

ALMEIDA ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping
Trabalhista

27 de Maio a 02 de Junho de 2014

ÍNDICE

TRIBUNAIS 3

Zelador de condomínio não tem direito a insalubridade por coleta de lixo.....	3
TST reverte dispensa por alcoolismo crônico e manda empresa reintegrar porteiro.....	3
TST autoriza redução de gratificação de bancário transferido a pedido.....	4
Rede de lojas pagará pensão a ajudante que adquiriu hérnia de disco.....	5
Trabalhadora de fazenda em SP não terá processo julgado no Paraná, onde mora.....	5
Empresa indenizará motorista de ônibus vítima de acidente causado por caminhão.....	6
Agente de bagagem vai receber adicional de periculosidade.....	7
Revertida justa causa aplicada à trabalhadora por incapacidade no desempenho das funções..	7
TRT reconhece direito do trabalhador à desconexão.....	8
Varredora que não dispunha de banheiros e lugares adequados para fazer suas refeições deve ser indenizada.....	9

SINDICATO 10

Companhia aérea é condenada a pagar R\$ 1 mi por usar detector de mentiras.....	10
Comerciários protestam contra Lei da Copa que exclui a categoria do feriado do dia 12 de junho.....	11
Fundo de Amparo ao Trabalhador teve saldo negativo em 2013.....	12

REGULAMENTAÇÃO 12

Projeto que prevê emissão eletrônica da carteira de trabalho seguirá para a Câmara.....	12
Senado aprova adicional de periculosidade para motoboys.....	13
PEC do Trabalho Escravo é aprovada no Senado e vai à promulgação.....	14

TRIBUNAIS

Zelador de condomínio não tem direito a insalubridade por coleta de lixo.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu um Condomínio da condenação ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo a um ex-zelador do local. A Turma, por unanimidade, acolheu recurso do condomínio com base na Orientação Jurisprudencial (OJ) 4, da SDI-1 do TST (recentemente convertida na Súmula 448).

O relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, lembrou que, de acordo com a norma, "a limpeza em residência e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho". Dessa forma, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) teria contrariado a jurisprudência vigente sobre o tema.

Coleta no condomínio

Na reclamação trabalhista, o zelador afirmou que recolhia o lixo das 39 unidades do condomínio, além de revisar lixeiras da calçada, limpar, recolher lixo e colocar em sacos plásticos, varrer a calçada, juntar o lixo, pintar lixeiras uma vez por ano, tudo sem o uso de

equipamentos de proteção individual (EPI). A perícia concluiu que ele deveria receber o adicional em grau máximo pela exposição a agentes biológicos, conforme previsto no Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15 do Ministério de Trabalho e Emprego.

O juízo de primeiro grau rejeitou o pedido por entender que a colocação de sacos vazios de lixo ou a limpeza de lixeiras de uso restrito residencial não são atividades previstas como insalubres em grau máximo na legislação. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), porém, deferiu o pedido. Segundo o acórdão, "o lixo que é estacionado na calçada e coletado pela limpeza urbana é o lixo urbano, pois no processo não surgiu nenhuma varinha mágica para alterar a sua natureza. O conceito de lixo é lixo, não existindo aquele que está nas residências e delas migra para a rua e muda de natureza".

Constatada a divergência entre a decisão do TRT-RS e a jurisprudência do TST, a Turma deu provimento ao recurso do condomínio e excluiu da condenação o adicional de insalubridade e seus reflexos nas demais verbas.

Fonte: TST– 27/05/2014

TST reverte dispensa por alcoolismo crônico e manda empresa reintegrar porteiro.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração de um porteiro dispensado por alcoolismo, e o ressarcimento integral de todo o período em que ficou afastado. Ao examinar recurso do trabalhador, a Turma considerou discriminatória

sua demissão. Como a Síndrome de Dependência Alcoólica é catalogada pela Organização Mundial de Saúde como doença grave, a empresa violou a Súmula 443 do TST.

O porteiro alegou que se tornou dependente do álcool no curso do contrato, e que a situação

era de conhecimento da empresa. Por entender que a empregadora deveria ter tomado medidas para sua reabilitação, ao invés de dispensá-lo, requereu em juízo a declaração de nulidade do ato e a reintegração.

A empresa afirmou, na contestação, que não sabia da condição do empregado e que não havia comprovação de que estivesse em tratamento, pois ele nunca se apresentou embriagado ao trabalho. Negou, ao final, que a dispensa tenha decorrido da condição de saúde do porteiro.

A Primeira Vara do Trabalho de São Paulo julgou improcedente a ação, levando em conta laudo pericial que concluiu que a patologia não tinha natureza ocupacional. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manteve a sentença por entender que a dispensa não teve caráter discriminatório.

