

**ALMEIDA** ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping  
**Trabalhista**

29 de Abril a 05 de Maio de 2014

# ÍNDICE

## **TRIBUNAIS ..... 3**

Supermercado não é responsável por verbas de promotora de vendas de fornecedor.....	3
Jornal indenizará motorista com depressão pós-traumática após acidentes.....	3
Arquivada ação de trabalhador que não foi à audiência por morar em outro estado.....	4
Cotidiano estressante provoca síndrome de burnout em operadora de call center.....	6
Turma condena supermercado a pagar em dobro folgas concedidas irregularmente.....	7
Vigilante chamado de vagabundo por não cumprir hora extra vai ser indenizado.....	8
TST suspende terceirização em instalação e manutenção de elevadores.....	8
Trabalhador receberá periculosidade por exposição diária a gás de petróleo.....	9
ONU-PNUD tem imunidade em ação movida por auxiliar de serviços.....	9
Teleatendente de cooperativa terá isonomia com empregados de empresa pública.....	10

## **SINDICATO ..... 11**

Centrais tentam acordo na Câmara para destravar pauta trabalhista.....	11
Acordo na câmara intersindical de conciliação trabalhista do comércio do estado de São Paulo – CINTEC.....	12
CUT dá início a ciclo de debates sobre Copa do Mundo e relações de trabalho.....	12

## **REGULAMENTAÇÃO ..... 14**

Câmara aprova aumento do tempo máximo de caminhoneiros ao volante.....	14
Comissão analisa incentivo fiscal para empresas que treinem jovens em reabilitação.....	15
Proposta concede incentivo fiscal às empresas que contratarem mulheres chefes de família..	16

## TRIBUNAIS

### Supermercado não é responsável por verbas de promotora de vendas de fornecedor.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade subsidiária da rede de supermercados de Vitória (ES), por verbas trabalhistas devidas a uma promotora de vendas de um frigorífico. O entendimento da Turma foi o de que a relação entre o supermercado e o promotor não configura contratação indireta de mão de obra.

Segundo a promotora, ela foi contratada pelo frigorífico e sempre trabalhou nas lojas da rede de supermercados, onde fazia demonstração dos produtos para degustação, verificava o vencimento das peças, conferia estoque, fazia reposição nas gôndolas e efetuava as vendas para os supermercados da Rede. Após sua dispensa, ela entrou com ação trabalhista contra o frigorífico e incluiu a rede de supermercados no processo.

O supermercado contestou a ação argumentando que a promotora se limitava a organizar os produtos e atender os clientes que buscavam os produtos do seu empregador direto. Segundo a defesa do supermercado, havia apenas um contrato de compra e venda de produtos firmado com o frigorífico, e não de intermediação de mão de obra.

#### Responsabilidade subsidiária

A rede de supermercados foi condenada em primeiro grau a responder subsidiariamente pelas dívidas trabalhistas do frigorífico, e a

sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES). Nas duas instâncias, o entendimento foi o de que as atribuições da promotora contribuíam para a atividade fim do supermercado – a venda mercadorias.

Em recurso ao TST, a defesa da Rede reiterou o argumento de não haver intermediação de prestação de serviços ou contratação de mão de obra. O relator do recurso, ministro Hugo Carlos Scheuermann, concluiu que a relação entre o frigorífico e a rede de supermercados é de natureza comercial (compra e venda de produtos), e não de locação de mão de obra. Com isso, não há responsabilidade subsidiária do supermercado com relação aos créditos trabalhistas da promotora de vendas. O voto do relator foi acompanhado por unanimidade.

Segundo o ministro Scheuermann, ainda que a rede de supermercados efetivamente se beneficiasse do trabalho da promotora, isso se dá diante da "óbvia comunhão de interesses" direcionados à venda dos produtos do frigorífico. "Desde que respeitados certos limites, tais como a ausência de ingerência de uma empresa sobre a outra ou mesmo subordinação direta da trabalhadora ao tomador de serviços, não se cogita de responsabilidade subsidiária ou solidária do supermercado quanto ao pagamento de verbas trabalhistas típicas decorrentes do contrato de trabalho", concluiu..

Fonte: TST– 29/04/2014

### Jornal indenizará motorista com depressão pós-traumática após acidentes.

Um motorista de caminhão que entregava jornais na capital e no interior do Rio Grande do Sul

receberá indenização de R\$ 95 mil por desenvolver depressão pós-traumática e perder

75% da capacidade de trabalho após três acidentes de trânsito. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso da Empresa Jornalística, mantendo, assim, a condenação.

