

ALMEIDA ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping
Trabalhista

25 a 31 de Março de 2014

ÍNDICE

TRIBUNAIS 3

TST declara validade de cartões sem assinatura de empregado.....	3
Universidade é absolvida de pagamento de verbas não quitadas por terceirizada.....	4
Empresa devolverá a trabalhador descontos de despesas decorrentes de acidente de carro.....	5
Monitora de fundação ganha adicional noturno sobre jornada prorrogada.....	5
Empresa paga por exigir indevidamente certidão de antecedentes criminais.....	6
TST não vê discriminação em regra que prevê dispensa após 30 anos de serviço.....	7
Empresa indenizará empregado que transportava numerário sem previsão contratual.....	8
TST aceita mudança de data de pagamento de salários em situação excepcional.....	8
TST considera válido recurso interposto antes da publicação da sentença.....	10
Transportadora indenizará caminhoneiro que não recebeu assistência depois de assalto.....	10
Motorista vendedor será indenizado por guardar dinheiro no veículo e sofrer assaltos.....	11
Padeiro consegue rescisão indireta por não suportar condições de trabalho.....	12

SINDICATO 12

Garis da região do ABC em São Paulo entram em greve.....	12
Ministério do Trabalho autua empresa por contratar menores em Barretos.....	13
Câmara dos Deputados aprova Marco Civil da Internet.....	14

REGULAMENTAÇÃO 15

Líderes pressionam por votação de piso de agentes e outras pautas polêmicas.....	15
Suspensão de contrato de trabalho em caso de crise gera controvérsia em audiência.....	16
Contrato de experiência de trabalhador poderá ser retomado após afastamento.....	18

TRIBUNAIS

TST declara validade de cartões sem assinatura de empregado.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válidos os cartões de ponto não assinados (apócrifos) por um empregado, afastando a presunção de veracidade da jornada de trabalho declarada pelo empregado em sua inicial, na qual buscava o pagamento de horas extras. A decisão reformou entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), que havia deferido horas extras calculadas com base no pedido inicial do encarregado.

Na ação trabalhista, o empregado alegou que trabalhava em jornada suplementar sem receber o pagamento correspondente. Afirmou que tinha acesso aos espelhos de ponto que continham a sua jornada correta de trabalho. A empresa, na contestação, negou a jornada alegada pelo empregado e sustentou que havia acordo de compensação no caso de eventuais horas extras. Apresentou, ainda, os cartões de ponto para comprovação da frequência do empregado.

O juízo da 23ª Vara do Trabalho de Salvador (BA) decidiu deferir o pedido de adicional de horas extras, pelo fato de não haver nos autos documento que comprovasse o acordo de compensação afirmado pela empresa. A decisão considerou que, na ausência de cartões de ponto ou quando estiverem em branco, deve prevalecer a jornada indicada pelo trabalhador na inicial, considerando a folga semanal.

O Regional, ao analisar o recurso ordinário do empregado, manteve a sentença com base no artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, que obriga a empresa com mais de dez empregados, como era o caso, a manter registros de ponto nos

padrões legais, como forma de comprovação de jornada de trabalho.

Afirmou que, para se verificar a autenticidade dos cartões, é necessária a assinatura do empregado, para evitar a produção de registros unilaterais pelos empregadores. A decisão observou ainda que alguns cartões estariam sem assinatura, e não podiam ser acolhidos como prova do horário de trabalho. Diante disso, a empresa recorreu ao TST.

Na Turma, o relator do recurso, ministro Vieira de Mello Filho, observou que as instruções do Ministério do Trabalho, como a Portaria 41/2007, não fazem a mesma exigência do artigo 74 da CLT. Lembrou ainda que os itens I e III da Súmula 338 do TST indicam que somente "a não apresentação injustificada dos cartões de ponto ou a apresentação de controles de frequência que registram horários britânicos" podem motivar a inversão do ônus da prova e a real presunção da jornada exposta pelo empregado na inicial.

Como os cartões apresentados pela empresa continham horários variáveis, não haveria razão para presumir que a jornada de trabalho exposta na inicial seria a verdadeira. Segundo o relator, caberia ao empregado comprovar o horário diverso do constante nos registros de frequência. O ministro salientou que o entendimento pacificado no TST é no sentido de que o fato de o cartão de ponto ser apócrifo, por si só, não o torna inválido como meio de prova nem inverte automaticamente o ônus da prova. Ficou vencido o ministro Cláudio Brandão, que não conhecia do recurso.

Fonte: TST – 25/03/2014

Universidade é absolvida de pagamento de verbas não quitadas por terceirizada.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) excluiu a responsabilidade da Universidade pelo pagamento de obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa contratada para prestar serviços de limpeza e zeladoria no campus. A universidade conseguiu provar que fiscalizava corretamente o contrato com a terceirizada e que não deveria responder pelas dívidas trabalhistas contraídas pela prestadora de serviços.

O caso envolveu as verbas de uma auxiliar de serviços gerais admitida em fevereiro de 2010 por uma empresa de serviços terceirizada. Ao ser demitida, em 2012, ela foi à Justiça requerer que tanto a empregadora quanto a universidade arcassem com as parcelas de salários e verbas rescisórias não pagas.

Para a faxineira, a instituição de ensino também deveria responder pelo pagamento porque teria deixado de observar as exigências previstas na Lei 8.666/93 (Lei das Licitações), ao não verificar a condição econômica da contratada nem impedido a ocorrência de fraude aos direitos dos trabalhadores. Em acréscimo, afirmou que a Lei de Licitações, ao regulamentar o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, prevê que a Administração Pública tem a obrigação de fiscalizar e responder pela execução dos contratos.

A universidade afirmou, em contestação, que fiscalizou o contrato e, ao primeiro sinal de inadimplemento das obrigações trabalhistas, aplicou penalidades à contratada e pagou os salários dos 618 empregados. Afirmou que a pessoa jurídica de direito público tomadora de serviços não pode ser responsabilizada automaticamente pelos créditos trabalhistas quando não houve falha na fiscalização do contrato.

Ao julgar o caso, a 8ª Vara do Trabalho de Brasília julgou procedentes os pedidos com relação à empregadora, considerada revel por

não apresentar contestação, e condenou-a a arcar com as verbas trabalhistas. Já com relação à universidade, o juízo de primeiro grau não enxergou culpa ao constatar que os prejuízos foram minimizados em razão da rescisão do contrato com a empresa, tendo a universidade, inclusive, pago os salários dos terceirizados. Com isso, foi excluída sua responsabilização subsidiária.

