepáticas e que desenvolveram vários tipos de doenças. O trabalhador rural está desprotegido, não pela lei, mas pela deficiência na fiscalização e na efetivação de seus direitos”.

Juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota

Segundo o procurador Regional do Ministério Público do Trabalho e coordenador do Fórum Nacional de Combate aos Impactos dos Agrotóxicos, Pedro Luiz Serafim da Silva, o Brasil ocupa a incrível posição de primeiro lugar em consumo de agrotóxicos do mundo, marca alcançada em 2008. Este é um fato alarmante na opinião de Pedro Serafim: “não se deve comemorar”. Ele alerta para os efeitos nocivos que repercutem seriamente na saúde dos trabalhadores, do consumidor e no meio ambiente. Mesmo assim, o aumento na produção de ingredientes mais agressivos e o crescimento dos indicadores de contaminação continuam em ascensão.



A situação preocupa as entidades de proteção ao trabalho, principalmente porque esses produtos são cancerígenos e provocam doenças neurológicas, hepáticas, respiratórias, renais e má formação genética. Os trabalhadores rurais são mais expostos à intoxicação, tanto pela ingestão de água e alimentos contaminados, quanto pelo ar ou pelo manuseio de venenos pesticidas. A falta de informação e a ausência de equipamentos de proteção individuais (EPIs) aumentam ainda mais os riscos.



“É dever compartilhado do Estado e da sociedade proteger o meio ambiente e a saúde. Agrotóxicos, meio ambiente, saúde do consumidor e do trabalhador, e o desenvolvimento sustentável devem ser temas sempre relacionados”.

Proc. do Trabalho Pedro Luiz Serafim da Silva

“Temos 14 tipos de agrotóxicos que são venenos proibidos no resto do mundo. Todo brasileiro hoje consome agrotóxico, direta ou indi-



retamente”, informou o juiz Francisco Luciano. Conforme o magistrado, a Norma Regulamentadora 15 estabeleceu os limites de tolerância para contato dos trabalhadores com determinados agentes químicos. Mas na opinião dele, com relação aos agrotóxicos, essa tolerância deveria ser zero. “Porque cada organismo reage de um jeito em função de cada agente químico. É muito difícil um EPI reduzir riscos de forma plena. Falta instrução do trabalhador e vontade do empresariado rural investir em proteção”, concluiu.

Para o coordenador do Programa de Agravos Químicos da Secretaria de Saúde do Distrito Federal e médico do Trabalho, José Aldo Gomes Alves, o agrotóxico é tóxico em

qualquer quantidade. “O uso do agrotóxico é muito grande, principalmente nas agriculturas familiares, porque os pequenos produtores têm menos informação”, lembrou o especialista.

Já o diretor do Centro Distrital de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Saúde, Gustavo de Lima, pondera que os agrotóxicos são mais vantajosos para a produção, e os pequenos produtores abrem mão dos EPIs devido ao alto custo desses equipamentos.

“Para termos ideia, o uso de agrotóxico aumenta a vida útil de um alface em 3 ou 5 dias. Se ele for higienizado adequadamente aumenta em 15 dias. Isso requer um investimento que nem todo agricultor está disposto a fazer. Então, o agrotóxico é mais rápido, fica tão bonito quanto, e em 3 ou 5 dias todo mundo já consumiu”, avaliou.

Nos últimos 10 anos, o mercado mundial de agrotóxicos cresceu 93%, enquanto que no mercado brasileiro cresceu 190%. A Vigilância em Saúde de Populações Expostas a Agrotóxicos (Vispea) aponta que a produção agrícola brasileira está cada vez mais dependente de agrotóxicos e de fertilizantes químicos. A média de uso desses produtos é de 12 litros por hectare e a exposição média de 4,5 litros por habitante. Segundo a Agência de Vigilância Sanitária (Anvisa), cerca de dois terços dos alimentos consumidos diariamente pelos brasileiros estão contaminados.

“É uma despreocupação com a vida das pessoas. Essas pessoas trabalham doentes, porque precisam da diária para comer e são sugados como um bagaço de cana até não ter sumo nenhum para se extrair. Ou seja, o empregador tira a condição humana desse trabalhador, que é vida saudável com dignidade, e o torna imprestável para qualquer outro tipo de serviço. O que impera no campo é a regra do descarte. Ou seja, o trabalhador é usado enquanto ele tem serventia, mas quando ele está imprestável para o trabalho, é simplesmente afastado e arranja outro. E não há nenhuma consequência danosa porque a sociedade ainda não abriu os olhos para isso”, reconheceu o juiz Francisco Luciano.

Meio ambiente e saúde estão intimamente ligados ao uso dos agrotóxicos, o que deve ser considerado seriamente. “É dever compartilhado do Estado e da sociedade proteger o meio ambiente e a saúde. Agrotóxicos, meio ambiente, saúde do consumidor e do trabalhador, e o desenvolvimento sustentável devem ser temas sempre relacionados”, observou o procurador Pedro Luiz Serafim da Silva. Para ele, é fundamental ações que unam esforços de entidades e sociedade civil organizada de forma a criar uma medida de equilíbrio frente ao poder econômico. Ele também ressaltou a importância da construção de espaços de relacionamento entre a ação do governo e o cidadão. “É direito do consumidor ter acesso e dever do estado promover informação adequada, suficiente, verdadeira e tempestiva”, completou.

A vida muda quando você muda

Com o intuito de auxiliar as ações de conscientização de trabalhadores rurais e empregadores do campo, o Getrin 10 criou a campanha permanente “A vida muda quando você muda”. “Nosso foco é tentar deixar sementes para que as comunidades possam reconhecer seus problemas e com isso agir em prol da cidadania de cada trabalhador”, explicou o desembargador Mário Caron, que é coordenador do Getrin 10. Cartilhas, panfletos, camisetas, sacolas e bonés são distribuídos aos participantes de ações realizadas no Distrito Federal e no Tocantins pelas instituições que compõem o Getrin 10.

A campanha propõe a empregados e empregadores um momento de reflexão sobre o papel de cada um no processo de trabalho, já que a maior parte dos acidentes pode ser evitado, bastando que se aja com responsabilidade. Todos têm um papel importante, seja no fornecimento do equipamento, no uso do material recebido e na fiscalização ou mesmo solicitação de mudanças necessárias.

O tema ganhou espaço nos corredores dos prédios da Justiça do Trabalho, por meio de adesivos em formato gigante que estampam o slogan em uma nova versão: “A minha vida muda quando me cuido.”

A cada ano a campanha tem novo foco: em 2014 “Uso correto de agrotóxicos”, em 2015 “Prevenção a acidentes – máquinas e equipamentos” e em 2016 a saúde emocional do trabalhador.



“Nosso foco é tentar deixar sementes para que as comunidades possam reconhecer seus problemas e com isso agir em prol da cidadania de cada trabalhador”.

