

**ALMEIDA** ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping  
**Trabalhista**

11 a 17 de Fevereiro de 2014

# ÍNDICE

## TRIBUNAIS ..... 3

Empresa é multada por usar a Justiça para retardar condenação.....	3
Empresa que dispensa motorista por abandono de emprego se livra de indenização.....	3
Cortador de cana tem indenização maior no TST por falta de acesso a banheiro.....	4
Empregada que diz ter sido obrigada a pedir demissão deve provar coação.....	5
Banco fica impedido de deduzir prejuízo causado por ex-gerente.....	6
Empresa de informática é multada por contratar 913 trabalhadores sem registro.....	6
Gestante que ajuizou ação oito meses após dispensa receberá indenização compensatória....	7
Empregado não consegue responsabilizar empresa por acidente sofrido quando foi receber cesta básica.....	8
Morte de operária que caiu de veículo da empresa fica sem indenização.....	9
Vendedor de café terá direito a diferenças salariais após redução em remuneração.....	9
Restaurante terá de indenizar atendente humilhada por gerente.....	10

## SINDICATO ..... 11

Greve de TI de São Paulo - Trabalhadores iniciam greve na próxima sexta-feira (21).....	11
Sindicato de comerciários de São Paulo conseguiu o restabelecimento do plano médico de comerciária.....	12
Policiais federais param por um dia e protestam com atendimento a 'PF doente'.....	12

## REGULAMENTAÇÃO ..... 13

Projeto invalida regra sobre tempo de descanso para quem trabalha a céu aberto.....	13
Seguridade aprova continuidade de pensão por morte em caso de nova união .....	14
Agente de trânsito poderá receber adicional de periculosidade.....	15

## TRIBUNAIS

### Empresa é multada por usar a Justiça para retardar condenação.

Uma empresa de estacionamento foi condenada pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar multa de 1% sobre o valor da causa pela qual respondia por tentar protelar um processo no qual foi condenada. Após perder um recurso no TST, a empresa entrou com embargos de declaração alegando "excesso de formalismo, em detrimento ao direito defendido" no processo.

Segundo o relator dos embargos, ministro José Roberto Freire Pimenta, o inconformismo da empresa com o resultado do julgamento deveria ser atacado por recursos próprios para essa finalidade, e não por embargos de declaração,

que não se prestam a uma nova análise da matéria já discutida e decidida. Sua finalidade é apenas resolver contradições, obscuridades ou omissões, o que não se verificou no caso.

Para o ministro, os embargos fora, portanto, "absolutamente descabidos e meramente procrastinatórios", e a empresa pretendia, com isso, "apenas polemizar com o julgador" sobre matéria já decidida "por inteiro, de forma fundamentada". Sendo os embargos de declaração manifestamente protelatórios, a Turma decidiu aplicar a multa, com base no parágrafo único do artigo 538 do Código de Processo Civil e no artigo 769 da CLT.

Fonte: TST– 11/02/2014

### Empresa que despediu motorista por abandono de emprego se livra de indenização.

Uma empresa carioca de transportes não terá de pagar indenização por danos morais a um motorista depois de despedi-lo por justa causa por abandono de emprego. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que a empresa agiu corretamente, uma vez que o auxílio-doença só foi restabelecido posteriormente, por decisão judicial.

#### Entenda o caso

A licença do trabalhador acabou em 1º/4/2008. A empresa diz que ele chegou a pedir a reconsideração da alta dada pelo INSS, mas o pedido foi indeferido. Cinco meses depois do fim do benefício previdenciário, a empresa o demitiu por justa causa por abandono de emprego. Mas, em maio de 2009, a Justiça Federal reestabeleceu o auxílio-doença retroativo a 1º de abril. Na reclamação trabalhista ajuizada na 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o motorista

pediu a reversão da justa causa e a condenação da empresa à indenização por danos morais.

#### Justa causa

Uma das possibilidades de dispensa por justa causa é o abandono de emprego, caracterizada pela ausência contínua ao serviço. Não há prazo fixo estipulado pela legislação trabalhista, mas normalmente as empresas dão trinta dias para o retorno do empregado. Se não voltar, ele pode ser demitido e terá direito apenas às férias vencidas e ao saldo de salário.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) acatou a decisão da Justiça Federal e reverteu a justa causa para o trabalhador. A conclusão do Regional foi de que a empresa se aproveitou da doença para rescindir o contrato de trabalho com o motorista. Ao retroagir a data do benefício, o contrato de trabalho fica suspenso, tornando nula a dispensa.

O TRT acolheu ainda o pedido de indenização por danos morais pela dispensa por justa causa, por entender entendeu que houve excesso do poder diretivo do empregador. A empresa foi condenada ao pagamento de indenização de 10 vezes o salário do trabalhador.