Na reclamação trabalhista, o motorista atribuiu à jornada exaustiva os acidentes. No primeiro, fraturou o fêmur, fez cirurgia e ficou com uma perna mais curta e desvio na coluna; no segundo, bateu de frente com um motoqueiro, que morreu. No dia seguinte avisou à empresa que estava sem condições de trabalhar, pois as imagens do acidente ainda eram nítidas, mas não foi dispensado.

Encaminhado ao INSS, passou a receber auxílio-doença por depressão e ficou sete meses afastado. Ao retornar, assumiu a mesma função e, segundo ele, com a mesma jornada exaustiva. No terceiro acidente, uma batida leve, informou à empresa que não se sentia seguro para dirigir, mas continuou com o mesmo trabalho, só que no horário diurno.

Um ano depois, por recomendação médica, necessitou de repouso por pressão alta e alguns dias depois foi demitido sem justa causa. Ajuizou, então, ação trabalhista requerendo indenização por danos morais, patrimoniais, estéticos e psicológicos, entre outros pedidos.

### Responsabilidade civil

O juízo de primeiro grau, com base em laudo pericial, condenou o jornal a indenizar o motorista no valor total de R\$ 95 mil por danos morais e materiais. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), inclusive quanto ao valor da condenação. O Regional confirmou o entendimento de que o motorista era submetido constantemente a jornada extrapolada, e a existência de nexo causal entre o trabalho e o estresse pós-traumático decorrente dos acidentes, com perda de 75% da capacidade de trabalho.

O Regional destacou que a culpa do jornal decorreu da negligência ao não adotar medidas preventivas, não fornecer tratamento psicológico e manter o trabalhador na mesma função, quando ainda estava psicologicamente abalado. Por fim, reconheceu a responsabilidade objetiva (artigo 927, parágrafo único do Código Civil e artigo 7º, caput, da Constituição Federal), que dispensa necessidade de culpa para responsabilização do empregador, pois a condução de caminhões implica maior exposição a risco do que a inerente às demais pessoas.

O recurso de revista da empresa ao TST não foi conhecido por questões de ordem estritamente processual. O relator, ministro Maurício Godinho Delgado, explicou que a empresa fundamentou o recurso unicamente em violação aos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, que tratam do ônus da prova, inviáveis ao conhecimento por não existir controvérsia quanto a este ponto.

Fonte: TST – 29/04/2014

## Arquivada ação de trabalhador que não foi à audiência por morar em outro estado.

A Justiça do Trabalho arquivou reclamação de um montador que não compareceu à audiência alegando que passou a residir em outro estado e não tinha condições financeiras para custear a viagem do Maranhão para São Paulo. Ele se fez representar por outro empregado com a mesma função na empresa contra a qual ajuizou a ação, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) não aceitou o motivo para a

ausência apresentada pelo trabalhador, por entender que não se enquadrava entre as possibilidades do artigo 843, parágrafo 2º, da CLT.

O TRT-SP, ao manter a sentença que decidiu pelo arquivamento, ressaltou que o trabalhador tinha prévio conhecimento da data da audiência e da obrigatoriedade do seu comparecimento, e da pena em caso de ausência. Contra a decisão

regional, o montador apelou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), mas a Oitava Turma não conheceu do recurso de revista, por questões processuais: o julgado apresentado para comprovar divergência jurisprudencial era inespecífico, ou seja, não tratava de situação idêntica. A Turma também afastou os argumentos de violação aos artigos 843, parágrafo 2º, da CLT e 5º, caput e incisos XXXV, XXXVI, LV e LXXVIII, da Constituição da República.

### Motivo pré-existente

Os fatos apresentados como impeditivos do comparecimento do trabalhador à audiência – residência em outro estado e indisponibilidade financeira para o deslocamento – "são pré-existentes ao próprio ajuizamento da ação, não se afigurando válidos a constituir o motivo relevante previsto no artigo 843 da CLT", destacou o relator no TST, desembargador convocado João Pedro Silvestrin. Afinal, o trabalhador já residia no Maranhão quando propôs a reclamação trabalhista.

O magistrado esclareceu que, segundo os artigos 843 e 844 da CLT, "somente não ocorrerá arquivamento se, cumulativamente, restar comprovada doença ou motivo poderoso para a ausência e o empregado se fizer representado por colega de profissão ou pela entidade de classe". A primeira exigência, segundo ele, não foi preenchida. O relator destacou ainda que o TST vem entendendo que o motivo autorizador da ausência à audiência "deve ser suficientemente robusto e imprevisível, de modo a tornar temporariamente inviável o deslocamento do empregado até a Vara do Trabalho".