Discriminação presumida

O empregado mais uma vez recorreu, agora ao TST, onde a decisão foi outra. Segundo a Quarta Turma, a jurisprudência do Tribunal presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito (Súmula 443).

Para a relatora do caso, ministra Maria de Assis Calsing, essa presunção somente pode ser afastada se houver prova contundente em sentido contrário. "Na hipótese dos autos, inexistente prova de que a dispensa tenha sido motivada por ato diverso, de cunho disciplinar, econômico ou financeiro", afirmou. A decisão foi por maioria. Ficou vencido o ministro João Oreste Dalazen, que não enxergou caráter discriminatório na demissão.

Fonte: TST –27/05/2014

TST autoriza redução de gratificação de bancário transferido a pedido.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho absolveu um Banco da condenação ao pagamento de diferenças de gratificação de função para um empregado que começou a receber gratificação de menor valor ao ser transferido de localidade e passar a exercer cargo de menor importância. O empregado trabalhava na empresa há 35 anos.

Em decisão anterior, a Sexta Turma do Tribunal não havia conhecido do recurso do banco contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) que confirmara sentença da Vara do Trabalho de Montes Claros, condenando-o ao pagamento de diferenças de gratificação e adicional entre o patamar remuneratório de gerente-geral de agência e o de gerente de suporte de negócios, com fundamento na Súmula 372, item I, do TST.

O relator que examinou os embargos do banco à SDI-1, ministro João Oreste Dalazen,

esclareceu que a transferência foi efetivada a pedido do empregado, quando ocupava o cargo de gerente de agência em Santa Maria da Vitória (BA), para ir trabalhar em Brasília de Minas (MG), no cargo de gerente de suporte de negócios, função com gratificação inferior. Informou ainda que o empregado vindicou o direito à verba, que jamais foi incorporada ao seu salário.

No entendimento do relator, o item I da Súmula 372 ressalta a manutenção da gratificação percebida pelo empregado por dez anos ou mais "se o empregador, sem justo, motivo revertê-lo a seu cargo efetivo". Não foi este, porém, o caso, pois foi o bancário que tomou a iniciativa de pedir a transferência. Acrescentou ainda que consta do processo documento assinado pelo empregado pedindo a mudança de cidade e dizendo que se "conformaria se a transferência se desse para cargo de menor expressão, com menor gratificação".

Segundo o relator, a Súmula foi mal aplicada, uma vez que ela tem por escopo proteger o empregado de eventual alteração contratual funcional por parte do empregador após os dez anos, mas "evidentemente não priva o empregado do direito de preferir não exercer determinada função de confiança em determinada localidade". Assim, deu provimento aos embargos do banco para julgar improcedente o pedido de diferenças de gratificação de função.

O voto do relator foi seguido pela maioria, ficando vencido o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, ante o entendimento de que o justo motivo é um ato unilateral puro e simples e "é preciso que se entenda não como justo motivo, mas como mútuo consentimento". Na sua avaliação, a garantia da estabilidade financeira tem valor maior.

Fonte: TST – 28/05/2014

Rede de lojas pagará pensão a ajudante que adquiriu hérnia de disco.

Uma rede de varejo foi condenada a pagar pensão mensal vitalícia no valor do último salário e indenização de R\$ 20 mil por danos morais a um ajudante externo de caminhão que ficou incapacitado para o trabalho por desenvolver hérnia de disco. A decisão foi da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

De acordo com o laudo pericial, o trabalhador ficou total e permanentemente incapacitado para exercer sua profissão devido à doença. Como a incapacidade total se restringia às funções que exijam esforço físico, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) condenou as rede de lojas a pagar pensão mensal vitalícia apenas parcial, no valor de meio salário mínimo, além da indenização por danos morais.

Em recurso de revista ao TST, o ajudante argumentou que, de acordo com o artigo 950 do Código Civil, se da ofensa resultar um defeito pelo qual o ofendido não possa mais exercer a sua profissão, ele faz jus à pensão correspondente à remuneração para o trabalho para o qual se inabilitou. No caso, ele recebia 2,8 salários mínimos.

O relator do processo no TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, ponderou que, sendo constatada a incapacidade total e permanente para a função de ajudante externo, o trabalhador tem direito à pensão mensal de 100% do valor da remuneração. "Não há como se considerar, assim, que meio salário mínimo seja montante compatível com a incapacidade do autor", afirmou. Além disso, a Turma considerou razoável o valor de R\$ 20 mil arbitrado pelo TRT da 1ª Região a título de dano moral.