A empregadora recorreu ao TST contra a reversão da justa causa e a indenização. A decisão do TRT-RJ que desconstituiu a dispensa justificada foi mantida. Mas, pra o relator do recurso, ministro Alexandre Agra Belmonte, não houve excesso no exercício do poder disciplinar pelo empregador ao aplicar a dispensa. Segundo ele, havia no caso o elemento objetivo

necessário à configuração do abandono de emprego, já que o trabalhador não retornou ao trabalho após o fim do auxílio-doença.

Agra Belmonte ressaltou que a empresa buscou, por meio de telegramas, que o motorista retornasse ao trabalho, alertando-o para a demissão, mas ele não atendeu às convocações. "A justa causa ocorreu depois de cinco meses da cessação do benefício", observou. Para o magistrado, o TRT carioca ofendeu o artigo 186 do Código Civil ao condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais para o empregado. O voto do relator foi acompanhado por unanimidade pela Turma.

Fonte: TST – 12/02/2014

## Cortador de cana tem indenização maior no TST por falta de acesso a banheiro.

Um cortador de cana que provou que trabalhava na lavoura em condições precárias – a céu aberto, sem acesso a banheiro ou água para lavar as mãos – receberá R\$ 5 mil de indenização. Os danos morais foram aumentados pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que considerou irrisória a reparação fixada pela primeira instância.

O trabalhador rural foi contratado em outubro de 2009 por uma pessoa física para prestar serviços de forma terceirizada na fazenda. Em janeiro de 2010, foi demitido sem receber corretamente a rescisão. Além das verbas trabalhistas, o cortador de cana buscou em juízo indenização por danos morais afirmando que enfrentava diariamente condições indignas de trabalho.

Alegou que trabalhava exposto ao calor e umidade, sem local apropriado para descansar e fazer as refeições. Segundo o empregado, as refeições e as necessidades fisiológicas eram feitas diretamente na lavoura, uma vez que não havia instalações físicas condizentes. Em acréscimo, a dona das terras sequer oferecia

água para que o trabalhador lavasse as mãos, cenário que se revertia em tratamento desumano no local de trabalho.

A pessoa física que contratou o cortador de cana foi notificada, mas não apresentou defesa, tornando-se revel. Já a produtora rural sustentou que não havia vínculo empregatício entre ela e o trabalhador, não sendo parte legítima para responder ao processo.

Ao examinar o caso, a Vara da Justiça do Trabalho de Bandeirantes, no Paraná, afastou a preliminar de ilegitimidade alegada pela proprietária das terras. Quanto às condições precárias do refeitório e instalações sanitárias, arbitrou a indenização em R\$ 500,00 em razão de terem sido apenas três meses de trabalho.

O cortador de cana questionou o valor irrisório da indenização junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), mas o Regional negou provimento ao recurso, mantendo a condenação por danos morais em R\$ 500,00.

O trabalhador novamente recorreu, desta vez para o TST, onde o desfecho foi outro. A

Primeira Turma entendeu que o montante indenizatório não estava razoável, sustentando que o julgador está obrigado, à luz dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, a adequar a indenização conforme o dano moral provocado.

A Turma acolheu o recurso do cortador de cana, mas, por considerar que a produtora rural era micro empresária e em razão da curta duração do contrato (três meses), fixou a indenização em R\$ 5 mil. A decisão foi tomada com base no voto do relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann.

Fonte: TST – 12/02/2014

## Empregada que diz ter sido obrigada a pedir demissão deve provar coação.

Empregada que não faz prova de coação sofrida não pode receber indenização por ter sido obrigada a pedir demissão. Esse foi o entendimento da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para negar provimento a agravo interposto por uma trabalhadora que alegou ter sido constrangida pelos patrões a pedir demissão.

A trabalhadora, admitida em agosto de 2010 como balconista pela empresa, afirmou que a empresa a obrigou a pedir demissão em junho de 2012 porque ela teria vendido uma aliança no valor de R\$ 150,00 sem registrar o pagamento no caixa, tornando-se suspeita de furto. Diante disso, a gerente da loja teria obrigado a vendedora a redigir uma carta de demissão, caso contrário iria entregá-la à polícia.

Por ter sido coagida a pedir demissão em razão do vício de consentimento, a vendedora requereu em juízo que a rescisão contratual fosse modificada para dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, e que as verbas trabalhistas decorrentes da alteração lhe fossem pagas.

Quanto à dispensa, a empresa afirmou que a vendedora pediu demissão por livre e espontânea vontade e deixou a loja sem cumprir o aviso prévio, não tendo ocorrido qualquer tipo de coação.

A 14ª Vara do Trabalho de Brasília, ao julgar o caso, afirmou que a vendedora não provou a

alegada coação, ressaltando que o pedido de demissão somente poderia ser contestado caso a empregada demonstrasse o vício no consentimento. Por entender que não havia prova da coação, o juízo de primeira instância negou os pedidos da trabalhadora.