### Indenização

A ação foi proposta pelo montador em 7/2/2011, com o objetivo de conseguir pagamento de indenização por danos materiais, danos morais

e indenização por honorários advocatícios. Na reclamação, contou que foi contratado em dezembro de 1977 pela montadora de São Bernardo do Campo (SP), e dispensado sem justa causa em agosto de 2010.

Resolveu, então, voltar para seu estado de origem, o Maranhão. Contudo, porque a empresa preencheu erroneamente o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, ele só pôde levantar os depósitos do FGTS três meses depois. Sem poder saldar dívidas nem prover o próprio sustento e de sua família, acabou sofrendo humilhações e constrangimento, e por isso ajuizou a reclamação.

### Alternativas

Apesar de ter seu pedido frustrado, o trabalhador ainda tem possibilidade de conseguir a indenização. De acordo com o TRT-SP, o arquivamento extingue o feito sem julgamento do mérito, facultando a possibilidade de ajuizar nova reclamação, nos termos do artigo 268 do Código de Processo Civil, o que não lhe acarreta, de imediato, nenhum prejuízo processual.

Por sua vez, João Pedro Silvestrin lembrou que o TST está atento às dificuldades de acesso à Justiça de trabalhadores que mudam de domicílio após o contrato de trabalho. Por isso, tem abrandado a regra de competência prevista no artigo 651 da CLT, admitindo o ajuizamento de reclamações trabalhistas no foro de residência do empregado, quando seu ajuizamento no local de prestação dos serviços for demasiadamente custoso para a parte.

O trabalhador ainda interpôs agravo regimental contra a decisão, mas a Turma o rejeitou, por entender que tal recurso só é cabível contra decisão monocrática do relator, o que configura erro grosseiro.

Fonte: TST – 29/04/2014

## Cotidiano estressante provoca síndrome de burnout em operadora de call center.

Demitida por justa causa em outubro de 2010, após dirigir expressão de baixo calão a um cliente, uma teleoperadora comprovou que sua reação foi causada pela síndrome de burnout, também chamada de síndrome do esgotamento profissional. Com isso, conseguiu reverter, na Justiça do Trabalho, a demissão em dispensa imotivada e receber indenização por danos morais em decorrência de doença ocupacional no valor de R\$ 5 mil.

O processo foi julgado pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que negou provimento ao agravo de instrumento da empresa. A relatora do processo, ministra Kátia Magalhães Arruda, manteve o despacho do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) que negou seguimento aos recursos de revista de ambas as partes. A teleoperadora tinha interposto recurso adesivo, pleiteando aumento da indenização para R\$ 15 mil, mas, como o recurso adesivo segue o resultado do principal, seu agravo foi julgado prejudicado.

### Atendimentos desgastantes

O episódio que motivou a dispensa aconteceu durante um atendimento em que o cliente ficou irritado com o procedimento da empresa e tinha dificuldades em entender as explicações sobre as providências cabíveis. Na reclamação trabalhista, a teleoperadora juntou atestado médico concedido dias após o episódio, com diagnóstico de problema mental. Em juízo, a perícia técnica reconheceu a síndrome de burnout, com nexos de causalidade com o trabalho. Ao julgar o caso, o TRT-GO condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 5 mil por danos morais, salientando o cotidiano de trabalho demasiado estressante dos teleoperadores.

Entre os diversos fatores, citou cobrança de metas, contenção de emoções no atendimento e reclamações diárias de usuários agressivos. Diante desse cenário, sobretudo pela ausência

de pausas após os atendimentos desgastantes em que havia agressões verbais, o Regional entendeu caracterizada a doença ocupacional e devida a indenização, por ofensa à integridade psíquica da trabalhadora, de quem empresa não citou problemas relativos ao histórico funcional.

A empregadora então, recorreu ao TST. Alegou, quanto à indenização, que a perícia não foi realizada no local de trabalho e que a concessão de pausas reconhecida pela própria operadora, não foi levada em conta para a decisão.

A ministra Kátia Arruda, ao fundamentar seu voto, destacou que o reexame das alegações da empresa de que não foram demonstrados os pressupostos para a configuração do dano moral demandaria nova análise das provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Observou também que o fato de não ter havido perícia in loco "não modifica a conclusão do TRT sobre a constatação de dano moral, uma vez que a valorização das provas cabe ao juízo, o qual, segundo o princípio do livre convencimento motivado, decide sobre o direito postulado".

### O que é a síndrome de burnout

De acordo com o laudo pericial que serviu de base à decisão, a síndrome de burnout "é um quadro no qual o indivíduo não consegue mais manter suas atividades habituais por total falta de energia". Entre os aspectos do ambiente de trabalho que contribuem para o quadro estão excesso de trabalho, recompensa insuficiente, altos níveis de exigência psicológica, baixos níveis de liberdade de decisão e de apoio social e estresse.