Fonte: TRT2 – 29/05/2014

Trabalhadora de fazenda em SP não terá processo julgado no Paraná, onde mora.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso de revista de uma auxiliar de serviços gerais rurais contra decisão que determinou a remessa de

reclamação trabalhista ajuizada por ela em Umuarama (PR) para o Itapetininga (SP). Embora a trabalhadora resida em Perobal, próximo a Umuarama onde o contrato foi

assinado e na qual trabalhou, fica em São Miguel Arcanjo (SP), sob a jurisdição do Fórum Trabalhista de Itapetininga.

A reclamação diz respeito a verbas como FGTS, adicional de insalubridade e horas extras. O juízo da Vara do Trabalho de Umuarama acolheu o argumento da fazenda de que o processo deveria ser apresentado no local da contratação e da execução dos serviços e reconheceu sua incompetência territorial, declarar a competência de uma das Varas do Trabalho de Itapetininga (SP) para análise e julgamento do processo.

De acordo com a sentença, o fato de a trabalhadora residir em Perobal não define a competência da Vara de Umuarama, por falta de previsão legal para isso. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que manteve a sentença, a manutenção do processo em Umuarama não atenderia aos princípios da utilidade ou da economia processual, pois toda a instrução processual – como inquirição de testemunhas – teria que ser

processada por carta precatória na jurisdição onde se deu a prestação dos serviços.

No recurso ao TST, a trabalhadora sustentou que poderia optar pelo local de residência para ajuizar a reclamação trabalhista com base no princípio que protege o hipossuficiente (a parte mais fraca) e o direito de amplo acesso à justiça, assegurado pela Constituição da República.

O relator do recurso, ministro Márcio Eurico Amaro, assinalou que se admite o ajuizamento da reclamação no domicílio do trabalhador apenas se este coincidir com o local da prestação de serviços ou da contratação, conforme definido no artigo 651, caput e parágrafo 3º, da CLT. Ele citou vários precedentes da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2), que julga os conflitos de competência territorial, no mesmo sentido. A decisão foi unânime.

Fonte: TRT2 – 30/05/2014

Empresa indenizará motorista de ônibus vítima de acidente causado por caminhão.

Um motorista de ônibus de uma empresa de transporte de São Paulo, vai receber R\$ 150 mil de indenização por danos morais, em decorrência de um acidente rodoviário que lhe causou redução de tecido ósseo na perna esquerda, em virtude de fratura do joelho, tendo de se submeter a cirurgia para colocação de síntese metálica. A indenização foi deferida pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

O empregado foi contratado em fevereiro de 1989 e o acidente ocorreu em novembro daquele ano, quando tinha 34 anos de idade. Em maio de 1991 ele foi dispensado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) desobrigou a empresa de reparar os danos sofridos pelo empregado,

anotando que o acidente ocorreu quando ele fazia o trajeto de Campinas a Monte Mor e foi atingido de frente por um caminhão que trafegava em sentido contrário e invadiu a contramão.

Segundo o relator que analisou o recurso do motorista ao TST, ministro José Roberto Freire Pimenta, o Tribunal Regional indeferiu a indenização por entender que a responsabilidade da empresa no caso é subjetiva, ou seja, somente poderia ser condenada mediante a comprovação efetiva de que teve culpa no acidente, o que foi descartado pela perícia da Polícia Civil. No entanto, afirmou o relator, a jurisprudência do TST é no sentido de adotar a responsabilidade objetiva do empregador, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, por acidente

com empregado que trabalha em atividade de risco, como motorista de ônibus.

Para o relator, não há dúvida de que essa atividade é perigosa, pois o motorista profissional de ônibus está mais sujeito a acidentes do que o motorista comum. Assim, deu provimento ao recurso e restabeleceu a sentença que havia condenado a empresa ao

pagamento da indenização por dano moral no valor de R\$ 150 mil, quantia que, na sua avaliação, obedece aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

A decisão foi por maioria, ficando vencido parcialmente o ministro Renato de Lacerda Paiva, que fixava o valor da condenação em R\$ 75 mil.

Fonte: TRT2 – 30/05/2014

Agente de bagagem vai receber adicional de periculosidade.

A empresa de transporte aéreo terá de pagar adicional de periculosidade a um agente de bagagem e rampa que, por cerca de quatro anos, fazia a separação e o carregamento de bagagem embarcada e desembarcada nas pistas do Aeroporto Internacional Tancredo Neves, em Confins (MG). Condenada nas instâncias anteriores, a companhia aérea recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, que não conheceu do recurso de revista, por decisão da Quinta Turma.