### Recursos

A empregada recorreu da decisão para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região (Distrito Federal), mas este negou prosseguimento ao recurso. Afirmou o Regional que a coação se dá quando a vontade do agente é forçada em razão de violência física ou moral, devendo a coação ser provada de forma cabal por quem alega. No entendimento do TRT, a vendedora não se desincumbiu do ônus de comprovar a coação, sendo impossível reconhecer que o contrato tenha se extinguido sem justa causa.

A balconista novamente recorreu, desta vez para o TST, que também negou provimento ao pedido. A Sétima Turma sustentou que o Regional consignou que a própria trabalhadora, quando de seu depoimento pessoal, não relatou ter sido vítima de coação ou ameaça. Para se chegar à conclusão desejada pela trabalhadora, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado ao TST em razão da Súmula nº 126. A decisão, unânime, foi tomada com base no voto do relator, o ministro Vieira de Mello Filho.

Fonte: TST – 12/02/2014

## Banco fica impedido de deduzir prejuízo causado por ex-gerente.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) indeferiu o pedido do Banco do Brasil S.A. para deduzir R\$ 279 mil em condenação de ação trabalhista. A quantia seria valor do prejuízo causado por ex-gerente que moveu a reclamação. O empregado foi demitido por justa causa, acusado de improbidade, por facilitar desvio de R\$ 63.111.024,53, dos quais somente os R\$ 279 mil não foram recuperados. Ele foi condenado a quatro anos e oito meses de reclusão pela operação.

Já na fase de execução do processo, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) autorizou a dedução do valor do prejuízo das parcelas que a empresa foi condenada a pagar ao bancário na ação trabalhista. Apesar de o pedido do banco não ter sido feito no momento processual adequado, o TRT considerou que as regras de direito processual não deveriam prevalecer quando passível de se perpetrar o enriquecimento ilícito do trabalhador (exequente).

No recurso ao TST, o empregado alegou ser incabível a dedução requerida pelo banco na fase de execução da sentença, porque o pedido de compensação é matéria de defesa e, além disso, não ser possível compensar dívidas de natureza não trabalhista. Argumentou também que, na esfera penal, ele não sofreu nenhuma sanção de natureza pecuniária. Por isso, sustentou que a condenação imposta durante a execução da ação trabalhista feriu o devido

processo legal, "caracterizando um verdadeiro tribunal de exceção".

### TST

Relator do recurso de revista, o desembargador convocado José Maria Quadros de Alencar destacou que não consta na sentença (primeira instância) de execução nenhuma determinação para que se proceda à dedução de parcelas. Ressaltou que, ao julgar o agravo de petição e determinar a dedução do prejuízo que teria o trabalhador causado ao banco em decorrência de conduta ilícita, o Tribunal Regional "ofendeu a literalidade do artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República".

Na avaliação do magistrado, a decisão do TRT demonstrou "dissonância patente com a sentença da execução", nos termos exigidos pela Orientação Jurisprudencial 123 da SDI-2 do TST. Concluiu, então, que, o Regional "alterou os efeitos da sentença, ofendendo a coisa julgada que não trouxe qualquer determinação nesse sentido".

Diante da fundamentação do relator, a Primeira Turma deu provimento ao recurso de revista do bancário, indeferindo o pedido do banco (executado) de dedução do prejuízo causado pelo crime imputado ao exequente (autor da reclamação). Vencido no conhecimento o ministro Walmir Oliveira da Costa, que dava provimento para autorizar a dedução.

Fonte: TST – 12/02/2014

## Empresa de informática é multada por contratar 913 trabalhadores sem registro.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou agravo da empresa de informática contra multa administrativa de R\$ 367 mil aplicada por fiscal do trabalho por ter admitido 913 trabalhadores sem registro em

livro, ficha ou sistema eletrônico, contrariando a exigência do artigo 41 da CLT.

A empresa presta serviços de processamento de dados, informática, digitação, telecomunicação e transmissão de dados e ajuizou ação anulatória do auto de infração

depois que seu recurso administrativo foi indeferido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A empresa tentou, com pedido de antecipação de tutela, suspender os efeitos do auto e impedir a execução provisória da multa e sua inscrição em dívida ativa ou inserção no Cadin – Cadastro informativo de débitos não quitados, que a impediria de obter créditos ou participar de certames públicos. No mérito, requereu a nulidade da multa ou a redução do valor arbitrado, alegando a inexistência de prejuízo aos trabalhadores, registrados pelas empresas de trabalho temporário com as quais celebrou contrato para suprir necessidade imprevisível de acréscimo de serviço.

Mas o juízo de primeiro grau avaliou que tal manobra descaracterizou a finalidade da Lei 6.019/74, (Lei do Trabalho Temporário) e considerou as contratações irregulares devido ao número excessivo de contratados. Com isso, rejeitou os pedidos da empregadora.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença com o entendimento de que a utilização de trabalho temporário para substituir mão-de-obra ordinária constitui-se

burla à lei. O Regional observou que o grande número de trabalhadores temporários evidenciou que o acréscimo de serviços não era extraordinário, mas "simples consequência da exploração da atividade econômica, mesmo porque no período fiscalizado, conforme auto de infração, foram dispensados 140 empregados efetivos".