Os principais sintomas são a exaustão emocional, a despersonalização (reação negativa ou de insensibilidade em relação ao público que deveria receber seus serviços) e diminuição do envolvimento pessoal no trabalho. O quadro envolve ainda irritabilidade e



alterações do humor, evoluindo para manifestações de agressividade, alteração do sono e perda do autocontrole emocional, entre outros aspectos.

Ainda segundo o laudo, estatisticamente a síndrome afeta principalmente profissionais da área de serviços. Os fatores determinantes do burnout podem ser classificados segundo a Classificação Estatística Internacional de

Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10) como "problemas relacionados ao emprego e desemprego: ritmo de trabalho penoso" ou "circunstância relativa às condições de trabalho". No Brasil, o Regulamento da Previdência Social (Decreto 3048/1999), em seu Anexo II, cita a "Sensação de Estar Acabado" ("Síndrome de Burnout", "Síndrome do Esgotamento Profissional") como sinônimos.

Fonte: TST – 30/04/2014

## TST condena supermercado a pagar em dobro folgas concedidas irregularmente.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma rede de supermercados do Nordeste, a pagar em dobro as folgas semanais usufruídas de forma irregular por um empregado. Em decisão unânime na sessão desta quarta-feira (30), a Turma considerou irregular uma cláusula prevista em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrado entre a empresa e o Ministério Público do Trabalho que autorizava a alteração da escala de folgas.

O comerciário alegou que seu direito de usufruir do descanso semanal remunerado no dia correto foi desrespeitado ao longo de todo o contrato. Segundo ele, quando a folga semanal coincidia com o domingo no qual estava escalado, acabava trabalhando oito dias seguidos, em violação ao artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, que prevê o repouso preferencialmente aos domingos.

Na contestação, o grupo empresarial destacou que a Lei 605/49, que trata do repouso semanal remunerado, não obriga que este seja sempre aos domingos. Sustentou que, por conta da natureza de sua atividade e da necessidade de escalas, celebrou o TAC com o MPT, e, assim, a concessão de repouso entre o sétimo e o décimo segundo dia trabalhado não implicaria descumprimento da lei.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora levou o TAC em consideração para indeferir o pedido do trabalhador. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença.

### Novo desfecho

O empregado interpôs novo recurso, desta vez ao TST, onde o desfecho foi outro. A Quinta Turma confirmou a obrigatoriedade de respeito à periodicidade legal para o descanso, que deve ser concedido, no máximo, no dia posterior ao sexto dia trabalhado, sob pena de violar o artigo 7º, inciso XV, da Constituição.

Quanto ao acordo assinado entre a empresa e o MPT, a Turma ressaltou que o órgão ministerial não teria cumprido seu papel constitucional de defensor dos interesses públicos da ordem jurídica e, principalmente, dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo vedado ao MPT transigir sobre tal matéria. Tendo o ministro Emmanoel Pereira como relator, a Turma condenou a rede a pagar as folgas em dobro em todas as ocasiões em que foram concedidas ao empregado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, nos termos da Orientação Jurisprudencial 410 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

Fonte: TRT2 – 30/04/2014

## Vigilante chamado de vagabundo por não cumprir hora extra vai ser indenizado.

O Banco foi condenado a pagar, de forma subsidiária, indenização por dano moral a um vigilante de uma empresa de vigilância que prestava serviços em uma agência bancária e sofria assédio moral, pois, se não realizasse horas extras, era chamado de "vagabundo". A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso do banco.

O assédio moral ao empregado começou, segundo ele, a partir do momento em que informou à empresa que não mais realizaria as horas extraordinárias. Uma testemunha confirmou a denúncia do empregado, dizendo que, caso não realizassem as horas extras, inclusive em dias de folga, eram ameaçados de suspensão, chamados de "vagabundos" e que estavam "fazendo corpo mole".

Segundo o ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, relator que examinou o recurso na Oitava Turma, a existência do dano moral, da culpa e do nexo causal ficou claramente demonstrada na conduta ilícita da empresa de constranger os empregados que não fizessem horas extras, sob xingamentos e ameaças de suspensão. Assim, não havendo as violações constitucionais ou legais apontadas pelo banco, o relator não conheceu do recurso.

A decisão foi por unanimidade. O processo já transitou em julgado.