No recurso a empresa alegou que o fato de o empregado transitar na pista durante o abastecimento das aeronaves não lhe garantiria o direito ao adicional de periculosidade. Na tentativa de reformar a condenação, indicou divergência jurisprudencial, contrariedade à Súmula 364 do TST e violação do artigo 193 da CLT.

Ao analisar o caso, o ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, relator, salientou que o TST já tem jurisprudência no sentido de ser devido o adicional de periculosidade, ainda que o empregado não trabalhe diretamente com

substância inflamável. Ele esclareceu que, conforme laudo pericial, o agente de bagagem e rampa estava exposto ao risco, uma vez que suas atividades eram realizadas simultaneamente ao abastecimento da aeronave e, portanto, dentro da área de risco. Segundo o perito, toda a área de operação envolvida no abastecimento é considerada área de risco, nos termos da alínea "g" do item 3 do Anexo 2 da Norma Regulamentadora 16, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Caputo Bastos destacou que, de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), a exposição ao agente perigoso era intermitente, habitual e obrigatória. Assim, não se pode falar, no caso, em contrariedade à Súmula 364. "A decisão está em conformidade com a atual, notória e iterativa jurisprudência do TST", concluiu. Nessas condições, ressaltou que o artigo 896, parágrafo 4º, da CLT e a Súmula 333 impedem o conhecimento do recurso de revista, tornando desnecessária a análise das decisões trazidas para comprovação de divergência jurisprudencial.

Fonte: TST – 02/06/2014

Revertida justa causa aplicada à trabalhadora por incapacidade no desempenho das funções.

Inconformada com a decisão de 1ª instância que julgara improcedente o seu pedido de reversão da demissão por justa causa, a

reclamante apresentou recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

No caso analisado, a empresa havia motivado o desligamento da reclamante, alegando que ela não sabia desempenhar bem as suas funções de vendedora de produtos de filmagem. Isso porque tinha dificuldades de orientar os clientes em relação aos seus produtos e não seguia determinados protocolos da organização empresarial, tendo, inclusive, sido advertida a respeito.

O juiz convocado Paulo Sérgio Jakutis, relator do acórdão, entendendo de forma diversa, destacou o seguinte: "o que havia, creio, era mera incapacidade. Nem todo mundo nasce com o dom necessário para o desempenho das funções que a reclamada esperava ver a reclamante desenvolvendo". E prosseguiu ressaltando que não há na lista do artigo 482 da CLT o verbete "incapacidade técnica". Segundo o julgado, a trabalhadora era obrigada a sonegar informações sobre os produtos que vendia e, muitas vezes, deveria oferecer acessórios como parte do "pacote" de produtos, os quais eram cobrados à parte. Em razão disso, destacou o magistrado que "a reclamada atuava com procedimento ético bastante questionável (...) e, por isso mesmo, estava

preocupada com denúncias perante o PROCON".

Assim, a sentença que havia sido desfavorável à reclamante foi reformada, desconstituindo-se a demissão por justa causa. Com isso, ela foi contemplada com o recebimento das verbas rescisórias, entre as quais o 13º salário, multa de 40% e férias proporcionais. Ela terá também o direito ao levantamento do FGTS e seguro-desemprego.

O apelo ainda versava sobre o pagamento de horas extraordinárias que foram deferidas parcialmente, isto porque o intervalo para refeição não era concedido integralmente e, ainda, porque a reclamada não propiciava a pausa prevista no artigo 384 da CLT.

Com a reversão do resultado da ação, além das condenações acima, a reclamada também foi condenada ao pagamento de indenização dos honorários advocatícios que a trabalhadora teve de dispendar com a demanda a que não deu causa, tudo conforme fundamentação do relator.

Fonte: TRT2 – 02/06/2014

TRT reconhece direito do trabalhador à desconexão.

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) confirmou sentença da 1ª Vara do Trabalho de Teresópolis, na Região Serrana, e manteve a condenação do Hospital de Santa Catarina ao pagamento de horas de sobreaviso nos sábados, domingos e feriados a um coordenador de suprimentos a quem fornecia aparelho celular corporativo. A decisão do colegiado, unânime, reconheceu o direito do empregado à desconexão (em relação ao trabalho).

O autor da reclamação trabalhista recebeu do hospital, em julho de 2005, um aparelho celular e tinha a obrigação de atender às necessidades de urgência, fatos estes não ocasionais, ficando à disposição do empregador sempre nos dias de folgas (sábados e domingos) e feriados.