Desembargador Mário Caron



A MINHA VIDA
MUDA
Quando
ME CUIDO

uma homenagem do TETO a cada trabalhador brasileiro

GETRIN 10
TETO

- ← Salas 121 a 100
 - 118 Diretoria-Geral
 - 117 Secretaria de Administração
 - 116 Coordenadoria de Suporte ao Usuário
 - 115 Sala de Audiências
 - 114 Telecentralista / Bancos / ASDR
 - 112 OAB
 - 111 Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas
 - 108 Núcleo de Licitação/ Núcleo de Contratos
 - 106 Núcleo de Aquisições de Bens e Serviços
 - 107 Gráfica - Setor de Reprografia
 - 105 Ministério Público
 - 101 Coordenadoria de Controle Interno
- ↗ Salas 122 a 139
Acesso ao Anexo 2
 - 122 Sala de Audiências
 - 125 Presidência - Secretaria-Geral
 - 127 Presidência
 - 128 Assessoria para Recurso de Revista
 - 129 Seção de Precatórios
 - 134 Secretaria-Geral Judiciária
 - 135 Secretaria de Corregedoria Regional
 - 139 Núcleo de Manutenção e Projetos

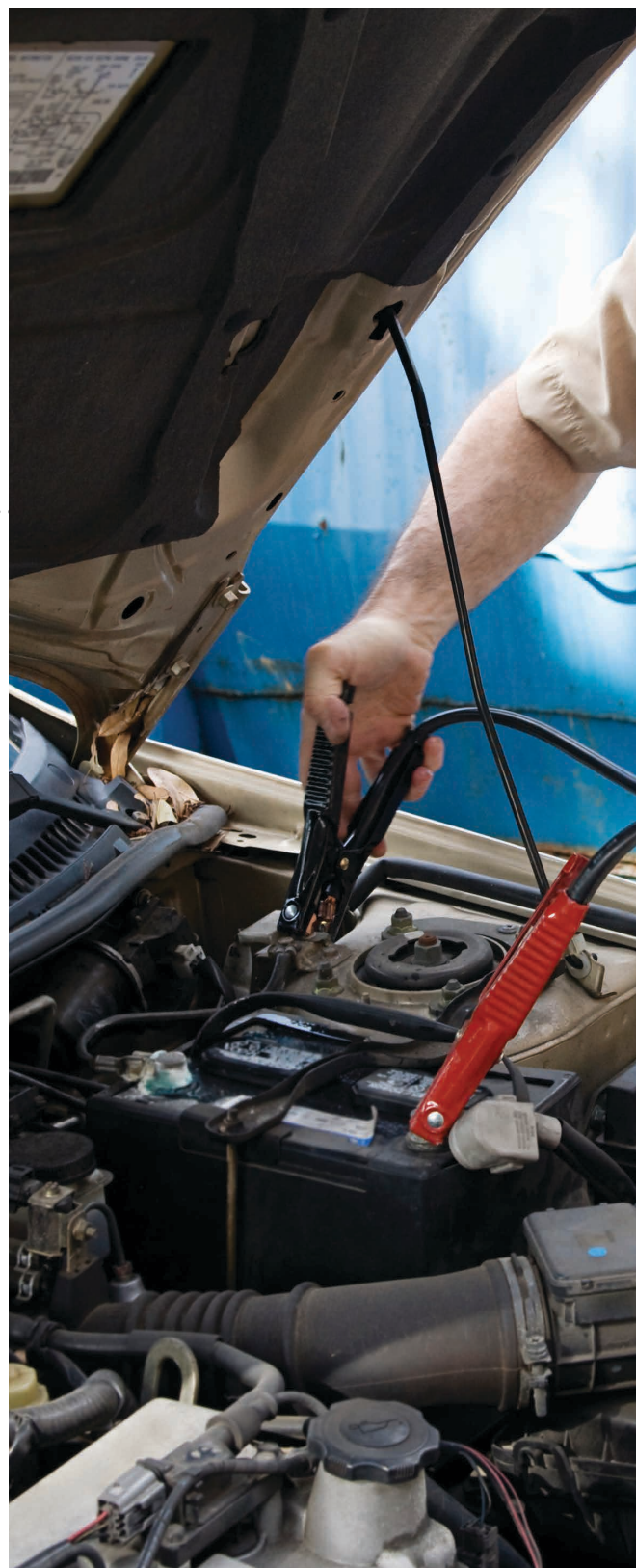


O perigo da falta de segurança em máquinas e equipamentos

O outro problema que preocupa o Getrin 10 é o grande número de trabalhadores que se acidentam ao manusear máquinas e equipamentos, principalmente nas pequenas oficinas mecânicas, ambientes de maior exposição a riscos, com instalações físicas precárias e onde a maioria dos trabalhadores não utiliza proteção. Em um breve levantamento realizado com empregados de oficinas de Brasília, o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest-DF) – parceiro do Getrin 10 – constatou que predomina a falta de assistência no ambiente de trabalho.

Em julho de 2015, uma equipe de pesquisadores visitou 125 oficinas no DF e verificou que a maior parte dos trabalhadores, da área de mecânica, é formada por homens. Segundo a fisioterapeuta do Cerest-DF Luciana Sousa Gomes – que participou das visitas -, grande parte desses empregados não realizam exames periódicos, não utilizam Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e não recebem assistência médica, além de não serem afastados de suas funções após a ocorrência de acidentes de trabalho. “A situação é de precariedade”, constatou a especialista.

De acordo com o diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, Rinaldo Marinho, 17% do total de acidentes de trabalho registrados no país acontece com máquinas e equipamentos. Trata-se de uma média de duas amputações por dia e 200 mortes por ano. Na opinião dele, para reverter esses números, é preciso um trabalho em conjunto da sociedade, de trabalhadores e empregadores. “Setenta bilhões de reais é o custo, por ano, dos acidentes de trabalho no Brasil”, pontuou.





O procurador do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região Ronaldo José Lira ressaltou a dificuldade de se implantar, no Brasil, uma cultura de segurança no trabalho conforme orienta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no sentido de se antever riscos. “O Brasil é pobre em cultura de segurança. Ainda predomina a ‘Epização’, porém, antes de se introduzir os EPIs, existem outras etapas de prevenção”, declarou. Segundo Ronaldo Lira, a NR12 tem sido aplicada de forma singela pelos operadores do Direito. “Isso terá um custo para todos nós”, advertiu.



“O Brasil é pobre em cultura de segurança. Ainda predomina a ‘Epização’, porém, antes de se introduzir os EPIs, existem outras etapas de prevenção”.