Fonte: TRT2 – 02/05/2014

## Turma suspende terceirização em instalação e manutenção de elevadores

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que uma empresa de elevadores suspenda a contratação de trabalhadores terceirizados para a realização das atividades de montagem, instalação e manutenção de elevadores. Decidiu ainda que a empresa contrate empregados com registro em carteira de trabalho para a prestação desses serviços, sob pena de multa diária de R\$ 5 mil, após o trânsito em julgado da decisão.

A Turma acolheu recurso do Ministério Público do Trabalho da 1ª Região em ação civil pública ajuizada no Rio de Janeiro. Os ministros consideraram os serviços em questão como atividade fim, sem possibilidade de terceirização (Súmula 331 do TST). Com isso, reformaram as decisões de primeiro e segundo graus que consideraram legal a terceirização.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, redator do acórdão no recurso do Ministério Público na

Primeira Turma do TST, destacou que, no objeto social da Atlas, consta a "montagem, instalação, conservação e manutenção, por conta própria ou através de terceiros, entre outros". Para Scheuermann, tais atividades "são uma própria extensão da comercialização desse produto".

Ele lembrou ainda que todo elevador exige montagem, instalação e manutenção para atingir a sua finalidade. Se tais serviços não fossem oferecidos pela empresa, haveria dificuldades na comercialização dos elevadores. "Não se trata, portanto, de atividade periférica ou acessória, mas, sim, de serviço crucial para a relação da empresa com os seus consumidores e para o resultado final de seu empreendimento".

### Vencido

O ministro Walmir Oliveira da Costa, relator, ficou vencido na votação da Primeira Turma. Ele



defendeu o não acolhimento do recurso do Ministério Público do Trabalho contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

Entre outros aspectos, o ministro destacou que não foi considerado como fato incontroverso, pelo Regional, que os serviços de instalação e manutenção de elevadores constituam atividades fim da empresa. Assim, para se

chegar à conclusão de que se trata mesmo de atividade fim, seria necessária a análise das provas do processo, o que não é permitido ao TST nessa fase da ação (Súmula 126). Contra a decisão, a empresa opôs embargos de declaração, ainda não examinados pela Primeira Turma.

Fonte: TRT2 – 02/05/2014

## Trabalhador receberá periculosidade por exposição diária a gás de petróleo

Um operador de empilhadeira teve reconhecido pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho o direito ao recebimento de adicional de periculosidade por ficar exposto à área de manipulação de gás liquefeito de petróleo (GLP) durante o abastecimento do equipamento, mesmo após a perícia averiguar que a exposição tinha duração de, no máximo, três minutos, duas vezes ao dia. No entendimento da Turma, como o contato decorria das próprias atividades do empregado e, por isso, era habitual, o adicional é devido.

De acordo com acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), entre as atividades exercidas pelo operador de empilhadeira estava a de encher um cilindro de GLP durante uma ou duas vezes ao dia, em operação que durava de um a três minutos. Apesar de o contato com o GLP ser considerado atividade perigosa pela Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Regional considerou que o

período de exposição era "extremamente reduzido" e, por isso, o operador não faria jus ao adicional.

Em recurso de revista ao TST, o trabalhador insistiu no direito ao adicional porque o próprio perito do processo confirmou que o tempo dispendido no abastecimento não poderia ser considerado ínfimo a ponto de reduzir significativamente o perigo ao qual estava exposto.

Após analisar o caso, o ministro relator, José Roberto Freire Pimenta, considerou que a permanência habitual em área de risco, mesmo que por tempo ínfimo, caracteriza contato intermitente, com risco potencial para o trabalhador. Dessa forma, reformou a decisão regional e deferiu o adicional de 30% sobre o salário do operador. A decisão foi unânime.

Fonte: TRT2 – 05/05/2014

## ONU-PNUD tem imunidade em ação movida por auxiliar de serviços

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu, em decisão unânime, recurso de revista da Organização das Nações Unidas – Programa das Nações para o Desenvolvimento

(ONU/PNUD) para reconhecer a imunidade absoluta de jurisdição do organismo internacional em seus atos de gestão, mesmo nos que envolvem relações de trabalho. Ao

reconhecer a imunidade da ONU/PNUD, a Turma extinguiu processo sem analisar o mérito do pedido.

A contratada, que trabalhava como auxiliar de serviços, entrou com ação contra a ONU/PNUD e a Fazenda do Estado de São Paulo alegando ter sido dispensada sem motivo e sem o recebimento dos direitos trabalhistas. A 62ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a ONU/PNUD e a Fazenda ao pagamento das verbas.