Recursos

A faxineira se insurgiu contra a decisão e o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO) deu parcial provimento ao recurso para atribuir à instituição de ensino a responsabilidade subsidiária pelo pagamento das verbas. O Regional afirmou que a universidade fiscalizou o contrato, mas, ainda assim, continuava pendente o pagamento das verbas, o que impunha o reconhecimento da responsabilidade da universidade, nos termos do item VI da Súmula 331 do TST.

A Fundação recorreu da decisão para o TST, sustentando violação do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/93, já que a condenação decorreu pura e simplesmente do inadimplemento das obrigações trabalhistas.

A Sexta Turma do TST adotou para o caso a decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16, que prevê que, embora não se afaste a possibilidade de a Administração Pública ser responsabilizada em caso de inércia na fiscalização do contrato terceirizado, traz indicativos de que não se admite a responsabilização em razão do mero inadimplemento por parte do prestador de serviços.

Por entender que a decisão do Regional violou o artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/93, por força do julgamento da ADC 16, a Turma acolheu o recurso da universidade e reformou a decisão para excluir a responsabilidade que lhe foi

imputada pelo não pagamento das verbas pela terceirizada. A decisão foi tomada nos termos do

voto do relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

Fonte: TST – 25/03/2014

Empresa devolverá a trabalhador descontos de despesas decorrentes de acidente de carro.

Um representante de vendas que trabalhou em uma empresa por mais de sete anos conseguiu mudar no Tribunal Superior do Trabalho (TST) decisão que autorizava a empregadora a descontar de seu salário os gastos referentes a um acidente automobilístico, por ter sido ele a bater na parte traseira de outro veículo. Ao julgar o recurso do trabalhador, a Sétima Turma do TST determinou que a empregadora lhe devolvesse o desconto decorrente dos danos causados com o acidente.

A decisão reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que entendeu que, pelo fato de o empregado ter batido atrás de outro veículo, quando o carro da frente parou no sinal amarelo, era presumível a sua culpa. Com isso, considerou lícito o desconto e modificou sentença da 5ª Vara do Trabalho de Cubatão (SP), que isentara o trabalhador pelos danos e determinara à empresa a devolução do valor descontado.

Ao recorrer ao TST, o representante de vendas alegou que não havia prova de sua culpa pelo acidente e sustentou a ilegalidade do desconto.

Relatora do recurso, a ministra Delaíde Miranda Arantes destacou que o fato de o autor da reclamação ter batido na traseira do veículo, "por si só, não quer dizer que ele trafegava em velocidade excessiva ou em desacordo com a distância necessária de um veículo para o outro".

A ministra explicou que o artigo 462, parágrafo 1º, da CLT considera lícito o desconto nessas situações "desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado". No entanto, ressaltou que o artigo "deve ser interpretado com razoabilidade". No caso em que existe acordo entre empregador e empregado permitindo descontos, como na situação em exame, "exige-se a prova do dano e a culpa em sentido estrito do empregado".

Assim, por concluir que não ficou provada a culpa do empregado no acidente, a Turma, seguindo o voto da relatora, deu provimento ao recurso de revista para restabelecer a sentença que determinou à empresa a devolução do desconto.

Fonte: TST – 25/03/2014

Monitora de fundação ganha adicional noturno sobre jornada prorrogada.

O adicional noturno é também devido nas horas trabalhadas depois do cumprimento integral da jornada noturna, concluiu a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao deferir a verba a uma monitora de uma fundação sócio-educativa.

Em decisão anterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), entendendo que

não se tratava da hipótese de prorrogação da jornada, mas de compensação, negou a verba à empregada. Para o Regional, as horas excedentes sobre jornada noturna no regime 12x36, como no caso, não justificavam o pagamento do adicional noturno.

Mas de acordo com o relator que examinou o recurso na Quarta Turma, ministro Fernando

Eizo Ono, o TST já adotou o entendimento de que se a jornada noturna, compreendida entre 22h e 5h, for realizada integralmente e prorrogada, o adicional noturno é devido também sobre as horas excedentes, tal como estabelece o item II da Súmula 60 do TST. Esclareceu ainda que o adicional noturno é aplicável também ao regime 12x36 (Orientação Jurisprudencial 388 da SDI-I).

Dessa forma, o relator condenou a fundação a pagar o adicional noturno sobre as horas trabalhadas pela monitora após as 5h, com reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, feriados, FGTS e repouso semanal remunerado, enquanto o trabalho for executado nessa condição. A decisão foi por unanimidade.

Fonte: TST – 26/03/2014

Empresa paga por exigir indevidamente certidão de antecedentes criminais.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou lesiva a conduta de uma empresa que exigiu a apresentação de certidão de antecedentes criminais por um candidato a vaga de suporte técnico e condenou a empresa a indenizá-lo. Segundo a Turma, quando a exigência de certidão não se mostrar imprescindível ou essencial às funções relacionadas ao cargo, devem prevalecer os princípios constitucionais da proteção à privacidade e da não discriminação.

O empregado foi contratado em março de 2012 e demitido sem justa causa em agosto do mesmo ano. Contou que sua admissão estava condicionada à entrega de uma certidão de antecedentes criminais, conduta que considerou ofensiva à sua honra, uma vez que a exigência não guardava pertinência com a vaga oferecida. Por considerar a exigência da empregadora um ato discriminatório, que colocava em dúvida a sua honestidade, o empregado buscou na Justiça reparação por danos morais.

A empregadora afirmou que a intenção nunca foi violentar a honra do empregado, e que a certidão de antecedentes criminais foi exigida unicamente pelo fato de que ele teria acesso a dados sigilosos dos clientes, para a qual a empresa prestava serviços. Entre as informações às quais o empregado tinha acesso estavam números de cartão de crédito com os respectivos códigos de segurança e dados bancários dos clientes.

Ao examinar o pedido, a 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande (PB) entendeu que a empresa necessitava de prova da idoneidade do empregado porque suas atribuições não se limitavam à resolução de problemas técnicos, mas tinha acesso a dados privados de clientes. Esses elementos, segundo o juízo de primeiro grau, justificaram a exigência da prévia apresentação de antecedentes criminais, afastando o dever de indenizar por danos morais.