Procurador do Trabalho Ronaldo José Lira

Já no entendimento do secretário Nacional de Saúde e Segurança da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário (Contricom), Jairo José da Silva, os auditores fiscais do trabalho são insuficientes diante da quantidade de empresas operando no país. “Temos mais de seis milhões de empresas e apenas 2,5 mil auditores fiscais do trabalho”, comparou. Segundo ele, há cerca de 12 mil empresas no DF. “Nem 10% delas são fiscalizadas”, observou. Hoje, de acordo com o secretário, 90% das empresas são microempreendimentos, que não são fiscalizados. “Se não solucionarmos isso, vamos gerar um passivo para daqui 15 ou 20 anos”, expôs.

“Qual a participação que a sociedade tem nesse processo?”, questiona o juiz Gustavo Carvalho Chehab. “Por que é o trabalhador quem deve se adaptar às máquinas e não as máquinas aos trabalhadores?”. A razão, de acordo com o magistrado, é a preservação da visão tradicional de que a organização do ambiente de trabalho é de livre iniciativa do empregador. “Ao longo do tempo, se percebeu que era preciso uma intervenção do Estado”, reconheceu. Para o juiz, os acidentes de trabalho são uma epidemia.

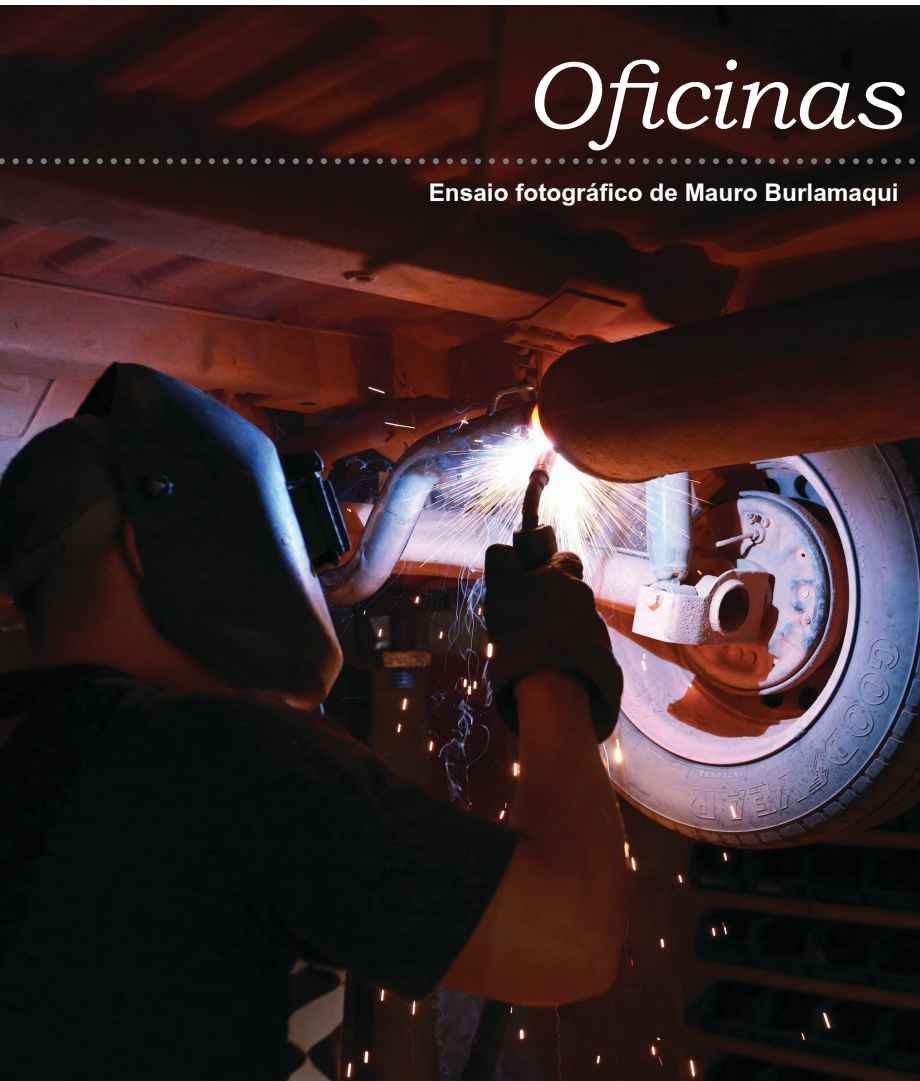


“Por que é o trabalhador quem deve se adaptar às máquinas e não as máquinas aos trabalhadores?”

Juiz Gustavo Carvalho Chehab

Oficinas em foco

Ensaio fotográfico de Mauro Burlamaqui



ESTA LOJA
ESTÁ
PROTEGIDA
POR DEUS







Ação Civil Pública

Por Mauro Burlamaqui

Uma saída para o desrespeito à coletividade

A Constituição assegura os direitos dos trabalhadores não apenas de forma individual, mas também coletiva. São os “direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos”. O instrumento jurídico instituído para reivindicar soluções para esses conflitos coletivos, sejam de ordem econômica, social ou cultural, é a ação civil pública, que pode ser proposta tanto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) quanto por sindicatos e entes públicos.

A solução de conflitos de forma coletiva traz benefícios para os trabalhadores - que têm seus direitos reivindicados por entidades representativas, não precisando acionar individualmente a Justiça - e para a sociedade - pois reduz o número de ações trabalhistas.

A maior parte das ACPs são iniciadas após denúncias recebidas pelo Ministério Público, ou mesmo após a divulgação de notícias pela imprensa. O MPT instaura inicialmente um procedimento investigatório, e uma vez comprovada a veracidade das denúncias, ajuíza uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho da 10ª Região tem se deparado com várias ações civis públicas (ACPs) ajuizadas pelo MPT, com pedido de garantia dos direitos dos trabalhadores, e ainda a condenação das empresas ao pagamento de indenizações milionárias por danos morais coletivos. O TRT10 tem o privilégio de julgar ainda as ações nacionais, o que impõe aos magistrados maior responsabilidade, pois os efeitos dessas decisões, muitas vezes, podem ultrapassar os limites da empresa condenada.



Falta de segurança nos preparativos da Copa do Mundo

Em um caso recente, a Justiça do Trabalho condenou o Consórcio Brasília 2014, responsável pelas obras para a Copa do Mundo de Futebol, a pagar R\$ 5 milhões de indenização por danos morais coletivos. As provas juntadas aos autos da Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT comprovaram que as empresas foram responsáveis por irregularidades que contribuíram para a ocorrência de vários acidentes de trabalho, incluindo a morte de um empregado que trabalhava na construção do Estádio Nacional.



Coleta de Denúncias

O Ministério Público do Trabalho recebe denúncias pela internet ou pessoalmente, nas Procuradorias Regionais do Trabalho de todo o país. Acesse o Portal www.mpt.mp.br e envie, de forma sigilosa, todas as informações que tiver. Assim você contribui para um país cada dia melhor! Tenha em mão as informações abaixo e exerça sua cidadania.