O organismo internacional recorreu alegando, entre outras razões, que teria imunidade de jurisdição, ou seja, não estaria sujeito a ação judicial baseada na legislação trabalhista brasileira. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença, com o entendimento de que a ONU/PNUD, ao contratar empregados brasileiros "renunciou tacitamente à imunidade de jurisdição". Segundo o TRT-SP, a Constituição Federal assegura que nenhuma lesão ou ameaça de lesão a Direito poderá ser excluída da apreciação do Poder Judiciário.

No recurso de revista ao TST, a defesa da ONU/PNUD alegava que as decisões de primeiro e segundo graus relativizaram a

imunidade de jurisdição dos organismos internacionais e, com isso, ofenderam os Decretos 27.784/50, 52.288/63 (que tratam da imunidade de jurisdição) e 59.308/66, relativo a acordo de cooperação técnica com a ONU e suas agências especializadas. Segundo a defesa, o afastamento da imunidade violou artigos da Constituição Federal, por negar direitos e garantias previstos em tratados internacionais.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do processo, acolheu o pedido para reconhecer a imunidade de jurisdição do organismo internacional. Ele destacou a jurisprudência firmada pelo TST no sentido de que os organismos internacionais detêm imunidade absoluta de jurisdição, "inclusive em relação aos atos de gestão, nos quais estão inseridas as relações de trabalho". Essa imunidade, conforme esclareceu, está prevista em tratado internacional do qual o Brasil é signatário - a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas, ratificada pelos Decretos 27.784/50 e 52.288/63.

A decisão foi unânime.

Fonte: TRT2 – 05/05/2014

## Teleatendente de cooperativa terá isonomia com empregados de empresa pública.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de um auxiliar contratado por uma cooperativa para prestar serviços à Companhia Estadual de Geração de Energia Elétrica (CEE-GT), do Rio Grande do Sul, para que ela receba o mesmo salário pago aos empregados da empresa pública. A Turma entendeu que a concessão de vantagens trabalhistas a uns e a sonegação desses mesmos direitos a outros, com idêntica função, afronta o princípio da isonomia, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal.

O auxiliar era contratado pela Cooperativa de Produção e Trabalho de Deficientes Físicos, Auditivos e Visuais (Coopervisão) no cargo de auxiliar administrativo, e sempre exerceu a função de teleatendente na CEE-GT juntamente com colegas contratados diretamente pela empresa pública, porém com salários inferiores. Na ação trabalhista, alegou que sua situação era irregular, pois a cooperativa, na prática, intermediava mão-de-obra visando fraudar a CLT. Assim, pedia o reconhecimento da relação de emprego diretamente com a tomadora e os efeitos legais e salariais daí decorrentes.

A sentença não reconheceu o vínculo, mas condenou a CEEE e a Coopervisão ao pagamento de diferenças salariais decorrentes das vantagens previstas no quadro de carreira da empresa, por entender ter o auxiliar os mesmos direitos dos empregados da tomadora dos serviços, conforme disposto no artigo 12 da Lei 6.019/74, que trata da contratação de serviços temporários em empresas urbanas.

### Atividade-meio

Todavia, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) considerou lícita a terceirização, por entender que o serviço de teleatendimento estaria ligado à atividade-meio, e não à atividade-fim das empresas do grupo CEEE. Mesmo comprovado que empregados da CEEE exerciam a mesma função de teleatendente junto com terceirizados, o Regional afastou o

direito à isonomia e a aplicação, ainda que por analogia, da Lei 6.019/74, por não se tratar de contratação temporária.

A decisão foi reformada no TST, com voto favorável do relator, ministro José Roberto Freire Pimenta, ao recurso do auxiliar. Para o relator, de fato, a finalidade da aplicação analógica do artigo 12, alínea "a" da Lei 6.019/74 é evitar a terceirização que pretende sonegar direitos garantidos aos trabalhadores. Mesmo admitindo-se a possibilidade de terceirizar serviços de teleatendimento, o relator considerou injustificável manter alguns empregados da CEEE prestando os mesmos serviços, simultaneamente, com terceirizados e "conferindo-lhes tratamento desigual".

A decisão foi unânime.

Fonte: TRT2 – 05/05/2014

---

## SINDICATO

---

### Centrais tentam acordo na Câmara para destravar pauta trabalhista.

Sindicalistas têm reunião com presidente da Casa para tentar aprovar projetos como o da redução da jornada.

São Paulo - Dois dias antes do 1º de Maio, as centrais sindicais farão nova tentativa de avançar a chamada agenda trabalhista no Congresso. Com unificação parcial no evento do Dia do Trabalho, todas se reúnem na tarde de hoje (29) para uma reunião com o presidente da Câmara dos Deputados, Henrique Eduardo Alves (PMDB-RN). A Câmara marcou para a próxima terça-feira (6) uma comissão geral para discutir o tema. Os representantes dos trabalhadores adiantam que não aceitarão um acordo que inclua projetos de interesses das entidades empresariais.