O empregado recorreu da decisão. Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), a segurança dos dados pessoais é um direito a ser protegido, cabendo à empresa o dever de resguardar as informações prestadas pelos consumidores. Diante disso, considerou que a empresa agiu nos limites de seu poder diretivo, sem lesar o direito do trabalhador.

Decisão do TST

Novo recurso foi interposto, desta vez ao TST, no qual o empregado insistiu que a exigência violou sua honra e dignidade, ferindo os artigos 1º, inciso III, e 5º, inciso X, da Constituição Federal. A Terceira Turma deu provimento ao recurso, ressaltando que, com relação a candidatos aos cargos de operador de telemarketing ou call center, a jurisprudência do TST tem se encaminhando no sentido de considerar preponderantes os princípios do

respeito à privacidade e do combate à discriminação.

A Turma entendeu que o pedido de apresentação de certidão de antecedentes criminais, no entendimento majoritário do

Tribunal, ultrapassou os limites da atuação válida do poder diretivo do empregador, ensejando lesão por danos morais. A indenização foi fixada em R\$ 5 mil. A decisão foi tomada nos termos do voto do relator, o ministro Mauricio Godinho Delgado.

Fonte: TST – 26/03/2014

TST não vê discriminação em regra que prevê dispensa após 30 anos de serviço.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de um banco, para absolvê-lo de pagar indenização por danos morais a uma bancária que questionou a legalidade de sua demissão. A Turma não considerou discriminatória resolução interna do banco que previa a demissão de todos os empregados que atingissem mais de 30 anos na empresa e que tinham direito de se aposentar.

A empregada trabalhou como caixa do banco de setembro de 1978 a março de 2009. Nesta data foi demitida sem justa causa por força da Resolução 696 da empresa, por ter atingido mais de 30 anos de serviço e a condição de elegibilidade à aposentadoria.

Por entender que sua demissão sumária com base no limite temporal foi discriminatória, a bancária buscou na Justiça indenização por danos morais. Alegou que a fixação de idade para a vigência do contrato era ilegal por violar tanto o princípio da isonomia (artigo 5º da Constituição Federal) quanto a Lei 9.029/95, que veda atos discriminatórios para manutenção no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou idade.

Na contestação, o banco afirmou que a empregada não sofreu discriminação e que a norma interna contemplava o exercício regular do direito potestativo do empregador de rescindir unilateralmente contratos de trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, e da Orientação Jurisprudencial 247 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. Destacou, ainda,

que a política de desligamento se relacionava ao tempo de serviço prestado, não à idade do funcionário, e se justificava em razão da necessidade de renovação do quadro de empregados.

Ao examinar o caso, a Vara do Trabalho de São Mateus (ES) indeferiu o pedido de indenização da bancária. Para o juízo de primeiro grau, não é discriminatória a dispensa de natureza impessoal que envolve todos os empregados, em condição idêntica.

A trabalhadora questionou a decisão por meio de recurso ordinário e o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) o acolheu por considerar que a despedida, embora disfarçada de direito potestativo, se deu de forma discriminatória com os empregados aposentados ou em condições de se aposentar. A indenização por danos morais foi fixada em R\$ 100 mil, o que levou a empregadora a recorrer.

A Terceira Turma deu provimento ao recurso por considerar não discriminatória a dispensa de empregado com base em norma de empresa que versa sobre política de desligamento tendo como critérios o tempo de serviço e a elegibilidade para a aposentadoria.

Não tendo enxergado conduta ilícita por parte do banco, o relator na Turma, ministro Alberto Bressiani, entendeu que a decisão do TRT violou o artigo 186 do Código Civil (que prevê a indenização em caso de ato ilícito) e determinou a exclusão da condenação por danos morais..

Fonte: TST – 26/03/2014

Empresa indenizará empregado que transportava numerário sem previsão contratual.

Empregado que transporta numerários da empresa sem previsão desta atividade em seu contrato e sem segurança adequada tem direito à indenização por dano moral. Com esse entendimento, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu, em decisão unânime, recurso de revista interposto por um promotor de vendas.

A Turma determinou à empresa o pagamento de indenização no valor de R\$ 5 mil a um promotor de vendas que, além de visitar clientes e entregar os pedidos, também realizava cobranças e transportava os valores para prestação de contas à empregadora. As duas últimas atividades não estavam previstas no contrato de trabalho.

Em seu voto, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do processo, ressaltou entendimento firmado pelo TST no sentido de que o empregado desviado de função que realiza o transporte de valores está exposto a risco, "porque não é contratado e treinado para tal mister, fazendo jus ao recebimento de indenização". Ainda segundo o relator, mesmo não sendo altos os valores transportados, nem tendo ocorrido assalto, "a tensão pelo risco é permanente", e o "estresse acentuado que resulta do risco da nova função exercida em

face do desvio irregular da atividade enseja dano moral".

Transporte de valores

Na ação trabalhista, o promotor de vendas afirmou que, ao final do expediente diário, retornava à empresa para entregar os novos pedidos, confirmar as entregas feitas e as previstas, e fazer o "acerto de contas" com a entrega de numerário e cheques resultantes das cobranças dos clientes da empresa. Os valores variavam de R\$ 100 até R\$ 15 mil, além dos "vale-gás" destinados à venda em mercados. As alegações de desvio de função e transporte de valores foram confirmadas em depoimentos de testemunhas.

O pedido foi negado em primeira e segunda instâncias da Justiça Trabalhista. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) verificou que, de fato, o trabalhador transportava valores de cobranças realizadas, mas entendeu que a empresa poderia solicitar isso ao empregado.

Diante da decisão do TRT-PR, o promotor de vendas recorreu ao TST reiterando a alegação de direito à indenização, e o recurso foi provido pela Terceira Turma.

Fonte: TST – 27/03/2014

TST aceita mudança de data de pagamento de salários em situação excepcional.

A Subseção 1 de Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) proveu recurso de embargos de um hospital, e considerou válida cláusula de acordo coletivo de trabalho que alterou a data de pagamento dos salários para o 16º dia do mês subsequente ao trabalhado. A decisão levou em conta a especificidade do caso: o pagamento dos salários está, no caso do hospital, vinculado ao repasse de recursos do Sistema Único de

Saúde (SUS), e a mudança da data se deu para evitar o colapso financeiro da entidade.