Segundo uma testemunha ouvida nos autos, a diretoria do hospital determinava que o coordenador de suprimentos, responsável pela compra e previsão do estoque, ficasse com o celular ligado 24 horas em todos os dias da semana para que, em caso de necessidade, como quando da falta de medicamento, atendesse à demanda e entrasse em contato com os fornecedores. Isso aconteceria, normalmente, de duas a três vezes por semana.

Ao apresentar recurso ordinário, o hospital argumentou que o fato de o empregado ser portador de celular corporativo não configura tempo à disposição da reclamada, não sendo devido o adicional de sobreaviso.

A Turma, no entanto, decidiu pela manutenção da sentença de 1ª grau. "Se a empresa precisa manter contato com o empregado para resolver os eventuais problemas, tal empregado encontra-se sujeito ao regime de sobreaviso. Não é necessário que o trabalhador efetivamente trabalhe durante o período de sobreaviso. Elas (as horas de sobreaviso) são

devidas pela mera expectativa durante o seu frágil descanso, pois permanece aguardando sua convocação a qualquer momento, restringindo o seu direito à desconexão", observou o relator do acórdão, desembargador Bruno Losada Albuquerque Lopes.

Fonte: TRT1 – 28/05/2014

Varredora que não dispunha de banheiros e lugares adequados para fazer suas refeições deve ser indenizada.

"Há um cristalino retrocesso social quando passamos a admitir que, dada à natureza externa do labor - limpeza das ruas do Município de Pelotas -, o trabalhador possa ser privado de direitos tão comecinhos como o de usar banheiro para a satisfação de suas necessidades fisiológicas ou a ter um local adequado para fazer suas refeições. Se o Judiciário Trabalhista concluir ser incensurável esse proceder, estará avalizando violações das mais perversas no mundo do trabalho". Este foi o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) ao condenar a Delta Construções S.A. a pagar indenização por danos morais de R\$ 10 mil a uma trabalhadora. Ela alegou ser obrigada a comer em locais públicos, sem higiene, além de sofrer constrangimentos ao ter que utilizar banheiros emprestados. A decisão reforma sentença da 4ª Vara do Trabalho de Pelotas, que julgou improcedente o pleito. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A empregada foi admitida em fevereiro de 2010 e despedida em agosto de 2011. Sua atividade consistia em realizar serviços gerais de varrição nas ruas. Na petição inicial, alegou que sequer banheiros químicos eram disponibilizados pela empresa durante a jornada de trabalho. Também afirmou que, em razão da inexistência de refeitórios, era obrigada a consumir comidas frias ou já deterioradas, pela falta de acondicionamento adequado. Ainda segundo relatou, era necessário fazer necessidades fisiológicas em campos, ou perto de árvores, e quando estava menstruada passava pelo

constrangimento e humilhação de não ter um lugar adequado para realizar sua higiene pessoal.

O juízo da 4ª VT de Pelotas, entretanto, não acolheu os argumentos da trabalhadora, porque considerou que a natureza externa do trabalho faz com que os empregados se submetam a condições diferentes daqueles que exercem suas atividades dentro de fábricas ou outros estabelecimentos. Na sentença, o juiz também argumentou que muitos trabalhadores compartilham dessas mesmas condições e nem por isso pode-se dizer que todos sejam vítimas de danos morais a serem reparados. Ainda, do ponto de vista do magistrado de primeira instância, não se pode afirmar que o trabalho externo, por si só, torne os ambientes inóspitos para refeições, sendo que muitas vezes os locais podem ser até mesmo "muito aprazíveis". Descontente, a empregada recorreu da decisão ao TRT-RS.

Cenário abjeto

Ao apreciar o caso, o relator do recurso na 3ª Turma, juiz convocado Marcos Fagundes Salomão, afirmou que a comprovação dos fatos alegados pela trabalhadora foi feita com provas robustas. O magistrado destacou seis relatos, além do depoimento da própria autora, emprestados de reclamatórias trabalhistas contra a mesma empresa.

Em um dos depoimentos, uma empregada declarou que precisava utilizar banheiros

emprestados e que nem sempre isso era possível, porque os proprietários recusavam-se a emprestar ao ver as suas roupas sujas por causa do trabalho. Outro depoente afirmou que precisava aquecer sua comida em latas, utilizando-se de álcool para acender fogo. Os reclamantes também afirmaram que a comida muitas vezes "azedava" por ficar muito tempo fora de um ambiente adequado para sua conservação.