Com o trancamento do recurso de revista pelo TST, a empresa interpôs agravo de instrumento ao TST alegando que jamais fora orientada em sentido oposto quanto à forma de contratação temporária e nunca recebeu dupla visita, simplesmente foi autuada com multa desproporcional e ilegal. Indicou, ainda, violação dos artigos 41 da CLT e 9º da Lei 6.019/74.

Mas o relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, rejeitou o agravo ao fundamento de que, diante das provas retratadas no acórdão regional, a alegação da empresa de que preenchia os requisitos legais para invalidar o auto de infração exigiria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST.

Fonte: TST – 13/02/2014

## Gestante que ajuizou ação oito meses após dispensa receberá indenização compensatória.

Mesmo tendo ajuizado reclamação trabalhista oito meses após a dispensa, ocorrida quando estava grávida de quatro semanas, uma telefonista receberá indenização equivalente aos salários e vantagens deste a data da demissão até o término da estabilidade provisória garantida à gestante. A decisão foi da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que proveu seu recurso para condenar a empresa ao pagamento da indenização.

Na ação, a telefonista pleiteou sua reintegração no emprego com base na estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), com o pagamento dos salários desde a data da dispensa até a reintegração. Ou,

alternativamente, a condenação da empresa ao pagamento dos salários de todo o período gestacional, mais cinco meses após o parto.

O juízo de primeiro grau, observando que a gravidez somente fora confirmada após a extinção do contrato de trabalho, entendeu que não seria possível responsabilizar a empresa quando nem a própria trabalhadora sabia da gravidez. Como ela usufruiu do seguro-desemprego e ajuizou a ação somente oito meses depois, julgou improcedentes seus pedidos.

Ao julgar recurso da telefonista, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) entendeu que o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico da empregada,

no momento da despedida, não o isenta da responsabilidade pelos salários da licença-gestante e pela estabilidade provisória. Ainda conforme o Regional, o fato de a trabalhadora ter ingressado com a ação alguns meses após a dispensa não é empecilho à estabilidade, garantida quando a concepção ocorre no período do vínculo empregatício (Súmula 244 do TST). A indenização, porém, foi limitada ao período entre a data do ajuizamento da ação e o término da estabilidade, diante da ausência de justificativa para a demora da trabalhadora em buscar a tutela jurisdicional.

No recurso ao TST, a telefonista insistiu na violação do direito à estabilidade do ADCT e do artigo 7º, incisos XVIII e XXIX da Constituição Federal, além de contrariedade à Orientação Jurisprudencial 399 da Subseção 1

Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, segundo a qual o ajuizamento da ação após o término do período da garantia no emprego não configura abuso do exercício do direito de ação.

O relator do recurso, ministro João Oreste Dalazen, acolheu o argumento de violação da OJ 399 indicada pela trabalhadora. Avaliou, também, que a demora, ainda que injustificada, para ajuizar a ação não impede o reconhecimento do direito à indenização substitutiva desde a data da dispensa até o término do período da estabilidade provisória. Assim, proveu o recurso para condenar a empresa a pagar indenização equivalente aos salários e vantagens desde a data da demissão até o término da estabilidade provisória.

**Fonte: TST 15 – 13/02/2014**

## Empregado não consegue responsabilizar empresa por acidente sofrido quando foi receber cesta básica.

A empregadora foi inocentada da responsabilidade civil por acidente sofrido por um empregado dentro da empresa, quando estava de férias e foi lá receber uma cesta básica. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que não há no processo provas que demonstrem a culpa do empregador.

Na reclamação, o empregado, ajudante de produção, informou que sofreu o acidente ao descer uma pequena escada com a cesta básica no ombro. Ele escorregou e sofreu fratura e luxação exposta na perna e no tornozelo direito e teve de se submeter a cirurgia, ficando afastado do trabalho por cerca de três anos, entre 2002 a 2005.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) reconheceu a responsabilidade da empresa pelo acidente e a condenou a pagar

ao trabalhador indenização por danos materiais, morais e estéticos. Mas, por maioria, a Sétima Turma do TST reformou a decisão regional, inocentando a empresa.

O ministro esclareceu ser imprescindível, nesse caso, a demonstração do elemento subjetivo da culpa do empregador para responsabilizá-lo pelo dano causado ao empregado, "ônus que competia ao autor da ação, que dele não se desfez". Assim, afastou a responsabilidade civil e, conseqüentemente, excluiu da condenação o pagamento das indenizações por danos materiais, morais e estéticos.