Situação excepcional

A questão suscitou intenso debate entre os ministros da SDI-1 e terminou empatada. O resultado foi definido pelo voto prevalente do presidente do TST, ministro Barros Levenhagen.

O relator do recurso de embargos do Hospital à SDI-1, ministro Renato de Lacerda Paiva, entendeu válida a norma coletiva. "Não há como se desconsiderar a particularidade contida no instrumento normativo pactuado entre as partes", afirmou.

Seu voto foi seguido pelos ministros Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Caputo Bastos e Márcio Eurico Amaro. O ministro Vieira de Mello ressaltou que, embora o TST seja uma corte de uniformização, "é necessário que se observem as particularidades caso a caso" – o chamado *distinguishing*. "O sistema de saúde sofre um problema constante de falta de verba, e, no caso do hospital, os repasses do SUS se davam entre os dias 20 e 25 de cada mês", explicou. Assim, o hospital e o sindicato decidiram fixar o dia 16 para evitar que houvesse maior prejuízo para a instituição, que se sujeitaria a multa por atraso nos salários.

O presidente do TST, que deu o voto prevalente em favor desta tese, ressaltou que o TST "não pode decidir sem pensar nas consequências sociais e econômicas" de suas decisões. "Certamente o acordo foi firmado para evitar o colapso da entidade, e, ao decidir de forma contrária, estaremos empurrando o hospital para insolvência", afirmou. Para Levenhagen, o caso é "excepcionalíssimo", uma vez que "não se pode fazer por meio de instrumentos normativos, indiscriminadamente, a dilatação do prazo de pagamento de salários".

Divergência

O ministro João Oreste Dalazen abriu divergência. Para ele, a data de pagamento está entre as medidas de proteção aos salários, e as dificuldades pelas quais passam os empregadores públicos não justificam a ampliação do prazo para o pagamento dos salários mesmo por norma coletiva. "O empregador público submete-se em condições de igualdade ao privado, às normas da CLT", defendeu.

Seu entendimento foi seguido pelos ministros Lelio Bentes Corrêa, Augusto César de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes e Alexandre Agra Belmonte. Seus votos basearam-se no entendimento de que o artigo 459, parágrafo único, da CLT é norma expressa de proteção ao trabalhador, e não pode ser flexibilizada por negociação coletiva.

O caso

A discussão quanto à alteração da data se deu em ação trabalhista movida por escriturária, encarregada pelo setor de faturamento, e demitida sem justa causa após 24 anos de trabalho. A sentença deferiu-lhe o pagamento da correção monetária até o dia do efetivo pagamento, nos meses em que o salário foi quitado fora do prazo legal, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente (artigo 459 da CLT).

O hospital, ao recorrer, alegou que os acordos coletivos celebrados com o sindicato da categoria estabeleceram que o salário poderia ser pago até o dia 16 do mês subsequente. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), porém, manteve a sentença, por entender que tal pactuação violou os limites do poder de negociação das partes, por contrariar norma cogente trabalhista, de cumprimento obrigatório.

No recurso de revista ao TST, o hospital insistiu na validade das cláusulas coletivas que autorizaram o pagamento dos salários até o dia 16, ressaltando que o artigo 7º, incisos VI, XIII e XXVI da Constituição Federal autorizam a redução do salário e da jornada mediante negociação coletiva). Mas a Primeira Turma manteve a condenação, com o entendimento de que o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho não é um direito absoluto, pois a própria Constituição Federal impõe limites à negociação, como as normas cogentes.

Fonte: TST – 27/03/2014

TST considera válido recurso interposto antes da publicação da sentença.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que a ausência da publicação da sentença não é motivo para se decretar a intempestividade (fora do prazo) de um recurso de uma fundação. A extemporaneidade do recurso somente ocorreria no caso de acórdão prolatado por Tribunal do Trabalho, afirmou.

O que ocorreu foi que a fundação entrou com o recurso ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) em 30/7/2012, antes da publicação da sentença no Diário Oficial Eletrônico, ocorrida no dia 7/8/2012. Considerando que o recurso foi interposto extemporaneamente, o Tribunal Regional negou-lhe conhecimento.

A fundação recorreu ao TST, alegando que, na audiência de encerramento da instrução na

Vara do Trabalho, realizada em 25/6/2012, as partes foram intimadas da publicação da sentença em 20/7/2012 (sexta-feira) e, portanto, o prazo recursal iniciou-se em 23/7/2012. Assim, sustentou que o recurso foi interposto dentro do prazo legal.

Segundo o relator do recurso no TST, ministro Alexandre Agra Belmonte, a questão da intempestividade do recurso interposto antes de publicada a sentença deve ser interpretada restritivamente, "aplicando-se somente nos casos de interposição de recurso em face de acórdãos proferidos pelos Tribunais Trabalhistas". Isso, em razão da informalidade da primeira instância, onde as partes podem ser intimadas das decisões por diversas formas. É o que dispõe o item I da Súmula 434 do TST.

Fonte: TST – 28/03/2014

Transportadora indenizará caminhoneiro que não recebeu assistência depois de assalto.

A empregadora tem responsabilidade objetiva por danos morais decorrentes de assalto sofrido por empregado que exerce atividade de risco, a exemplo de bancários, motoristas de cargas, de transporte coletivo, entre outros. A conclusão é da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou a transportadora a indenizar em R\$ 10 mil um motorista de caminhão que sofreu assalto em Jundiaí (SP) e não teve assistência da empregadora para atendimento a necessidades mais urgentes, como hospedagem, alimentação e remédios.

Na ação, o motorista relatou que, depois de sofrer o assalto e passar horas amarrado no meio do mato até conseguir escapar, informou o ocorrido à empresa, que assegurou envio de apoio em horas. Mas, segundo ele, permaneceu por dias sem assistência, "tendo sobrevivido com ajuda dos colegas de profissão e

submetido à situação degradante". Sem dinheiro e sem documentos, o motorista teria ficado num quarto no pátio de uma empresa onde os colegas de profissão descarregavam os caminhões, com um colchão emprestado pelo porteiro do local. Os colegas teriam feito uma "vaquinha" para que ele comprasse alimentação e remédios.