Para o relator, os depoimentos compõem um "cenário abjeto". Na opinião do magistrado, evoluiu-se muito pouco em 500 anos no Brasil, o que se reflete na aparente impossibilidade de não nos colocarmos no lugar do outro, com um olhar de humanidade e justiça. "Não nos indignamos ao vermos seres humanos alimentando-se feito bicho, na rua, junto a toda sorte de detritos. Somos capazes até de pensar ser 'aprazível' almoçar naquelas condições. Aceitamos passivamente que trabalhadores, pais e mães de família, façam suas necessidades fisiológicas no mato", ponderou. "Nenhuma atividade laboral, por mais específica que seja a sua natureza, justifica essa desumanidade", frisou.

De acordo com Salomão, se o Poder Judiciário concordar com essa conduta, estará avalizando a institucionalização do trabalho degradante, uma das formas da chamada escravidão contemporânea, que reduz o homem a uma "coisa". "A sociedade como um todo, a despeito da imprescindibilidade de determinados trabalhadores - como o são os que realizam a limpeza das vias urbanas, caso da autora - trata-os com indisfarçável desprezo", observou. O juiz também embasou seu ponto de vista na Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e Emprego e em julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Salomão arbitrou o valor da indenização em 50 remunerações recebidas pela trabalhadora. Entretanto, o desembargador Gilberto Souza dos Santos observou que a empresa possui diversas ações neste mesmo sentido e que o Ministério Público do Trabalho pode, eventualmente, pleitear indenização por danos coletivos. O magistrado também observou valores aplicados pelo TRT-RS em ações semelhantes e optou por fixar em R\$ 10 mil o valor, no que foi acompanhado pelo desembargador Ricardo Carvalho Fraga.

Fonte: TRT4 – 30/05/2014

SINDICATO

Companhia aérea é condenada a pagar R\$ 1 mi por usar detector de mentiras.

A Segunda Turma do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 10ª Região (DF e TO) condenou a empresa aérea a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 1 milhão por submeter funcionários ao polígrafo (detector de mentiras). Cabe recurso no Tribunal Superior do Trabalho.

No processo, ficou comprovado que a companhia aérea utilizava o equipamento para testes em empregados ou candidatos a vagas

de emprego de áreas consideradas capazes de comprometer a segurança da atividade, como embarque e desembarque de cargas ou passageiros, em todo o país.

O MPT (Ministério Público do Trabalho), autor da ação civil pública ajuizada na 1ª Vara do Trabalho de Brasília, argumentou que as perguntas formuladas invadiam a intimidade dos trabalhadores. A sentença de primeira instância considerou o procedimento como legal.

O caso chegou ao TRT por meio de recurso do MPT. Para o desembargador João Amílcar, relator do caso no regional, o polígrafo é falível e tem potencial para se tornar elemento de discriminação.

Ele considerou que a conduta da empresa viola o direito fundamental da dignidade das pessoas, o da intimidade e, em especial, o do livre acesso ao emprego e à subsistência digna.

"As perguntas formuladas aos candidatos invadem a sua esfera íntima, pois tratam de questões como a internação em hospitais, o consumo de álcool ou drogas, antecedentes criminais e até mesmo indagações sobre a honestidade, o que não se me afigura admissível."

Com a decisão, a empresa área fica proibida de realizar o teste do polígrafo e deve, ainda, divulgar a proibição da utilização do equipamento em suas instalações por meio de comunicativo interno.

A empresa tem 30 dias para cumprir todas as medidas impostas. Em caso de descumprimento, será multada em R\$ 10 mil por evento.

A indenização de R\$ 1 milhão deverá ser depositada em juízo e gerida conjuntamente com o MPT, para que seja revertida em instituições beneficentes.

Fonte: Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – 29/05/2014

Comerciantes protestam contra Lei da Copa que exclui a categoria do feriado do dia 12 de junho.

O Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, filiado à União Geral dos Trabalhadores - UGT, realizou, na manhã desta sexta-feira (30/05), uma manifestação, em frente à Prefeitura da Cidade para que Fernando Haddad reverta a Lei Municipal nº 15.996/2014 e inclua a categoria comercial no Feriado da Copa, 12 de junho. A decisão, que exclui totalmente os comerciantes, faz com que os mesmos tenham prejuízos perdendo assim seus direitos específicos para o trabalho em feriado como vale-refeição, folga, remuneração em dobro, que já são garantidos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

O Presidente do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo e da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Ricardo Patah (foto acima), enfatiza o objetivo da manifestação. "Sabemos da importância da abertura do comércio no dia 12 de junho devido o Dia dos Namorados e pelo turismo que a abertura da Copa irá ocasionar. Não somos contra o Feriado da Copa estamos indignados pela exclusão dos comerciantes na Lei. Somos a maior categoria do País e estamos sendo discriminados desta forma. A Lei torna o

trabalho da categoria, no Feriado da Copa, um trabalho análogo à escravidão. Se é feriado para outras categorias porque não para os comerciantes para que possam ter seus direitos", disse Patah.