- . Quais foram os direitos desrespeitados? O que você viu de errado?
- . Quando ocorreram os fatos?
- . Local do problema
- . Número estimado de trabalhadores atingidos
- . Informações de possíveis testemunhas – nome, telefone, e-mail ou endereço
- . Dados de quem praticou as irregularidades (empresa ou pessoa)
- . Seus dados pessoais – **NÃO SE PREOCUPE, POIS O SIGILO DOS SEUS DADOS ESTÁ GARANTIDO**
- . Documentos que possam comprovar o que você diz: fotos, vídeos, áudios

Mesmo após os acidentes ocorridos na construção, o Consórcio Brasília 2014 não sanou as irregularidades denunciadas na ação civil movida pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (MPT-10), que alegou o descumprimento de diversas Normas Regulamentadoras (NRs) necessárias à segurança dos operários.

“O conjunto probatório demonstra que os réus deixaram de observar diversas normas de segurança e medicina do trabalho. O Consórcio, em especial, ignorou várias regras, mesmo após a ocorrência do acidente que vitimou um operário. O réu não atendeu, de forma adequada, os atos normativos que exigem a adoção de medidas preventivas quanto aos riscos do ambiente de trabalho”, registrou a sentença.

Garantia de vagas a concursados

Em outro caso recente, a juíza Thais Bernardes Camilo Rocha, em exercício na 3ª Vara do Trabalho de Brasília, condenou a Companhia do Metropolitan do Distrito Federal (Metrô-DF) a contratar candidatos aprovados no concurso de 2013, para o cargo de Profissional de Segurança Metroferroviário, até o número de terceirizados empregados que exerciam, na empresa, a função de vigilante. A decisão – uma antecipação de tutela – foi tomada na análise de Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT-10 contra o Metrô-DF, relatando que, depois de instaurado inquérito civil, constatou que a empresa mantém terceirizados e utiliza-se de empregados em comissão, ao invés de convocar candidatos aprovados em concurso público.



“As tarefas previstas para a função de Segurança Metroferroviário são similares às de vigilante. Entretanto, note-se a grande disparidade entre as remunerações dos dois profissionais, restando evidente que a manutenção de terceirizados fere, além dos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade, também o da eficiência”.

Juíza Thais Bernardes Camilo Rocha

Diante da constatação, o MPT requereu antecipação de tutela para que o Metrô-DF fosse obrigado a convocar e nomear tantos candidatos aprovados no concurso público quantos fossem necessários à garantia da continuidade da regular prestação de serviço público de qualidade, observando-se no mínimo a imediata substituição dos terceirizados ilegais e ocupantes de empregos em comissão, sem amparo legal.

No caso do Metrô-DF, salientou a magistrada, a preterição dos candidatos aprovados no concurso relativo ao Edital 1/2013 fica evidente a partir da análise do próprio edital e do extrato de contratos referente à contratação da empresa terceirizada para o provimento dos vigilantes. “As tarefas previstas no edital para a função de Profissional de Segurança Metroferroviário – código 212, são similares àquelas inerentes à função de vigilante. Entretanto, note-se a grande disparidade entre as remunerações dos dois profissionais, restando evidente que a manutenção dos profissionais terceirizados fere, nesse contexto, além dos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade, também o princípio da eficiência”.

Para a magistrada, a similaridade de funções deixa claro que o Metrô-DF procedeu à contratação de trabalhadores terceirizados para as mesmas atividades, durante o período de vigência do concurso, com candidatos aprovados e não empossados. “O Administrador agiu com desvio de poder, hipótese autorizadora da atuação do Judiciário, para corrigir o quadro de manutenção de pessoal não concursado, em preterição a candidatos concursados”.

Com esses argumentos, a juíza determinou – por meio de antecipação de tutela – que o Metrô-DF promovesse a nomeação/contratação dos candidatos aprovados no concurso de 2013 para a função de Profissional de Segurança Metroferroviário, no prazo de dez dias, sob pena de multa diária de R\$ 1mil por trabalhador não contratado – até o limite de R\$ 10 mil.

Dumping Social

No julgamento de Ação Civil Pública contra a Brookfield Centro-Oeste Empreendimentos Imobiliários S/A, o juiz titular da 11ª Vara do Trabalho de Brasília, Gilberto Augusto Leitão Martins, condenou a empresa a pagar R\$ 2 milhões de indenização por danos morais coletivos, com base nas alegações do MPT de que a construtora contratava empresas terceirizadas que agenciavam empregados em suas obras, sem fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista. A violação de direitos era prática recorrente que configura o dumping social.



No Direito do Trabalho, o dumping social define a conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, desrespeitam a legislação trabalhista, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. Na ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (MPT-10) contra a Brookfield, foi denunciada a contratação de empresas terceirizadas sem idoneidade financeira para manutenção dos encargos trabalhistas.

Para o magistrado, a responsabilidade solidária determina a efetiva fiscalização sobre o cumprimento da legislação trabalhista desde o ato da contratação, na eleição de empresas idôneas, e durante todo o curso do contrato de trabalho. “A responsabilidade solidária não é instituto para ser aplicado apenas no processo. Traduz-se em norma de direito material, havendo de ser observada pelos agentes da terceirização na vigência dos contratos, de terceirização e de trabalho”, explicou.



“A responsabilidade solidária não é instituto para ser aplicado apenas no processo. Traduz-se em norma de direito material, havendo de ser observada pelos agentes da terceirização na vigência dos contratos, de terceirização e de trabalho”.

Juiz Gilberto Augusto L. Martins

Problemas na administração e o assédio moral coletivo

Outra condenação em uma ação civil pública alcançou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). O juiz Renato Vieira de Faria, em exercício na 6ª Vara do Trabalho de Brasília, condenou a empresa a pagar R\$ 1 milhão de indenização por dano moral coletivo. De acordo com o magistrado, as provas reunidas nos autos evidenciaram a ocorrência da prática de assédio moral organizacional, caracterizada pela instauração de processos administrativos disciplinares que desrespeitavam, por exemplo, o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Na ação, o MPT-10 denunciou o abuso do poder disciplinar dos Correios com relação aos seus empregados com a instalação de um ambiente de trabalho marcado por terror psicológico. O MPT10 destacou ainda o isolamento de trabalhadores investigados para outros setores – onde não recebiam tarefas – na Universidade dos Correios, local que teria sido apelidado de “Carandiru”.





A sentença determinou que a ECT não permita, não tolere e se abstenha da prática de atos que caracterizem ou se desdobrem em assédio moral, ou de conduta apta a deteriorar o ambiente de trabalho em decorrência do modo de instauração, condução e conclusão das sindicâncias e procedimentos administrativos disciplinares.