A empresa se defendeu afirmando que enviou dois representantes ao local no dia seguinte ao assalto e que foi prestada assistência ao empregado. Informou ter quitado seus gastos com alimentação, mas ele teria recusado a estadia em hotel e a carona de volta para casa oferecidas pelos representantes.

O pedido de danos morais foi deferido em primeira instância, e a sentença condenou a empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 10 mil por danos morais. O Tribunal

Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), porém, modificou a sentença por entender que os danos morais não foram comprovados.

O motorista então recorreu ao TST e teve seu recurso provido. A Terceira Turma restabeleceu a sentença que concluiu pelo direito à indenização.

O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso, lembrou que a jurisprudência do TST considera objetiva a responsabilidade por danos morais resultantes de assalto e suas consequências em caso de empregados que exerçam atividades de alto risco, como o do processo - motorista de caminhão de carga.

Segundo o relator, o evento que vitimou o motorista se revestiu de especial gravidade pela conduta posterior da empresa de não prestar a assistência necessária após o assalto. "Certo que todo abalo, principalmente de ordem emocional, advindo desse tipo de acontecimento recomenda um pronto amparo à vítima, sobretudo pelo empregador – sobre o qual recai a responsabilidade objetiva nessa hipótese", afirmou. A conduta da transportadora, no caso, "foi incompatível com esse dever de auxílio".

Fonte: TST – 28/03/2014

Motorista vendedor será indenizado por guardar dinheiro no veículo e sofrer assaltos.

A indústria de alimentos terá de pagar indenização por danos morais, no valor de R\$ 7 mil, a um empregado que sofreu diversos assaltos quando trabalhou na empresa como motorista-vendedor. A decisão da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Pacajus (CE).

O motorista trabalhou na empresa entre 1974 a 2007. Seu trabalho consistia em transportar, vender, receber e guardar os valores que recebia em um cofre dentro do veículo que dirigia, sem nenhum aparato de segurança. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), entendendo que os assaltos eram problemas de ordem pública, e não da responsabilidade da empresa, principalmente porque a sua atividade-fim não é de risco, excluiu a verba indenizatória da condenação imposta.

Ao examinar o recurso no TST, o ministro João Batista Brito Pereira, relator, deu razão à argumentação do empregado de que, apesar de a atividade da empresa poder ser considerada, tão somente, distribuição de alimentos, sua função envolvia risco devido ao transporte de valores e sua guarda em cofre dentro do próprio veículo. O relator observou que o TST tem entendimento de que a atividade de transporte de valores dá ao empregado direito ao recebimento da indenização pretendida, por ficar exposto a risco não previsto no contrato de trabalho, como ocorreu no caso. Ressaltou ainda que é dever da empresa zelar pela segurança dos empregados, o que encontra respaldo nos artigos 7º, inciso XXII, da Constituição Federal e 157 da CLT.

A decisão foi um unânime, e a empresa opôs embargos de declaração, ainda não examinados pela Turma.

Fonte: TST – 31/03/2014

Padeiro consegue rescisão indireta por não suportar condições de trabalho.

Jornadas extenuantes, sem intervalos ou folgas semanais, e a circunstância de ter de trabalhar trancado durante a noite no estabelecimento. Estes foram os motivos apontados por um padeiro da cidade de Arujá (SP) para pedir rescisão indireta do contrato de trabalho. O pedido, deferido pela Justiça do Trabalho, vem sendo questionado pela empregadora, sem sucesso. No andamento mais recente, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo da padaria, que pretendia trazer o caso à discussão do TST.

A situação pode ser comparada a uma justa causa, só que não para o empregado, e sim para o empregador. A rescisão do contrato por iniciativa justificada do empregado, a chamada rescisão indireta, é prevista no artigo 483 da CLT, pelo qual o empregado poderá considerar rescindido o contrato por falta grave do empregador. Nesse caso, o empregador terá de pagar várias parcelas ao empregado, como aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e seguro-desemprego.

Insuportáveis

Na reclamação trabalhista ajuizada na 89ª Vara de Trabalho de São Paulo contra a padaria, o padeiro disse que as condições de trabalho

ficaram insuportáveis, tornando-se impossível exercer suas atividades.

A empresa negou as acusações e garantiu que o padeiro gozava de intervalos, folgas e férias. Alegou também que não poderia ser apenas duplamente pela ausência da concessão de folgas, ou seja, pagar o período trabalhado com adicional de 100% e também as verbas trabalhistas referentes à rescisão indireta.

Condenada em primeiro grau, a panificadora levou o caso para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), mas não teve sucesso. O TRT considerou as provas testemunhais para rejeitar o recurso e afirmou que o empregador não providenciou condições dignas de trabalho, descumprindo obrigações contratuais.

A empresa também perdeu o agravo para o TST, no qual tentou apontar divergência jurisprudencial para que seu recurso fosse admitido. A Sétima Turma aplicou ao caso a Súmula 296 do TST. Segundo o relator, ministro Cláudio Brandão, a alegada divergência entre decisões não foi comprovada. Isto porque os julgados trazidos no recurso não retratam fatos semelhantes aos do caso examinado.

Fonte: TST – 31/03/2014

SINDICATO

Garis da região do ABC em São Paulo entram em greve.

Os trabalhadores responsáveis pela limpeza urbana de seis das sete cidades da região do ABC em São Paulo (exceto Rio Grande da Serra), decretaram greve a partir desta segunda-feira (31) após rejeitarem na sexta-feira, dia 28, pela segunda vez em assembleia, o reajuste salarial proposto pelo sindicato

patronal, de 10%, ante o reivindicado pela categoria, de 15,39%.

Cerca de 300 coletores de lixo participaram de assembleia geral que culminou na decisão, realizada pelo Siemaco-ABC (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Manutenção de Áreas Verdes

Públicas e Privadas), na sede da entidade, em Santo André. A categoria conta com cerca de 3.000 trabalhadores na região.

A greve, no entanto, será parcial, segundo o Siemaco-ABC, já que a entidade patronal obteve liminar junto ao TRT (Tribunal Regional do Trabalho), que obriga a categoria a manter 50% dos funcionários em atividade.

Hoje, a remuneração mínima total (salários mais benefícios) dos coletores totaliza R\$ 1.768,53. Já os varredores recebem R\$ 1.472,69. O

pedido de reajuste foi feito com base na inflação do INPC/IBGE, mais 10% de aumento real.