A decisão foi por maioria, ficando vencida a relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes. A empresa interpôs embargos de declaração, ainda não examinados pela Turma.

**Fonte: TST – 13/02/2014**

## Morte de operária que caiu de veículo da empresa fica sem indenização.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) não conheceu de recurso (não admitiu) em que a família de uma operária morta em acidente durante o trabalho pretendia obter indenização por dano moral. Ficou mantido, assim, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) de que a trabalhadora cometeu suicídio.

A morte aconteceu em dezembro de 2008, em Catanduvas (SC). Segundo o inquérito, a operária viajava com 20 colegas na carroceria em um caminhão da empresa. Em dado momento, ela teria se levantado, jogado fora o celular, aberto a porta do veículo em movimento e se jogado. O marido, que também estava no caminhão, teria tentado segurá-la, mas não conseguiu.

Mãe de três filhos, a trabalhadora de 25 anos estava há quase dois anos na empresa. Testemunhas contaram que ela vinha reclamando de falta de dinheiro para o aluguel, para alimentar a família e o fato de que o Natal já se aproximava.

A defesa da família contestou os argumentos do TRT-SC, entendendo ter havido acidente de

trabalho. Isso porque, segundo uma testemunha, a trabalhadora caiu quando o caminhão passou sobre uma lombada. Com o solavanco, ela, que estava sentada de costas para a porta, teria caído do veículo.

Segundo o advogado, não havia segurança adequada no transporte dos empregados no caminhão da empresa. Para a defesa, o transporte irregular de trabalhadores em caminhão apenas revestido por lona com porta de madeira e com defeito na fechadura já justificaria a responsabilidade da empresa.

A família levou o caso para o TST, mas o entendimento foi mantido no julgamento do recurso na Sexta Turma. O relator do processo, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, observou que o TRT se baseou em inquérito policial para afirmar que a morte da operária resultou de iniciativa própria de abrir a porta do caminhão em movimento e lançar-se.

Ainda segundo o relator, não ficou caracterizado que as condições de transporte dos empregados tenham, por si só, causado a morte da operária. "Não houve sequer a configuração de acidente de trabalho típico", concluiu.

**Fonte: TST – 14/02/2014**

## Vendedor de café terá direito a diferenças salariais após redução em remuneração.

Um vendedor dos cafés conseguiu provar na Justiça que sofreu redução em seu salário e terá direito a receber as diferenças. Após uma alteração no sistema de pagamentos efetuada pela empresa, o vendedor deixou de receber R\$ 1.808,00 de remuneração fixa para passar a receber R\$ 440,00 mais comissões sobre as vendas, o que o levou o empregado a buscar reparação na Justiça.

Para o trabalhador, houve alteração contratual lesiva, que implicou na redução da remuneração mínima garantida a ele mensalmente. Já para a empresa, a mudança na forma de pagamento não prejudicou o empregado, visto que, na prática, ele teria sido transformado em comissionista misto, passando a receber uma parcela fixa e outra variável, ganhando mais do que recebia anteriormente.

A Vara do Trabalho de Santa Luzia (MG), ao julgar o caso, levou em consideração laudo pericial que demonstrou ter havido prejuízo ao empregado com a troca no sistema de pagamento. Por entender que as cláusulas benéficas aderem ao contrato de trabalho, sendo vedado ao empregador fazer alterações lesivas, a primeira instância deferiu ao vendedor o pagamento das diferenças decorrentes da redução salarial.

### Prescrição

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região alegando que estaria prescrito o pedido de pagamento dessas parcelas, visto que a ação teria sido ajuizada somente em 2008 e a alteração contratual teria ocorrido em 2003.

Em relação às diferenças salariais relativas à redução da parte fixa do salário, o Regional entendeu que o pedido do vendedor estava amparado pelo princípio da irredutibilidade salarial, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, o que afastava a prescrição nos termos da Súmula nº 294 do TST. Já quanto às

diferenças variáveis (comissões), o Regional entendeu que esta parcela não estava assegurada em lei, o que autoriza a aplicação da prescrição total conforme a Orientação Jurisprudencial nº 175 da SDI-1.

A empresa recorreu da decisão, mas a Oitava Turma do TST também limitou a prescrição apenas à parcela variável do salário do empregado por entender que estaria afastada a prescrição total quanto à parcela fixa.

Novos recursos foram interpostos, desta vez à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. O do empregado não foi conhecido (examinado o mérito) e quanto ao da empresa, o desfecho não foi diferente. Para o ministro relator, Aloysio Corrêa da Veiga, a mudança brusca no valor fixo da remuneração ofendeu ao mandamento constitucional do artigo 7º, VI, da Constituição, o que autoriza a aplicação da parte final da Súmula 294 do TST. Foram conhecidos (examinados) os embargos interpostos pela empresa e a eles, por maioria de votos, foi negado provimento.