Para a tramitação desses processos, os Correios deverão respeitar os princípios constitucionais, os limites do poder punitivo do empregador e aplicar a Lei nº 9.784, de 1999, para adequação do Manual de Controle Disciplinar da empresa. Em caso de descumprimento, a ECT será multada em R\$ 10 mil por trabalhador lesado e por ato

abusivo constatado. O juiz também obrigou a empresa a disponibilizar e manter em sua intranet, em local de grande visibilidade para os empregados, uma cópia da decisão judicial.

O drama do transporte público


Diante da comprovação das más condições do ambiente de trabalho a que são submetidos os trabalhadores do sistema de transporte público coletivo urbano de passageiros, a Segunda Turma do TRT-10 confirmou decisão de primeira instância que, no julgamento de ACP ajuizada pelo MPT, condenou o GDF e a Viação Planeta a pagarem, cada um, indenização por danos morais no valor de R\$ 10 milhões.

A decisão determinou, ainda, que a empresa deve adotar programa de prevenção de riscos ambientais e que o Distrito Federal e a Planeta devem construir instalações sanitárias em pontos de ônibus finais e de espera – o DF nos logradouros públicos e a empresa nos terminais de sua propriedade. A frota do DF deverá ser adequada para que os motores dos ônibus estejam localizados na parte traseira dos veículos, e com isolamento termoacústico, de forma a não mais produzirem efeitos nocivos à audição de motoristas e cobradores. Os veículos deverão também ter câmbio automático, o que contribuirá para a redução de ruídos na passagem da marcha.

Na ACP, o Ministério Público aponta a ocorrência de diversas irregularidades no tocante às condições ambientais de trabalho de motoristas e trocadores, como ruídos no interior dos veículos e falta de instalações sanitárias em pontos de espera, entre outros. Além disso, o MPT sustenta que a Planeta não teria adotado medidas para reverter ou impedir os inúmeros afastamentos previdenciários decorrentes de infortúnios laborais.

A Turma considerou que tanto o Distrito Federal quanto a empresa - cada uma em relação aos logradouros sob seus cuidados - são responsáveis por oferecer condições dignas de trabalho aos trabalhadores.





Assista
ao melhor programa
de todos os tempos



MEMÓRIAS

A história contada por quem fez história.

Desrespeito aos limites contratuais

Por Bianca Nascimento

*Desvio e acúmulo
de função são
reclamações recorrentes
de trabalhadores*



Imortalizada no cinema pelo ator Charles Chaplin e seu inesquecível personagem Carlitos – que realizava sempre a mesma tarefa na indústria na qual trabalhava –, a famosa cena do empregado sendo engolido pelas máquinas, do filme *Tempos Modernos*, é uma metáfora da vida moderna que ainda encontra paralelo na contemporaneidade do mundo globalizado. O mercado de hoje – diferentemente do período pós-revolução industrial – exige profissionais “multitarefa”, ou seja, integrados, engajados e conhecedores de todas as etapas do processo de produção.

Todos esses requisitos, porém, disfarçam a realidade de exploração de trabalhadores e desrespeito às atribuições fixadas em contrato. Como consequência, a Justiça do Trabalho tem registrado, com recorrência, a chegada de reclamações sobre desvio e acúmulo de função. Condutas como essas, quando comprovadas, em sua maioria, são julgadas em favor do trabalhador. A jurisprudência majoritária, no Distrito Federal e no Tocantins, reconhece, nessas situações, que há desequilíbrio na relação de emprego, já que a empresa, muitas vezes, se favorece, financeiramente, dos abusos cometidos.

A Primeira Turma do TRT da 10ª Região fortaleceu esse entendimento ao manter, por unanimidade, a condenação da empresa Plansul Planejamento e Consultoria Ltda. ao pagamento de diferenças salariais e retificação na carteira de trabalho de ex-empregada que exercia função diferente daquela para a qual foi contratada. Ao analisar

recurso interposto pela empresa contra decisão da 2ª Vara do Trabalho de Taguatinga, os desembargadores julgaram que deveria haver o reconhecimento à majoração salarial, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador que se beneficiava do trabalho de uma única pessoa em funções diversas, para as quais outros empregados deveriam ter sido contratados.

Em outro processo, um caixa do Banco Bradesco S/A – que exerceu atividades de supervisão administrativa e gerência ao mesmo tempo – obteve o direito de receber diferenças salariais decorrentes do desvio de função. O caso foi analisado e julgado pela juíza Júnia Marise Lana Martinelli, titular da 20ª Vara do Trabalho de Brasília. Em sua decisão, a magistrada explicou que, quando há o exercício de tarefas alheias àquelas inerentes à função do empregado, “provoca-se um desequilíbrio na equivalência das obrigações, impondo-se um acréscimo salarial, a teor dos artigos 884 e 422 do Código Civil”.



“Quando há o exercício de tarefas alheias àquelas inerentes à função do empregado, provoca-se um desequilíbrio na equivalência das obrigações, impondo-se um acréscimo salarial, a teor dos artigos 884 e 422 do Código Civil”.

Juíza Júnia Marise Lana Martinelli



O mesmo banco também figurou como réu no caso de um gerente administrativo que era obrigado a transportar, a pé, de um correspondente bancário até a agência, valores que chegavam a R\$ 40 mil. No entendimento do juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota, titular da 3ª Vara do Trabalho de Brasília, a situação expôs o trabalhador a risco de assalto e o submeteu a constrangimento emocional. “Não sendo o autor um profissional da área de segurança, não há dúvida de que o transporte de numerário, sobretudo quando desacompanhado, trazia-lhe

sentimentos de angústia, apreensão e medo”, observou o magistrado na sentença.

Motorista ou carregador?

Uma decisão que também ganhou destaque na Justiça do Trabalho do DF condenou a Mundial Center Atacadista Ltda. a pagar diferenças salariais para um motorista que, além de dirigir, era obrigado a carregar e descarregar o caminhão. O juiz Cristiano Siqueira



de Abreu e Lima, atuando na 11ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), considerou que ficou provado o acúmulo das funções de motorista e de auxiliar de carregamento, sem a devida contraprestação pecuniária.

Assim, para evitar o enriquecimento ilícito da empregadora, o magistrado entendeu devido o pagamento de diferenças salariais correspondentes ao acréscimo de 30% do salário-base do trabalhador – valor atribuído por força do artigo 460 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com reflexos sobre aviso prévio, férias acrescidas de um terço, 13º salários, FGTS e indenização de 40%, relativo ao período de vigência do contrato de trabalho.