O presidente do Siemaco-ABC, Roberto Alves da Silva, lamentou que a situação tenha chegado a esse ponto. "O sindicato sempre foi de negociar, mas, infelizmente, por irresponsabilidade dos patrões, não restou alternativa."

Na terça-feira, começará outra rodada de negociações entre os sindicatos, devendo a greve durar até lá.

Fonte: União Geral dos Trabalhadores – 31/03/2014

Ministério do Trabalho autua empresa por contratar menores em Barretos.

O Ministério do Trabalho autuou uma empresa de panfletagem em Barretos (SP) por contratar menores de idade para realizar o serviço nas ruas. De acordo com o gerente regional do trabalho Mário Henrique Scannavino, os fiscais consideraram o trabalho degradante, além de a empresa não oferecer nenhum aprendizado a menores entre 14 e 16 anos e tampouco ter autorização judicial para que adolescentes de 16 a 18 anos pudessem trabalhar.

A proibição é prevista em lei federal de 2008, que não permite o trabalho para jovens com até 14 anos. Entre 14 e 16 anos, a autorização é dada somente para a função de menor aprendiz. Já adolescentes entre 16 e 18 anos podem trabalhar registrados desde que o ambiente não seja perigoso. O dono da empresa autuada, Anderson de Souza Alves, alega que desconhecia a lei e que nunca havia sido notificado antes.

De acordo com Alves, 60 adolescentes tiveram que ser demitidos após decisão de 20 de março. "Esses adolescentes que trabalhavam na minha empresa tinham um termo assinado pelos responsáveis atestando que, em meio período, eles teriam que trabalhar e no outro período estudar. Demitimos todos. Não concordamos, mas estamos cumprindo a lei", diz.

O dono da empresa alega que não sabia da determinação e que nunca houve fiscalização de trabalho de menores no município. "O ministério alegou que a lei é de 2008. Nós estamos em 2014. São seis anos para cumprir a lei, notificar empresas consolidadas em Barretos. Eu tenho a empresa desde 2003. É uma coisa irônica, porque notifica a gente seis anos depois de a lei ser criada. Nunca houve fiscalização", afirma.

Para a dona de casa Antônia Margareth Correa, que tem um filho de 14 anos que prestava serviço para a empresa, a decisão do Ministério do Trabalho é prejudicial ao adolescente. "Era uma aprendizagem para ele. Ele não ficava na rua aprendendo o que não presta. Falam que adolescente não pode trabalhar, mas adolescente pode roubar, matar. Agora, proibindo a criança de trabalhar? Eu o autorizei a trabalhar. Não o atrapalhava em nada", diz.

Situação degradante

Segundo o gerente regional do trabalho e emprego em Barretos, Mário Henrique Scannavino, a empresa foi autuada porque oferecia condições degradantes de serviço aos adolescentes. "O menor corre o risco de ser atropelado, de ser vítima de assédio sexual,

além de estar exposto a radiações solares, frio, umidade. São situações consideradas degradantes pela legislação. Não há condições para os menores fazerem esse tipo de trabalho", afirma.

Scannavino diz ainda que a empresa não tinha autorização do juiz da Infância e Juventude para que os adolescentes entre 16 e 18 anos trabalhassem, e que os jovens na condição de menor aprendiz não eram expostos a nenhum tipo de aprendizado como contrapartida.

"O menor de 16 a 18 anos pode trabalhar, mas desde que tenha um alvará judicial do Juiz da Infância e da Juventude que dê condição para ele trabalhar nessa situação. Já no caso do jovem aprendiz, a empresa tem que estabelecer um convênio com as entidades e estabelecer uma jornada de trabalho com a parte teórica e prática nessas situações. A empresa que foi autuada infringiu esses dispositivos na CLT sobre menores. Neste caso foi constatado um trabalho degradante e não havia autorização judicial. Também não existia condição de aprendizagem", explica.

O gerente, no entanto, nega que não haja fiscalização no município. "Quando existe a promulgação de uma lei na área trabalhista, a fiscalização do trabalho começa. Por uma

questão de logística e quadro reduzido de fiscais, pode ser que demore. E isso só acontece quando pegamos a situação em flagrante. Mas sempre houve fiscalização", conclui.

Edison Laercio de Oliveira, presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campinas e Região (Sinsaúde), ressaltou que assim que soube com a aprovação do piso regional, a terceira faixa estaria de fora, imediatamente contatou o Deputado Barros Munhoz, o presidente ugetista Ricardo Patah, o secretário geral da UGT, Canindé Pegado e o Governador Geraldo Alckmin, que imediatamente começaram a resolver esse impasse. "Temos no Estado 600 mil trabalhadores da saúde na iniciativa privada e filantrópica, não que os trabalhadores recebam apenas o piso estadual, mas a saída desse piso faria com que a classe patronal descesse o patamar dos salários para o Salário Mínimo, fazendo endurecer nossas negociações. Mas para minha satisfação, o governador enviou imediatamente para a Assembleia o restabelecimento da terceira faixa," conclui Edison.

Fonte: Sindicato dos Comerciais de São Paulo - 31/03/2014

Câmara dos Deputados aprova Marco Civil da Internet.

Com apenas um voto contrário, projeto será encaminhado para avaliação do Senado.

Nesta terça-feira (25), a Câmara dos Deputados aprovou o projeto que pretende regulamentar o uso da rede no Brasil. A aceitação do Marco Civil da Internet significa um considerável avanço, já que estabelece os direitos e deveres dos usuários e provedores de internet.

O projeto, que tramitava no Congresso Nacional desde 2011, foi aprovado quase que por unanimidade, registrando apenas um voto adverso contra 17 favoráveis.

Entre os temas sancionados, destacam-se a neutralidade da rede - que impede empresas de telecomunicações de oferecerem pacotes de dados diferentes com base no perfil de consumo do usuário - e a guarda de logs dos provedores de aplicação, isto é, provedores de internet terão que armazenar os IPs e horários de conexões por 1 ano.

Agora, o texto final será encaminhado para a avaliação do Senado e, caso não requeira alterações, segue para sanção da presidenta Dilma Rousseff.