**Fonte: TST – 15/02/2014**

## Restaurante terá de indenizar atendente humilhada por gerente.

Em julgamento realizado pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a empresa carioca foi condenada a indenizar uma atendente por danos morais por ter sido chamada de burra e incompetente na frente de colegas e clientes pela gerente do estabelecimento.

Em novembro de 2006, ela entrou com reclamação trabalhista na 31ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro pedindo a indenização. Comprovadas as ofensas por meio de prova testemunhal, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização no valor de cinco vezes a maior remuneração da atendente, que na época era de R\$ 520. A defesa contestou os depoimentos e o valor fixado e disse que, pela

sentença, ficou configurado o enriquecimento sem causa da trabalhadora.

### Rescisão do contrato

Ainda, segundo o restaurante, a atendente se recusou a formalizar, por escrito, seu pedido de dispensa. "Não podíamos obrigá-la a fazer", argumentou. Os advogados da empresa disseram que ela manifestou espontaneamente sua vontade de deixar o emprego, o que deveria prevalecer sobre qualquer documento que porventura houvesse formalizado.

O argumento foi rejeitado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) em recurso apresentado pela empregadora. Segundo a decisão, o restaurante é quem deveria

apresentar prova da rescisão contratual motivada pelo empregado, mediante pedido de demissão (artigo 477, parágrafo 1º, da CLT). De acordo com o dispositivo, o pedido deve ser escrito e acompanhado pelo órgão sindical a que o trabalhador está filiado.

A empresa não conseguiu o destrancamento do recurso com o agravo de instrumento apresentado no TST. Segundo o relator do

processo, ministro Fernando Eizo Ono, as razões recursais foram insuficientes para alterar a decisão que negou processamento ao recurso de revista. Eizo Ono lembrou que as violações legais apontadas pela empresa não foram discutidas pelo Regional. Seu voto foi acompanhado por unanimidade pela Quarta Turma.

Fonte: TST – 17/02/2014

## SINDICATO

### Greve de TI de São Paulo - Trabalhadores iniciam greve na próxima sexta-feira (21).

Categoria está unida e lutará por mais respeito, dignidade e valorização profissional.

Por unanimidade, os trabalhadores de TI do estado de São Paulo que participaram da assembleia realizada hoje (15) pelo Sindpd decidiram decretar greve. "É chegada a hora, efetivamente, de a categoria mostrar para o patrão o papel importante que exerce dentro das empresas. Os empregados são os verdadeiros responsáveis pelo lucro e crescimento das companhias. Contra o patrão a arma mais legítima dos trabalhadores é cruzar seus braços", falou o presidente do Sindpd de São Paulo, Antonio Neto.

De acordo com a lei de greve, o sindicato deve publicar um anúncio em jornal de grande circulação, para informar as empresas tomadoras e prestadoras de serviços de TI. Após 72 horas da publicação, os trabalhadores poderão dar início às paralisações, que podem ser pontuais ou generalizadas. Ainda de acordo com a lei "é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos".

"A lei é clara quando diz que a partir do momento da deflagração da greve e da comunicação nenhum trabalhador pode ser demitido, sofrer coerção ou ser proibido de fazer

a greve. Estamos fazendo tudo juridicamente correto, previsto na lei de greve. A categoria está unida para dar um basta nesses patrões. Os trabalhadores de TI precisam de mais respeito, dignidade e valorização profissional", alertou Neto.

A negociação salarial deste ano foi paralisada no dia 31 janeiro depois de quatro rodadas de debates entre o sindicato patronal e o Sindpd. Após a paralisação o sindicato patronal pediu uma nova reunião, mas, infelizmente, as propostas não avançaram o que acabou travando o andamento do acordo coletivo deste ano.

Nas últimas semanas o Sindpd realizou várias ações para esclarecer a situação aos trabalhadores da categoria. Uma enquete foi feita para saber a opinião dos profissionais de TI sobre a greve, e 84% se mostraram a favor. Além disso, o sindicato enviou newsletters e SMS para os quase 50 mil sócios do sindicato, convocando todos para a assembleia de hoje. Nos dias 13 de 14 de fevereiro também foram realizadas panfletagens na porta das maiores empresas da base.

Indo de encontro com todas as propostas feitas pelo sindicato patronal, o setor vem crescendo a taxas robustas, e as consultorias mostram que o crescimento é superior ao PIB (Produto Interno

Bruto). Em recente entrevista para o Jornal Hoje, da Rede Globo, a Brasscom, fez uma previsão de crescimento de 8 a 10%.

"Foram necessárias quatro rodadas de negociação e muita pressão e paciência para que os patrões chegassem ao patamar de 6,5%, VR de R\$ 14 (apenas para empresas com mais

de 50 funcionários) e PLR para empresas com mais de 10 funcionários. Esse desrespeito dos empresários precisa acabar. O trabalhador sabe muito bem que a sua empresa navega em lucros estratosféricos, que a maioria delas se vangloria por aquisições e que o setor cresce a uma média de 10% nos últimos cinco anos", disse.