Como parte interessada, os comerciantes se sentem prejudicados pela Lei. "Acho que é uma decisão discriminatória, até porque para outras categorias será feriado nesse dia. Se vamos trabalhar então que haja pelo menos a garantia de nossos direitos que já foram conquistados pelo Sindicato", disse o comerciante, José Ivo Ferreira.

Apoiaram o evento o Sindicato dos Comerciantes de Campinas, Cotia, Jundiá, Osasco além das maiores centrais sindicais UGT, CUT e Força Sindical e os sindicatos dos Instaladores de TV à Cabo (Sindistal), Operadores de Telemarketing (SINTRATEL), Padeiros, Construção Civil, Limpeza Urbana (SIEMACO), Eletricistas, Sindmotos, Correios, Bares e Restaurantes (SINTHORESP), Condutores, Cargas Próprias entre outros.

“É uma ilegalidade. A Lei separa os trabalhadores em 1ª e 2ª categoria, isso é ilegal e não pode acontecer. Além de alterar um direito já assegurado na CCT, essa Lei joga no lixo uma conquista dos trabalhadores”, disse Francisco Pereira da Silva (Chiquinho), presidente do Sindicato dos Padeiros.

Durante ação dos comerciários, o Prefeito Haddad não se manifestou. Se não houver um retorno, na próxima semana o Sindicato entrará com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no Tribunal da Justiça pedindo o cancelamento da Lei. E, na quarta-feira, 04/05, a Entidade realizará outro protesto, desta vez, em frente à Câmara Municipal de São Paulo.

Fonte: Sindicato dos Comerciários de São Paulo – 20/05/2014

Fundo de Amparo ao Trabalhador teve saldo negativo em 2013.

O pagamento do seguro-desemprego e do abono salarial fez o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) encerrar 2013 com saldo negativo de R\$ 10,3 bilhões. A receita do fundo no ano passado foi R\$ 53,6 bilhões e as despesas, R\$ 63,9 bilhões. Para cobrir o déficit, o Tesouro Nacional fez um aporte de R\$ 4,8 bilhões e o restante foi coberto com recursos do patrimônio do próprio fundo.

Segundo o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), o déficit ocorreu principalmente devido às desonerações feitas pelo governo e por retenções em Desvinculação de Receitas da União (DRU).

“Já solicitamos ao governo que estude como serão recompostas ao FAT as desonerações promovidas e o Conselho aprovou um requerimento enviado aos ministérios da área econômica para restituição dos valores

descontados do FAT por DRU e por desonerações tributárias”, informou o presidente do Codefat, Quintino Severo.

De acordo com a prestação de contas ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), foram gastos R\$ 31,9 bilhões com o pagamento de seguro-desemprego e R\$ 14,6 bilhões com abono salarial no ano passado, pagos a mais de 8,8 milhões e 21,3 milhões de beneficiários, respectivamente. Em 2013, o patrimônio do FAT chegou a R\$ 209,7 bilhões – R\$ 5 bilhões a mais do que em 2012.

Em relação aos outros gastos do FAT, foram repassados R\$ 16,9 bilhões ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e retidos R\$ 9,9 bilhões em DRU. Com PIS/Pasep, foram arrecadados R\$ 39,7 bilhões.

Fonte: União Geral dos Trabalhadores – 30/05/2014

REGULAMENTAÇÃO

Projeto que prevê emissão eletrônica da carteira de trabalho seguirá para a Câmara.

A emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por meio eletrônico pode passar a ser uma alternativa à disposição

dos trabalhadores. De autoria do senador licenciado Blairo Maggi (PR-MT), projeto com

essa finalidade foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) nesta quarta-feira (28).

A matéria (PLS 466/2013), que foi aprovada na CAS em decisão terminativa, deverá seguir agora para exame da Câmara dos Deputados, a menos que haja recurso para que a última votação no Senado ocorra em Plenário. O relatório, com voto pela aprovação, foi do senador Armando Monteiro (PTB-PE).

Pelo texto, a emissão eletrônica dependerá de requerimento escrito do empregado, o que torna opcional essa modalidade de identificação. Regulamento a ser elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego irá estabelecer a forma do documento e disciplinará a transferência das informações contidas no documento físico para o meio eletrônico.

Blairo observa, na justificção, que o formato atual do documento não acompanhou a evolução dos meios de armazenamento de informações. Salientou, ainda, que o uso de instrumentos tecnológicos pode proteger os dados trabalhistas e previdenciários de eventuais perdas e deteriorações.