O Sindpd de São Paulo e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), entidades

presididas por Antonio Neto, apoiam e parabenizam a aprovação do Projeto de Lei que, segundo ele, é essencial para estabelecer regras claras e objetivas quanto ao uso da internet.

De acordo com o presidente, o PL 2126 é imperativo para a segurança e liberdade de escolha dos usuários da rede mundial de computadores. "Mesmo a rede de computadores sendo algo relativamente novo, este é um projeto que existe há mais de dez anos. É imprescindível que um país tenha uma legislação que contemple a internet. O Marco Civil é um projeto que cria regras e limites na rede. Sem parâmetros claros, a sociedade e, principalmente, o usuário ficam desprotegidos", afirmou Neto.

Em 2013, as entidades encaminharam à presidenta Dilma Rousseff manifesto sugerindo melhor apreciação de 5 pontos previstos no texto inicial. A guarda de logs dos provedores

de aplicação; a responsabilidade destes provedores pelos conteúdos de terceiro; a insustentabilidade do aviso ao próprio criminoso; a inviolabilidade das comunicações dos usuários; e a neutralidade da rede são pontos que, segundo o Sindpd e a CSB precisavam de revisão.

Em resposta ao documento e ao compromisso das entidades com a sociedade, o Ministério das Comunicações, por meio do secretário Maximiliano Martinhão, ressaltou a importância da participação dos diversos setores no debate.

Apesar de assinalar avanço consistente, o futuro da regulamentação da internet no Brasil ainda depende de outras aprovações. Certos de que o projeto amplia e assegura direitos essenciais para os usuários da rede, o Sindpd e a CSB reforçam o apoio à aprovação absoluta do Marco Civil da Internet.

Fonte: Sindpd de São Paulo - 27/03/2014

REGULAMENTAÇÃO

Líderes pressionam por votação de piso de agentes e outras pautas polêmicas.

Líderes partidários enviaram à Presidência da Câmara uma lista com mais de 100 projetos prioritários para o esforço concentrado da 2ª semana de abril. As mais pedidas são o piso de agentes comunitários de saúde, o piso de bombeiros e policiais e o fim do fator previdenciário, temas polêmicos que não têm o aval do governo.

Com a perspectiva de liberação da pauta do Plenário da Câmara, aumenta a pressão dos deputados pela votação de projetos polêmicos. O piso salarial de agentes comunitários de saúde (PL 7495/06) é uma das propostas mais solicitadas pelos líderes para inclusão no esforço concentrado, anunciado pelo presidente da Câmara, Henrique Eduardo Alves, previsto para a semana de 7 a 11 de abril. A matéria

está entre as prioridades de PSDB, PR, DEM, SDD, PTB, PCdoB, PSC e PPS.

Os projetos terão sinal verde para a votação em Plenário depois da análise da reabertura de prazo para adesão das instituições de ensino ao Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento das Instituições de Ensino Superior (Proies - PL 6809/13), último projeto que tranca a pauta de votações. Nesta semana, o Plenário votou quatro projetos que trancavam a pauta desde outubro do ano passado.

O líder do PSC, deputado André Moura (AL), disse que os agentes já estão mobilizados para vir à Câmara pressionar os deputados. "Vamos pedir que o presidente da Câmara cumpra a palavra que deu em Plenário e aceite o pedido dos líderes para pautar esse projeto.

Gostaríamos de ter feito acordo com o governo, mas o governo não quis dialogar”, disse.

Policiais e bombeiros

Vários outros projetos que aumentariam gastos para o governo também encabeçam a lista de solicitações dos partidos: o piso salarial de policiais e bombeiros (PEC 300/08 e 446/09); o fim do fator previdenciário (PL 3299/08); o fim da contribuição de aposentados (PEC 555/06); e a jornada de 30 horas para enfermeiros (PL 2295/00).

Para o líder do governo, deputado Arlindo Chinaglia (PT-SP), se os líderes insistirem nas polêmicas, o esforço concentrado será frustrado. “Existe um arsenal de obstrução muito grande para qualquer segmento que se sentir incomodado – oposição ou governo –, então acho que mais prudente é tentar fazer uma pauta de comum acordo”, disse. Chinaglia ressaltou, no entanto, que o governo “estará preparado” para lidar com qualquer projeto pautado.

O piso salarial de agentes comunitários de saúde e de combate a endemias chegou a ser colocado em pauta no dia 23 de outubro do ano passado, mas o governo conseguiu adiar a votação para tentar chegar a um acordo.

Chinaglia explicou que o Planalto não quer arcar sozinho com os custos do salário dos agentes e quer repassar para os municípios e estados o custo dos direitos trabalhistas desses profissionais.

Menos polêmicos

Os líderes encaminharam uma lista de mais de 100 propostas para serem analisadas durante o esforço concentrado. Algumas delas têm mais chance de votação, como o projeto que torna mais rígidas as regras de seguranças em boates e casas noturnas (PL 2020/07). O texto ganhou força depois do incêndio da boate Kiss, no Rio Grande do Sul, que vitimou 242 jovens. PMDB, DEM, PPS e PP apoiam a votação do projeto.

O presidente da Câmara também selecionou alguns projetos de combate à violência da mulher como prioritários para votação em abril: a inclusão de diretrizes no Sistema Único de Saúde (SUS) para atendimento especial de vítimas de violência doméstica (PL 6295/13); a criação de auxílio transitório para mulheres em situação de violência doméstica (PL 6296/13); e a proposta que passa a considerar como tortura a violência contra a mulher com objetivo de dominação (PL 6293/13).

Fonte: Câmara dos Deputados – 27/03/2014

Suspensão de contrato de trabalho em caso de crise gera controvérsia em audiência.

Em audiência pública na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), nesta quinta-feira (27), representantes de trabalhadores e de empregadores manifestaram posições antagônicas a respeito de projeto de lei que permite a suspensão do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, em caso de crise econômico-financeira na empresa (PLS 62/2013). Apesar disso, ao fim houve sinais de boa vontade de todos no sentido da elaboração de um texto de interesse comum para ser levado a voto e aprovado.

– Podemos começar a trabalhar em uma legislação que seja mais adequada para a eventualidade de uma crise e que incentive a negociação, mas com mecanismos que dê proteção em relação ao trabalho e não apenas ao empregador – admitiu José Eymard Loguércio, assessor da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Na maior parte do tempo, porém, os representantes dos trabalhadores negaram a necessidade de reformas na atual legislação nos moldes do projeto, do senador Valdir Raupp (PMDB-RO). Um dos argumentos é de que no

momento o país não enfrenta crise que justifique legislar sobre o tema. José Loguércio observou que há assuntos muito mais urgentes, a exemplo do combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo.