"A partir dessa comissão geral, vamos escolher alguns pontos que possam ser levados a votação, vamos selecionar o que consideramos prioritário", diz o presidente da CSB, Antonio Neto. "É o momento de mostrar quem está contra e a favor dos trabalhadores."

"Não estamos abertos para discutir uma pauta positiva casada com uma pauta negativa", afirma o presidente da CTB, Adilson Araújo, que vê na convocação feita por Alves um resultado da marcha realizada pelas centrais em 9 de abril. Também se iniciou um processo de discussão na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara. "O grande elemento que nos une é a agenda da classe trabalhadora."

Os principais itens da pauta são a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, o

fim do fator previdenciário, a correção da tabela do Imposto de Renda, a rejeição do Projeto de Lei 4.330 (sobre terceirização) e a aprovação das convenções 151 (direito de greve e negociação coletiva no serviço público) e 158 (contra demissões imotivadas) da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

"Gostaríamos muito que se votasse o fim do fator previdenciário e a redução da jornada",

comenta o secretário de Relações Internacionais da CUT, João Felício. Ele chamou a atenção para a ofensiva patronal e lembrou que neste momento a preocupação é garantir mais direitos, sem abrir mão dos atuais. "Não queremos perder nenhum direito previsto na CLT", acrescentou.

Fonte: Sindpd São Paulo – 30/04/2014

## Acordo na câmara intersindical de conciliação trabalhista do comércio do estado de São Paulo – CINTEC

Quando o trabalhador do comércio procura o Departamento Jurídico do Sindicato dos Comerciários de São Paulo para propor uma ação contra a empresa que trabalha, requerendo seus direitos, o primeiro passo é uma tentativa conciliação, para tentar amigavelmente a resolução dos problemas.

Muitas das questões trabalhistas entre o trabalhador e a empresa são resolvidas em conversas, e por isso o Sindicato, busca essas audiências antes de procurar o judiciário. Estas conciliações são realizadas na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio do Estado de São Paulo – CINTEC, que foi criada no dia 4 de setembro de 2000, em cumprimento à Lei nº 9.958/00, fica localizada na Rua Barão de Itapetininga, 297 - 2º andar, CEP 01042-001. Fone: 11 3231-3221 ou 11 3151-3816.

Estes acordos são em geral sempre cumpridos, e desta fora soluciona-se a demanda, contudo existem empresas que fazem o acordo e, por algum motivo, deixam de cumprir, caso isso aconteça o termo de conciliação firmado entre as partes passa a ser um título executivo extrajudicial, ou seja pode ser cobrado

diretamente na justiça, com a aplicação de uma multa, sem a necessidade de que se discuta se o funcionário tem ou não aquele direito, somente a cobrança dos valores, como uma confissão de dívidas.

Isto foi o que aconteceu com o empregado M. I. G. que buscou o Sindicato para a abrir um processo contra uma empresa de informática, foi até a CINTEC e lá foi feito um acordo, que eventualmente foi desrespeitado pela empresa. Em seguida, o Sindicato ingressou com a execução direta do acordado, aplicando penalidade pelo inadimplemento, o Juiz determinou que a empresa fizesse o pagamento.

O Atendimento Jurídico, para propositura de ações, é feito na Sede do Sindicato, na Rua Formosa, nº 99, segundo andar, Centro, de segunda a sexta-feira, das 09:00 às 17:00, pela ordem de chegada, na Subsede de Santo Amaro na Rua Coronel Luís Barroso, 102/106, às terças-feiras (com horário marcado, Fone: 11 2162-1700 ou 11 2162-1701) e na Subsede de São Miguel na Rua Arlindo Colaço, 162, às sextas-feiras (com horário marcado, Fone: 11 3466-9600).

Fonte: Sindicato dos Comerciários – 02/05/2014

## CUT dá início a ciclo de debates sobre Copa do Mundo e relações de trabalho

Nesta quarta-feira (30), em Salvador, a CUT-BA deu início ao Ciclo de Debates sobre as relações de trabalho na Copa do Mundo no Brasil em 2014. A atividade é parte da programação da Central baiana para o Dia do Trabalhador. O secretário nacional de Juventude da CUT, Alfredo Santos Junior, participou da atividade que lotou o auditório do Sindprev, em Nazaré, sob coordenação da secretaria de Relações de Trabalho da CUT-BA. A necessidade de ampliar o diálogo entre o movimento sindical e a juventude que foi às ruas no ano passado e a necessidade de fortalecer a luta por trabalho decente foram pontos centrais dos debates.

