



Empregado deve ser indenizado por fratura em jogo de futebol

Empregado que sofre acidente enquanto pratica atividades esportivas pela empresa tem direito a receber indenização por danos morais. O entendimento é da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que mandou a Moto Honda da Amazônia Ltda. pagar indenização a um empregado que fraturou o punho esquerdo jogando futebol pela empresa.

Durante jogo de futebol em um torneio industriário Norte-Nordeste, no qual representava a empregadora, o trabalhador caiu e fraturou o punho esquerdo. Contratado como auxiliar de produção, ele atuava no setor de pintura da produtora de motos em Manaus. De acordo com informações da inicial, depois do acidente e de duas cirurgias, ele não consegue mais fazer movimentos repetitivos, nem levantar objetos que exijam um pouco mais de força, como carregar o filho no colo ou sacolas de supermercado.

Na época, a Moto Honda não expediu a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), por entender que não se tratava de acidente de trabalho. Após as duas cirurgias, a empregadora demitiu o funcionário, sem que ele tivesse oportunidade de gozar a estabilidade legal. O trabalhador ajuizou reclamação. Pediu indenização por danos morais de R\$ 78 mil. Ao julgar o pedido, a 6ª Vara do Trabalho de Manaus entendeu que era devida a indenização e condenou a empresa a pagar R\$ 19 mil por danos morais em decorrência do acidente de trabalho.

O resultado provocou recurso patronal ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região que, ao manter a sentença, ressaltou que, ao disputar o torneio, não há dúvidas de que o empregado estava prestando um serviço à Moto Honda, mesmo não sendo na atividade-fim da empregadora. Revelou, ainda, que o trabalhador está amparado pela legislação acidentária a partir do momento em que sai de sua residência com destino ao serviço — ou para fazer atividade promovida ou em prol da empresa — até seu retorno.

Nesse sentido, o TRT-11 frisou que o artigo 21 da Lei 8.213/91 equipara a acidente do trabalho “o acidente sofrido pelo empregado, ainda que fora do local e horário de trabalho” e que a jurisprudência tem dado maior amplitude à lei, pois, mesmo em casos de excursões e viagens de recreação, sendo organizados pelos empregadores, “se ocorrer acidente, estará caracterizado o acidente de trabalho”.

Em sua fundamentação, o TRT explicou que, se o empregado, “em vez de ir competir, tivesse injustificadamente deixado o local de concentração e voltado por meios próprios a Manaus, seguramente seria repreendido e possivelmente não tivesse mais condições de permanecer integrando o elenco do pessoal da empregadora. Teria falhado na missão que lhe fora confiada e ficaria, pelo menos, marcado na empresa. Estava, pois, a serviço desta, que tinha interesses naquele evento”.

De acordo com o TRT, a Moto Honda, ao custear as despesas de seus empregados no torneio esportivo, colhe benefícios indiretos, pois os “empregados/atletas vestem uniformes e empunham a bandeira da empresa e, ao se consagrarem campeões, como de fato o foram, isto se reverte em prol da própria reclamada, que tem seu nome divulgado em toda região Norte-Nordeste”.

A empresa, em Embargos Declaratórios ao TRT, alegou que a decisão reconheceu a existência de um



dano moral sem que ele tenha sido provado, nem tenha sido reconhecida pelo INSS a lesão acidentária. Ao apreciar os embargos, o TRT destacou que “seria impossível o INSS reconhecer a lesão acidentária, pois a empresa não tratou de emitir a CAT no momento oportuno”. E explicou que foram a omissão e o descaso da empregadora para com o acidente do autor que “configuraram o nexó de causalidade, motivadores do deferimento do dano moral, tanto na sentença de primeiro grau, quanto no acórdão do recurso ordinário”.

A Moto Honda sustentou que não houve acidente de trabalho e que o valor da indenização é excessivo. Para a relatora do Agravo de Instrumento, ministra Dora Maria da Costa, o acórdão regional não ofendeu os dispositivos legais indicados pela empresa, nem contrariou a Súmula 378 do TST. Quanto aos julgados apresentados para o confronto de teses, a ministra verificou que não servem ao objetivo a que se propunham.

A relatora concluiu, ainda, que, para decidir de modo diverso quanto à alegação de ser excessivo o valor arbitrado à condenação ou no sentido de que não houve acidente de trabalho nem configuração dos elementos caracterizadores do dano moral, “seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório soberanamente examinado pelo Regional, o que é vedado nesta instância de natureza extraordinária, por óbice da Súmula 126 do TST”.

Após o voto da relatora, a 8ª Turma, por unanimidade, conheceu do Agravo de Instrumento da empresa. No mérito, negou-lhe provimento. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR – 3249840-85.2006.5.11.0006

Date Created

03/11/2010