Agente de portaria não é vigilante

Situações em que o trabalhador é contratado para um cargo mas exerce atividades inerentes a outro cargo podem ser enquadradas como desvio de função. Foi o caso da condenação de duas empresas, que tiveram de pagar diferenças salariais a um trabalhador que fazia serviço de vigilância mas foi contratado como agente de portaria. Para o juiz Ricardo Machado Lourenço Filho, em exercício na 10ª Vara do Trabalho de Brasília, a contratação do trabalhador como “agente de portaria” teve como objetivo pagar ao empregado salário inferior ao devido, fraudando a legislação trabalhista.

O contrato assinado entre a Agil Serviços Especiais Ltda. e o Bonaparte Hotel previa a prestação de serviços especializados de agente patrimonial, cujo propósito era o fornecimento de agentes patrimoniais, e não agentes de portaria. De acordo com provas juntadas aos autos, os serviços realizados pelo reclamante se voltavam não apenas ao controle de entrada e saída de pessoas, mas à segurança patrimonial do hotel.

Radialistas em diferentes setores. Pode?

Em outro caso emblemático julgado na Décima Região, a

EBC (Empresa Brasileira de Comunicação) foi condenada a pagar indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 100 mil, por manter radialistas com acúmulo de funções, sem qualquer acréscimo salarial, em desrespeito à legislação. A decisão foi tomada pela Primeira Turma do TRT-10, na análise de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal com o intuito de inibir a prática de exercício acumulado em setores e atividades diversas no âmbito da empresa.

A Lei 6.615/1978, que regulamenta a profissão de radialista, expressa que “não será permitido, por força de um só contrato de trabalho, o exercício para diferentes setores”. De acordo com o relator do processo na Primeira Turma, desembargador Dorival Borges de Souza Neto, “a violação velada a dispositivo de lei, por si só, impõe punição alusiva ao seu descumprimento”. Para o relator, quando a violação repercute de forma nefasta na esfera dos direitos subjetivos de vários indivíduos, não há como negar a lesividade do ato ilícito perpetrado.



“Não será permitido, por força de um só contrato de trabalho, o exercício para diferentes setores”.

Des. Dorival Borges de Souza Neto



Contrata-se

Por Leticia Capobianco

Sobram vagas para pessoas com deficiência

Há pouco mais de 24 anos, o Brasil deu um grande passo no sentido de ampliar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, reduzindo, assim, as barreiras até então rígidas entre esse público e os empregos formais. No dia 24 de julho de 1991, o então presidente da República, Fernando Collor de Mello, sancionou a Lei nº 8.231, mais conhecida como a Lei de Cotas para Deficientes, que estabelece, entre outros aspectos, que seja cumprida uma cota mínima para pessoas com alguma deficiência em empresas com mais de 100 empregados. Apesar disso, existem hoje no país pouco mais de 381,3 mil profissionais com deficiência empregados, o que corresponde a apenas 0,77% do total de mais de 48,9 milhões de empregos formais, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 2014.

Segundo o artigo 93 da Lei 8.231, as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. A distribuição das cotas nos postos de trabalho se dá na seguinte proporção: empresas com até 200 empregados devem contratar, no mínimo, 2% de pessoas com deficiência; as que tenham de 201 a 500 devem preencher a cota de 3%; de 501 a mil empregados, a cota deve ser de 4%; e para as empresas com 1.001 ou mais funcionários, o percentual deve ser de 5%.

Entretanto, muitas empresas brasileiras têm alegado não estarem conseguindo encontrar pessoal capacitado e qualificado para preencher as vagas destinadas, por lei, às pessoas com deficiência. O assunto tem sido pauta comum nos julgados da Justiça do Trabalho. Entre os argumentos utilizados pelos empregadores para não contratar esses profissionais estão o baixo nível de escolaridade, a falta de treinamento/capacitação e as limitações físicas, auditivas, visuais e intelectuais que podem inabilitar o candidato à vaga em virtude da especificidade da atividade a ser desenvolvida.

Em decisão da 14ª Vara do Trabalho de Brasília, o juiz titular Erasmo Messias de Moura Fé absolveu os Postos Ipiranga (Cascol Combustíveis para Veículos Ltda.) da acusação de que a rede não estaria envidando esforços para cumprir o artigo 93 da Lei 8.213/91. A ação contra a empresa foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (MPT10), sob o argumento de que ela deveria manter em seu quadro de pessoal mais de 90 trabalhadores com deficiência e/ou reabilitados.



“Há dificuldades de toda ordem na contratação, pelas empresas, de profissional com deficiência, muito além de eventual discriminação. Tal fato se deve a múltiplos fatores, desde a incompatibilidade da atividade a ser exercida com a deficiência do trabalhador, até o desinteresse do profissional deficiente na vaga ofertada”.

Juiz Erasmo Messias de Moura Fé

Porém, o magistrado entendeu que a rede de postos comprovou a promoção, nos últimos dez anos, de diversas medidas para atender à exigência legal, conseguindo, no entanto, manter apenas uma média de 20 empregados nessas condições por mês. O juiz considerou as iniciativas da empresa de anunciar as vagas em jornais, faixas e nos postos da rede, de reduzir a carga horária de trabalho e de enviar ofícios a entidades que possuem cadastros de pessoas com deficiência. Além disso, o magistrado levou em conta os depoimentos das testemunhas, que apontaram como um dos entraves para a contratação desse público as próprias características do trabalho nessa atividade econômica, pouco atrativas para as pessoas com deficiência.

“Há dificuldades de toda ordem na contratação, pelas empresas, de profissional com deficiência, muito além de eventual discriminação. Tal fato se deve a múltiplos fatores, desde a incompatibilidade da atividade a ser exercida com a deficiência do trabalhador, até o desinteresse do profissional deficiente na vaga ofertada. Há setores que demandam certo risco de vida, como os postos de abastecimento, e atividades que inabilitam o candidato à vaga, dependendo do tipo da deficiência: física, auditiva, visual, mental ou múltipla”, destaca Erasmo Messias de Moura Fé.

O magistrado também elenca outros fatores determinantes para o desinteresse dos deficientes em muitas das vagas oferecidas pela iniciativa privada: o medo de perder um benefício previdenciário, a exemplo da aposentadoria especial; a dificuldade de deslocamento de casa ao local de trabalho e retorno, em condições pouco adaptadas e superlotadas; a acessibilidade, levando em conta o mau estado de conservação de calçadas e ruas; e a desinformação, entre outros. “Nesse quadro, muitos trabalhadores preferem não se vincular a um emprego, mesmo havendo vaga”, completa.



Empregados com deficiência por Região:

Sul **0,88%**

Sudeste **0,79%**

Nordeste **0,70%**

Centro-Oeste **0,67%**

Norte **0,58%**

381.322

Pessoas com deficiência empregadas formalmente

0,77% do total de empregados formais.