Depois de lamentar que um projeto semelhante tivesse sido arquivado em 2005, Alain Mac Gregor, da Confederação Nacional do Comércio (CNC), afirmou que os indicadores econômicos não são tão positivos e que o melhor é pensar a tempo em soluções preventivas.

- Depois que o fogo começa nem sempre adianta jogar água – argumentou.

A audiência foi proposta pelo senador Paulo Paim (PT-RS), que assumiu a relatoria da proposta no início desse ano. O presidente da CAS, senador Waldemir Moka (PMDB-MS), coordenou o debate.

Medidas atuais

Os representantes dos trabalhadores lembraram ainda que Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já prevê mecanismo para momentos de crise na empresa. Moacyr Roberto Tesch Auersvald, da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), explicou que hoje é possível, de forma transitória e também por meio de acordo ou convenção coletiva, reduzir a jornada em até 25%, com rebate proporcional nos salários. Observou ainda que não há impedimentos para que se negociem outras soluções.

- Causa estranheza que num momento de pleno emprego venha um projeto desse tipo, limitando e tirando direitos dos trabalhadores – afirmou Moacyr Tesch.

Foi também lembrado dispositivo incluído na CLT depois da crise econômica de 2008, quando passou a ser possível a suspensão não remunerada dos contratos para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, o que também requer previsão por meio de convenção ou acordo

coletivo. Nesse caso, os trabalhadores recebem seguro-desemprego.

Reinaldo Felisberto Damacena, que representou a Confederação Nacional da Indústria (CNI), destacou que o “espírito do projeto”, é a manutenção do emprego, e não “subtração de direitos”. A seu ver, a legislação precisa ser adequada aos tempos atuais, em que a competitividade é essencial para a manutenção do emprego. Ele disse ainda que os dados econômicos atuais “são preocupantes”, que não se pode afastar o risco de uma crise e que isso justifica avançar com o projeto.

- Pode haver aperfeiçoamentos e estamos abertos ao diálogo. O nosso lema é a prevalência da negociação coletiva – afirmou.

Alain Mac Gregor, da CNC, salientou que a intenção principal é mesmo preservar o emprego. Ele disse que nada é pior para uma empresa do que se ver diante de um quadro em que as demissões são obrigatórias. Além dos custos envolvidos, na retomada será preciso contratar mão-de-obra nova, nem sempre qualificada.

Diante de quadro de deterioração das contas públicas, baixo crescimento e inflação persistente, o momento econômico de fato envolve incertezas, reforçou Adriana Giutini, da Confederação Nacional do Transporte (CNT).

Ubiraci Dantas de Oliveira, da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), aproveitou para defender política econômica que favoreça a indústria nacional e a preservação dos empregos. Quanto ao projeto, disse se tratar um “Frankenstein” cujo objetivo é mesmo tirar direitos.

Antecedentes

O projeto em debate chegou a ser aprovado pela CAS no fim de 2013, na forma do substitutivo sugerido pelo senador Sérgio Souza (PMDB-PR), suplente no exercício do mandato. Mas a matéria precisou passar por exame suplementar, por se tratar de substitutivo a

projeto terminativo, condição que dispensa exame em Plenário antes do encaminhamento à Câmara dos Deputados – esse o caso – ou à sanção.

Como Sérgio Souza voltou à suplência no início desse ano, Paim foi nomeado novo relator. Logo depois, ele propôs requerimento para a audiência realizada nesta quinta-feira. Ele adiantou que tem posição contrária às linhas da proposta. A seu ver, mesmo sendo “bem intencionada”, a matéria apresenta lacunas. Faltaria, por exemplo, indicar quem “bancará” o salário do período de afastamento, já que o trabalhador precisará sobreviver.

Paim questionou se o governo teria condições de assumir o encargo por meio do seguro-desemprego e ainda se, ao fim do período de afastamento, o trabalhador de fato teria a segurança de ter seu trabalho de volta ou se poderia ser demitido. Também indagou se o tempo fora do trabalho iria contar para a aposentadoria e se haveria recolhimento do INSS e do FGTS.

- Esse debate tem que envolver o governo, pois é preciso saber quem vai pagar a conta – frisou.

Ainda de acordo com Paim, outros segmentos também já manifestaram o desejo de participar do debate. Por isso, disse que pretende ampliar as consultas e elaborar com tranquilidade um relatório depois de se convencer sobre o que seja “mais razoável”. Chegou a dizer que o mais correto é a matéria ficar em stand by.

Diante das divergências, Moka apelou a todos para o estabelecimento do diálogo. A seu ver, no formato atual o projeto dificilmente seria aprovado nesse segundo momento. De qualquer modo, alertou que a matéria terá que ir a voto.

- Não vou iludir ninguém. Não pensem que o projeto vai ficar engavetado - afirmou

Também participou do debate o senador Cyro Miranda (PSDB-GO), outro a apontar problemas na economia. A seu ver, o governo vem agindo com “irresponsabilidade” em diversos campos, gastando em excesso e estimulando o endividamento da população. Ele acredita que de fato o país pode avançar para um quadro de profunda crise. Nesse caso, avaliou que o projeto em exame pode de fato ajudar a proteger o emprego.

Fonte: Senado Federal - 27/03/2014

Contrato de experiência de trabalhador poderá ser retomado após afastamento.

A Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei 5984/13, do deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT), que garante ao trabalhador em período de experiência o direito de prosseguir com o contrato caso precise se afastar para alistamento no serviço militar ou para trabalho em outro encargo público, como o de mesário em eleições.

Para ter direito a voltar ao cargo, o empregado deve avisar o empregador, por telegrama ou carta registrada, até 30 dias depois do fim do trabalho público prestado.

Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-lei 5.452/43) não especificava que a regra valeria também para o trabalhador em contrato de experiência. “Como o encargo público é uma obrigação ao empregado e irrecusável, não é justo que essa garantia não seja estendida ao empregado em contrato de experiência”, afirmou o autor.

Tramitação

A proposta tramita em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Senado Federal - 28/03/2014