**Fonte: Sindpd São Paulo – 15/02/2014**

## Sindicato de comerciários de São Paulo conseguiu o restabelecimento do plano médico de comerciária.

A empregada foi afastada, para tratar problemas médicos. Porém, sua empregadora, uma loja de roupas, cancelou o plano de saúde sem qualquer justificativa, em total desrespeito às leis trabalhistas e à Constituição Federal.

O sindicato ingressou com o processo objetivando o restabelecimento do convênio médico, demonstrando a necessidade imediata de tal medida, eis que a empregada se encontra em tratamento médico.

No dia 07 de Janeiro, em menos de 48 horas após de dar entrada no processo, foi deferida a liminar com a determinação de imediato restabelecimento do plano, sob pena de multa diária, em caso de desrespeito desta decisão.

**Fonte: Sindicato dos comerciários de São Paulo - 13/02/2014**

## Policiais federais param por um dia e protestam com atendimento a 'PF doente'.

Mais de 6,5 mil agentes, escrivães e papiloscopistas da Polícia Federal aderiram nesta terça-feira (11) ao dia de paralisação proposto pela Federação Nacional dos Policiais Federais (Fenapef) e pelos sindicatos da categoria nos 26 Estados e no Distrito Federal em protesto por reajuste salarial e melhores condições de trabalho.

O tema dos protestos, que acompanha a paralisação em quase todos os Estados, faz alusão ao Dia Mundial do Enfermo. Servidores da categoria simulam o atendimento a uma corporação que está "doente", segundo os manifestantes.

De acordo com o presidente da Fenapef, Jones Leal, a paralisação, no entanto, não atinge

serviços como emissão de passaporte, plantão nas delegacias e fiscalização nos aeroportos.

"Acreditamos que entre 60% e 70% do efetivo esteja paralisado no dia de hoje. Esse movimento não visa atrapalhar o dia a dia da sociedade. Estão paradas todas as investigações, as delegacias de entorpecentes, fazendária, marítima", explicou Leal à Agência Brasil. Uma nova paralisação está programada para os dias 25 e 26 de fevereiro.

"Em Brasília, os agentes estão concentrados em frente ao edifício sede da PF. Em referência ao Dia do Enfermo, os manifestantes usaram máscaras cirúrgicas e um policial foi enrolado com ataduras e deitado em uma maca para receber soro. "A Polícia Federal está na UTI [Unidade de Terapia Intensiva]. Copa [do

Mundo] padrão Fifa, só com Polícia Federal Padrão Fifa”, disse o presidente do Sindicato dos Policiais Federais do Distrito Federal, Flávio Werneck.

Agentes, escrivães e papiloscopistas reclamam que estão recebendo tratamento diferenciado em relação a outras categorias do funcionalismo público federal. Segundo eles, enquanto outros servidores receberam de 20% a 30% de reajuste no ano passado, eles tiveram 15,8% dividido em três anos.

“O salário é apenas um dos itens que compõe as nossas reivindicações. Na verdade, o que mais atrapalha a situação do policial federal hoje é o assédio moral, falta de efetivo, colegas doentes, falta de gestão no órgão. A nossa pauta com o governo é gigantesca”, frisou o presidente da Fenapef.

Jones Leal disse que há um “mito” de que os policiais federais recebem altos salários. Segundo ele, atualmente, um agente da PF recebe, em média, R\$ 5,5 mil líquidos. “É um salário razoável, mas o policial tem o risco de morte, dedicação exclusiva, vai para uma fronteira, onde terá que alugar um imóvel e também se distanciar da família. Ou seja, com isso, logo após assumir as lotações, os novos agentes estão abandonando a carreira”, alertou.

Procurada, a direção da Polícia Federal informou que não vai se manifestar sobre a paralisação. Já o Ministério da Justiça, que na semana passada informou que não tinha gerência sobre questões salariais, enviou nota à Agência Brasil informando que as reivindicações salariais da Polícia Federal são de responsabilidade conjunta das pastas da Justiça e do Planejamento.

**Fonte: Sindicato dos comerciários de São Paulo - 11/02/2014**

---

## REGULAMENTAÇÃO

---

### Projeto invalida regra sobre tempo de descanso para quem trabalha a céu aberto.

A Câmara dos Deputados analisa projeto que invalida a regra atual do Ministério do Trabalho sobre períodos de descanso para quem trabalha a céu aberto. Atualmente, o anexo 3 da Norma Regulamentadora 15 estabelece critérios para o exercício de atividades laborais por trabalhadores expostos ao calor.

A proposta em análise (Projeto de Decreto Legislativo 1358/13), do deputado Domingos Sávio (PSDB-MG), estabelece que as regras desse anexo somente valerão para situações em que a fonte de calor for artificial.