50,46% deficiência física
20,55% deficiência auditiva
10,37% deficiência visual
9,20% reabilitados
7,63% deficiência intelectual
1,76% deficiências múltiplas

Perfil dos empregados com deficiência:

10,36% têm ensino fundamental completo

43,52% têm ensino médio completo

14,98% têm educação superior completa

0,80% são analfabetos

Média salarial:

R\$ 2.770,37/mês reabilitados

R\$ 2.431,35/mês deficientes visuais

R\$ 1.059,04 deficientes intelectuais

Fonte: Relação Anual de Informações (RAIS) de 2014, fornecida pelo MTE

Estatuto da Pessoa com Deficiência

Em janeiro de 2016, entrou em vigor a Lei 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência – conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. A norma tem por objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania.

Pessoa com deficiência, segundo a lei, é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual e/ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A norma busca garantir direitos básicos, como o direito à vida, à habilitação e à reabilitação, além de condições de acesso a trabalho, educação, saúde, transporte, cultura, esporte e à Justiça, e estabelece punições para atitudes discriminatórias contra essa parcela da população.



Desafios da empregabilidade

Wescley Vieira Batista, 32 anos, é paraplégico há 11. Vítima de um assalto, ele foi atingido nas costas pela bala de um revólver calibre 38, o que ocasionou a lesão medular. Utilizando uma cadeira de rodas para se locomover, ele está inserido no mercado de trabalho há algum tempo. Possui o ensino médio completo, cursou dois semestres de um curso superior, trabalhou na Biblioteca da Universidade de Brasília (UnB) e também como atendente de telemarketing. Há quatro anos, presta serviço para a empresa Icep Brasil – que cadastra apenas pessoas com deficiência e as encaminha para entrevistas de emprego em diversas empresas e órgãos públicos –, atuando como auxiliar administrativo no Ministério da Cultura.

Foi difícil para Wescley conseguir o primeiro emprego, já que, quando sofreu o acidente, teve de interromper os estudos. Ele conta que depois de longas sessões de reabilitação física, mental e espiritual, aos poucos voltou a se socializar com as pessoas e retornou à escola para terminar o ensino médio. Tentou uma faculdade, mas não conseguiu conciliar os estudos com o trabalho, pois para tanto precisava tomar muitas conduções, a maioria delas não adaptada para deficientes. “Essa jornada ficou desgastante. Foi então que conheci a Icep Brasil, que se preocupou em capacitar seus funcionários a exercer diversas funções administrativas”, lembra.

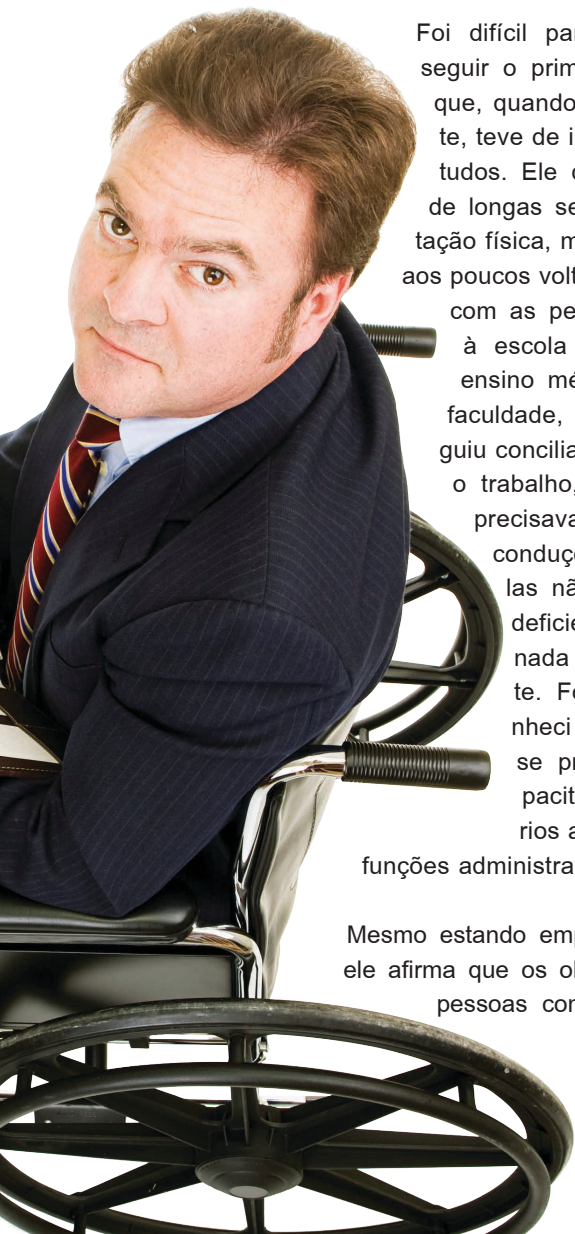
Mesmo estando empregado há anos, ele afirma que os obstáculos para as pessoas com deficiência per-

manecem. Em sua opinião, se não houver indicação de amigos ou parentes, as dificuldades aumentam, pois dependendo do grau de deficiência do trabalhador, o empregador não contrata. “Os contratantes preferem pessoas com baixa deficiência - e que não aparentem ser deficientes - para cobrir funções de limpeza, entrega de panfletos, ou simplesmente pra suprir a cota. É preciso que os empregadores abram, sem medo, mais oportunidades para as pessoas com deficiência e confiem na capacidade dos empregados, os quais devem buscar conhecimento, qualificações e se atualizar sempre, além de outras atividades para ter qualidade de vida, como o esporte, sair de casa, ocupar as ruas e não ter medo do preconceito do dia a dia”, opina Wescley.

De acordo com Armando Ribeiro Batista, membro da Diretoria da Área Social do Instituto Blind Brasil, falta incentivo do próprio governo para que as empresas se interessem em contratar pessoas com deficiência e em qualificar esse público para atuar no mercado de trabalho. “Quando as empresas contratam deficientes, não oferecem condições adequadas de segurança e de estrutura. Mas a real inclusão não é apenas integrar; é preciso proporcionar acessibilidade. Infelizmente, hoje é o profissional com deficiência que precisa se adequar, e não o contrário. Por esses motivos, muitos preferem receber incentivos do governo a se inserir no mercado de trabalho. As pessoas com deficiência que estão empregadas se lançaram, arregaçaram as mangas e foram à luta”, observa Batista.

Na opinião do presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade), Flávio Henrique de Souza, a dificuldade das empresas em contratar pessoas com deficiência se deve também a outro aspecto: as exigências dos empregadores para o preenchimento de determinados cargos, funções e postos de trabalho. Para ele, embora tenha havido muitos avanços na área a partir da sanção da Lei de Cotas para Deficientes, em 1991, ainda é preciso avançar na questão cultural, legislativa e nas políticas de governo.

Além disso, ele destaca que parte dos empresários não considera investimento contratar pessoas com deficiência, e sim custo, já que precisam oferecer treinamento e acessibilidade. Porém, segundo ele, se o empregador investe





em trabalho seguro e acessibilidade, ele está investindo em mão de obra qualificada, sadia, produtiva e competitiva.