Armando Monteiro, na análise, considera que a proposta representa um estímulo ao avanço da utilização da informática no processo de modernização das relações de trabalho. A seu

ver, a CTPS eletrônica também pode ajudar a reduzir a informalidade no trabalho, fraudes na concessão de benefícios previdenciários e do Seguro-Desemprego, além de ampliar aplicações em outros programas sociais.

Vedação

O texto original vedava o acesso dos empregadores às informações sobre outros empregos do trabalhador. Além disso, previa a necessidade de autorização prévia do empregado para a visualização dos dados por órgãos e entidades que integram a administração direta e indireta dos entes federados.

Por meio de emenda, o relator conseguiu aprovar a retirada das duas restrições. Conforme observou, conhecer dados sobre os antigos contratos é fundamental para a avaliação da competência e experiência da pessoa. E lembrou que hoje o empregador já tem acesso a todas as anotações na carteira, já sendo proibido lançar dados desabonadores.

Quanto à exigência de consentimento do empregado para que outros órgãos visualizem os dados, a seu ver a restrição iria impedir qualquer tipo de fiscalização, em benefício do próprio empregado.

Fonte: Senado Federal – 28/05/2014

Senado aprova adicional de periculosidade para motoboys.

O Plenário do Senado aprovou nesta quarta-feira (28) o pagamento de adicional de periculosidade para motoboys e outros profissionais que utilizam a motocicleta no trabalho. Por unanimidade, foi aprovado projeto que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para considerar perigosa a atividade de quem trabalha em motocicleta. Dessa forma, os motoboys passam a ter direito a adicional de 30% sobre o salário. Aprovado em regime de urgência, o projeto segue agora para sanção presidencial.

O texto aprovado (SCD 193/2003), um substitutivo a projeto do senador Marcelo Crivella (PRB-RJ), acrescenta "atividades de trabalhador em motocicleta" ao artigo 193 da CLT, que trata das atividades que, por sua periculosidade, asseguram ao empregado um adicional sobre o salário. A lei considera como perigosas aquelas atividades que, "por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado". Agora, mototaxista, motoboy, motofrete e

mesmo quem presta serviço comunitário de rua, como a ronda noturna, terá direito ao benefício.

O projeto original, aprovado no Senado em 2011, foi motivada por relatório do Corpo de Bombeiros de São Paulo que apontou a ocorrência de grande número de acidentes envolvendo motocicletas e veículos similares, com vítimas fatais ou sérias lesões.

Relator da matéria em Plenário, o senador Romero Jucá (PMDB-RR) destacou a “contemporaneidade” da proposta.

- A profissão de motoboy tornou-se atividade de risco em todas as cidades brasileiras, principalmente as grandes cidades. Daí a importância e a grandeza deste projeto – defendeu Jucá.

O presidente do Senado, Renan Calheiros, destacou ainda o fato de que, incluídos entre as profissionais com atividade perigosa, os motoboys terão direito a condições melhores de aposentadoria.

- Reconhecer o perigo desta atividade é obrigação de todos nós e do Senado Federal - afirmou.

Autor do projeto, Marcelo Crivella acrescentou que, com o dinheiro a mais do adicional, os motoboys poderão, entre outras coisas, comprar botas e casacos melhores, aumentando sua proteção no trânsito.

- Hoje no Brasil, a cada 20 minutos, morre um motoboy, um mototáxi, um carteiro. É como se ao final do dia caísse um Boeing 777 todo dia no Brasil - lamentou.

Fonte: Senado Federal – 28/05/2014

PEC do Trabalho Escravo é aprovada no Senado e vai à promulgação.

Por unanimidade, com 59 votos favoráveis no primeiro turno e 60 no segundo, o Plenário do Senado aprovou a chamada PEC do Trabalho Escravo. A PEC 57A/1999 prevê a expropriação de terras em que se verifique a prática de trabalho coercitivo.

- É uma vitória cheia de significados para o Senado e para toda a sociedade brasileira. O Senado resgata uma histórica dívida com o Brasil - afirmou o presidente Renan Calheiros, que marcou a sessão de promulgação para quinta-feira (5), às 12h.

A PEC segue agora para promulgação. Vários senadores se manifestaram a favor da proposta, que tramitou no Congresso durante 15 anos.

A aplicação da medida de expropriação, no entanto, dependerá ainda de regulamentação em lei específica, depois de aprovação de uma subemenda no Plenário.

A Comissão Mista de Regulamentação Constitucional deve votar a proposta de regulamentação na próxima semana, conforme anunciou o senador Romero Jucá (PMDB-RR), relator da matéria (PLS 432/2013).

Fonte: Senado Federal – 27/05/2014