De acordo com Domingos Sávio, se válidas para trabalhos realizados em ambiente aberto, essas regras podem inviabilizar “até 90% do dia de trabalho em várias capitais”.

Em Belém, segundo argumenta, não poderiam ser executadas atividades classificadas como moderadas e pesadas. “Já em relação às leves, sua execução estaria impedida em 87,4% do dia”, sustenta.

No entendimento do deputado, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei 5.452/43) “permite entender” que a regulamentação sobre conforto térmico aplica-se somente às atividades com fontes artificiais de calor ou frio.

“Corroboram com este entendimento os critérios estabelecidos pela Previdência Social para a concessão da aposentadoria especial apenas ao trabalho exercido com exposição ao calor oriundo de fontes artificiais”, diz o deputado.

## Intensidade do calor

O anexo 3 prevê tempo de descanso que varia conforme a atividade (leve, moderada ou pesada) e a intensidade do calor (medida pelo chamado Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo – IBUTG). Em alguns casos, poderão ser 45 minutos de trabalho e 15 minutos descanso; 30 minutos de trabalho e 30 minutos descanso; ou 15 minutos de trabalho e 45 minutos descanso. Em índices extremos, não é permitido o trabalho sem a adoção de medidas adequadas de controle.

Domingos Sávio afirma, no entanto, que não é possível medir corretamente o IBUTG a céu

aberto, por causa da “influência direta de fatores que alteram o resultado, tais como: incidência solar, vento, umidade relativa do ar, nuvens, etc”. “A fonte solar não é passível de controle por parte do empregador, razão pela qual este não deve ser onerado excessivamente por questões que não pode administrar”, declara o parlamentar.

## Tramitação

O projeto será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania, antes de ser votado pelo Plenário..

Fonte: Câmara dos Deputados – 14/02/2014

## Seguridade aprova continuidade de pensão por morte em caso de nova união.

Na hipótese de morte do novo companheiro ou cônjuge, proposta veda a acumulação de pensões, devendo beneficiário optar pela maior.

A Comissão de Seguridade Social e Família aprovou proposta que permite ao pensionista da Previdência Social manter o direito a pensão por morte do cônjuge ou companheiro mesmo em caso de novo casamento ou união estável.

O texto aprovado, entretanto, veda a acumulação de benefícios em caso de morte do novo cônjuge ou companheiro, devendo o pensionista, neste caso, optar pelo benefício de maior valor.

Relator na comissão, o deputado Saraiva Felipe (PMDB-MG) lembrou que o direito de manter a pensão por morte depois de nova união vem sendo objeto de divergências nos tribunais, mesmo após súmula que protege o direito do cônjuge viúvo manter o benefício, caso o novo casamento não lhe traga melhoria em sua condição financeira.

A súmula 170-TFR foi baixada ainda pelo extinto Tribunal Federal de Recursos, que teve suas funções encampadas, a partir da Constituição de 1988, pelos Tribunais Regionais Federais e pelo Superior Tribunal de Justiça.

A Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/91), modificada pela proposta, não faz qualquer menção ao assunto, para proibir ou permitir o recebimento da pensão, o que obriga os beneficiários a recorrerem à Justiça para manter esse direito.

## Sem acumulação

Saraiva Felipe decidiu apresentar substitutivo unindo as disposições do projeto de lei principal, o PL 2508/11, do deputado Dr. Grilo (SDD-MG) e da proposta apensada, o PL 4429/12, do deputado Onofre Santo Agostini (PSD-SC), para deixar clara a possibilidade de manutenção do benefício, mas vedando o recebimento de duas pensões simultâneas.

“Nenhuma das proposições pretende garantir ao cônjuge o acúmulo de pensões, e sim, que este

não perca seu benefício em razão de consolidar novo relacionamento. Resta claro que em caso de nova viuvez, o pensionista deverá optar pelo benefício de maior vantagem”, explicou.

### Tramitação

A matéria tramita em caráter conclusivo e ainda será examinada pelas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Câmara dos Deputados - 14/02/2014

## Agente de trânsito poderá receber adicional de periculosidade.

A Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei 6456/13, do deputado Amauri Teixeira (PT-BA), que inclui a categoria de agentes de trânsito e transportes entre as atividades consideradas perigosas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O projeto altera a CLT, que prevê adicional de periculosidade de 30% sobre o salário para essas atividades.

“Os agentes municipais estão constantemente expostos ao perigo proveniente de acidentes de trânsito, à medida que atuam entre os carros, ou em cruzamentos, ou em estações de passageiros, dentre outros locais perigosos”, justifica Teixeira. “Isso já levou a óbito diversos

agentes, por atropelamento e colisões”, complementa.

Segundo o deputado, atualmente a categoria contabiliza a média de 15 mortes por ano – número proporcionalmente superior às vítimas nas Forças Armadas e na Polícia Militar.

### Tramitação

De caráter conclusivo, o projeto será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Câmara dos Deputados - 14/02/2014