“É importante que o setor empresarial faça convênios com as entidades do movimento sindical, do 'Sistema S', com universidades e com outras entidades de qualificação profissional. Essas ações vão beneficiar toda a sociedade. Há algumas visões retrógradas no meio empresarial, por isso é necessária uma mudança cultural, de médio e longo prazo, é certo, mas que se não começar, nunca vai acontecer”, conclui o presidente do Conade.

Capacitação e qualificação profissional

Diversas entidades, inclusive sem fins lucrativos, investem na capacitação e qualificação profissional das pessoas com deficiência no Brasil. A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais do Distrito Federal (Apae-DF) é uma delas. Além de promover ações para qualificar esse público, desenvolvendo nos aprendizes as habilidades gerais exigidas de qualquer profissional, independente da área de atuação, a entidade possui o Serviço de Inserção e Acompanhamento Profissional (Siap), que visa garantir ao aprendiz já qualificado as condições para ingresso e permanência no mundo do trabalho.

Maria Helena Alcântara de Oliveira, gerente-geral Pedagógica da Saúde e Bem-Estar Social da Apae-DF, explica que a principal parceria da entidade é com o governo federal, oferecendo prestação de serviços mediante terceirização e conseguindo a colocação de pessoas com deficiência capacitadas em grande número de órgãos públicos, como no Supremo Tribunal Federal (STF). No Tribunal, uma equipe treinada pela Apae-DF auxilia a Seção de Arquivo na preservação da memória documental do órgão, realizando as atividades de higienização dos documentos.

Ela afirma que os profissionais já treinados pela entidade geralmente são muito bem recebidos pelas empresas. Mas nem sempre é possível atendê-las, devido ao baixo nível de escolaridade dos aprendizes. “Os deficientes intelectuais e múltiplos não atingem o nível de escolaridade exigido, mas existem funções que não necessitam de formação para a sua execução e mesmo assim as empresas exigem. Na minha opinião, as agências formadoras, que fazem a qualificação dos alunos, poderiam abaixar o nível de escolaridade, pois nossos alunos são excelentes profissionais, mas precisam ser atendidos de acordo com suas possibilidades, senão eles não conseguem continuar trabalhando”, afirma.

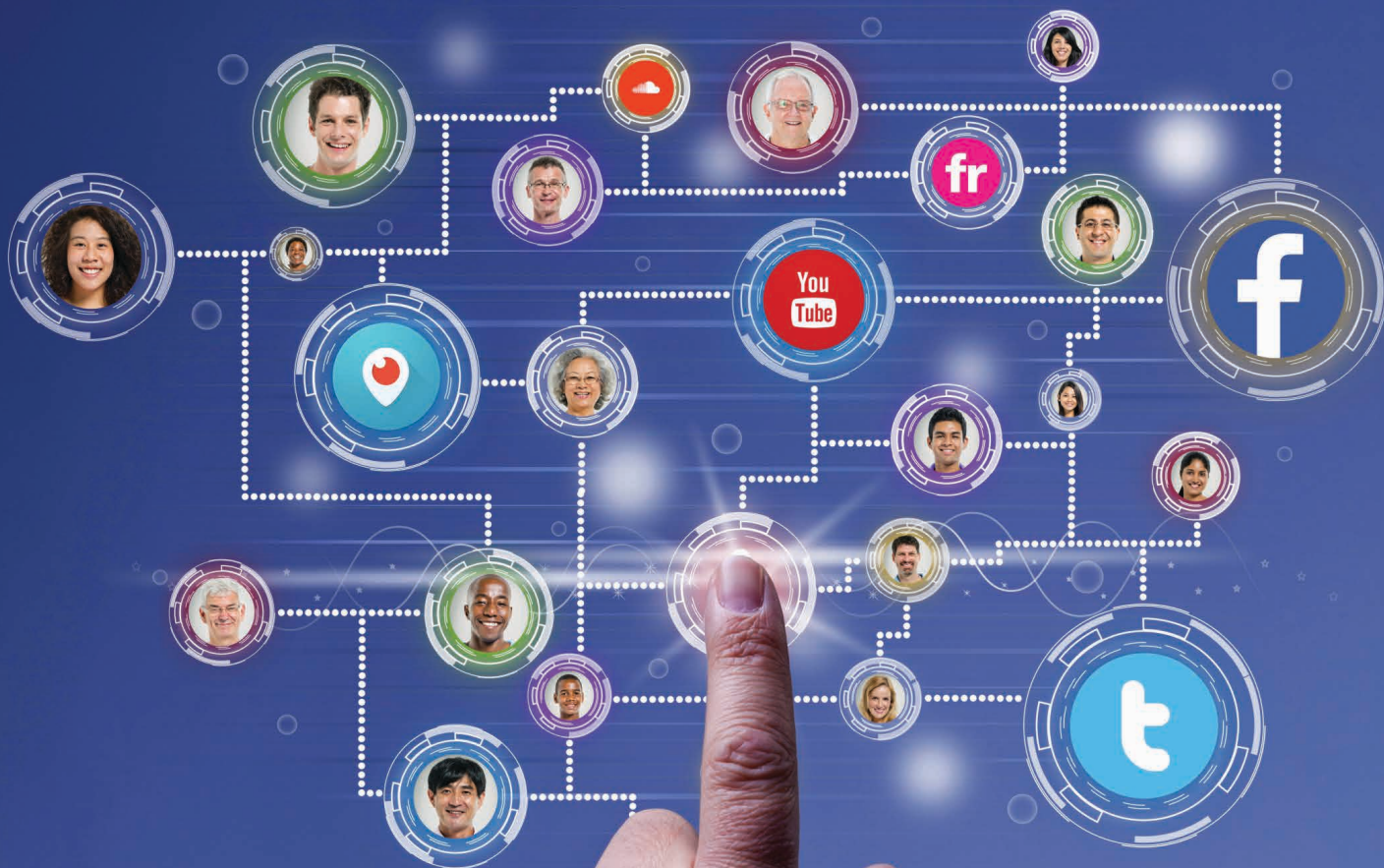
Conhecimento ao seu alcance.



**Aberta ao público
de Segunda a Sexta
das 9h às 18h**

Sala 2 do Térreo do
Foro Trabalhista de Brasília
SEPN 513, Bloco B, lotes 2/3 - Brasília/DF
Telefone: (61) 3348-1617/1618
E-mail: biblioteca@trt10.jus.br

Só falta você.



Faça parte
da nossa
rede.

FACEBOOK: TRT10oficial
FLICKR: trt10oficial
PERISCOPE: trt10oficial
SOUNDCLOUD: trt10oficial
TWITTER: trt10oficial
YOUTUBE: tvtrt10oficial