O consultor da Secretaria Estadual para Assuntos da Copa do Mundo (Secopa), Tiago Cordeiro, trouxe uma série de dados sobre os impactos econômicos e sociais da realização da Copa do Mundo para a Bahia. O ex-presidente da CUT-BA e assessor parlamentar, Luiz Denis, falou sobre o papel da militância sindical no que diz respeito ao avanço da sua agenda de luta num momento de grande visibilidade como a Copa do Mundo. O vice-presidente da Associação Baiana de Imprensa e do PT-BA, Ernesto Marques, falou sobre a necessidade de ampliar a luta pela democratização da comunicação e a cobertura midiática dos protestos de junho de 2013. O representante do movimento Passe Livre, Valter Takamoto, justificou a importância da mobilização popular por um transporte público de qualidade e que atenda a todos. A secretária de Formação do PT-BA, Elen Coutinho, tratou da luta de classes e as mobilizações populares.

Alfredo ressaltou ainda a importância das manifestações de junho de 2013 no que diz respeito à questão do engajamento cívico. "As manifestações foram positivas. O que é questionável é a forma como a mídia empresarial no Brasil se apoderou das manifestações para dar um enfoque que fosse favorável ao seu discurso", disse.

O secretário de Relações de Trabalho da CUT-BA, Raimundo Calixto, enfatizou a importância do debate sobre trabalho decente durante eventos de grande visibilidade como a Copa do Mundo. "Temos que aproveitar a visibilidade e colocar a nossa pauta nas ruas, por mais e melhores empregos, que garantam a dignidade e os avanços que queremos", colocou.

O secretário de Comunicação da CUT-BA, Thiago Rios, ressaltou o papel fundamental da luta pela democratização da comunicação para os movimentos sindical, social e popular. "Enquanto formos pautados somente pela grande mídia estaremos sujeitos à manipulação e destituídos do direito fundamental que é a comunicação. Vencer o grande empresariado que impõe a sua hegemonia nos meios de comunicação é para nós um desafio a ser vencido", sinalizou.

O dirigente estadual da CUT-BA, Paulo Abdala, reforçou a importância de que o movimento sindical esteja forte nas ruas, levando as suas bandeiras de luta e ampliando a batalha pela reforma agrária e a política agrícola, em defesa da política de valorização do salário mínimo, combatendo a terceirização e na luta pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários para 40 horas semanais.

O coordenador do Sindprev-BA e da CUT-BA, Valdemir Medeiros, disse que a CUT tem o papel fundamental de apoiar os movimentos sociais em busca de uma sociedade mais justa e humana. "Vamos continuar onde sempre estivemos, nas ruas e nos locais de trabalho levando a nossa agenda de luta que inclui temas fundamentais como a reforma política, a defesa de 10% do PIB para a Educação Pública e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens", salientou.

O coordenador do Sintsef, Edvaldo Pitanga, enfatizou a necessidade de ampliar a luta por Trabalho Decente, que de acordo com a



orientação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é aquele que tem remuneração justa e é exercido em condições adequadas. "Temos que não apenas combater o trabalho escravo, mas também garantir postos de

trabalho que atendam às nossas reivindicações para que possamos conseguir avançar na luta por justiça social e cidadania", disse.

Fonte: Central Única dos Trabalhadores – 30/04/2014

## REGULAMENTAÇÃO

### Câmara aprova aumento do tempo máximo de caminhoneiros ao volante

Proposta também prevê realização periódica de exame toxicológico e criação de programa de apoio ao transporte de cargas, entre outros pontos.

O Plenário da Câmara dos Deputados aprovou nesta terça-feira (29) proposta que aumenta o tempo máximo ao volante do motorista profissional de 4 horas para 5,5 horas contínuas e altera a forma de aproveitamento do descanso obrigatório, além de outros detalhes no regulamento da profissão.

Segundo a proposta, a jornada do motorista profissional continua a ser de oito horas, com duas extras, mas convenção ou acordo coletivo poderá prever até quatro horas extras. A matéria será votada ainda pelo Senado.

O texto aprovado é um substitutivo do relator pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, deputado Jovair Arantes (PTB-GO), aos projetos de lei 4246/12, do deputado Jerônimo Goergen (PP-RS); e 5943/13, da comissão especial que analisou o tema.

#### Tempo de descanso

De acordo com o texto, a cada seis horas no volante, o motorista deverá descansar 30 minutos, mas esse tempo poderá ser fracionado, assim como o de direção, desde que esse último seja limitado às 5,5 horas contínuas.

Já o descanso obrigatório, de 11 horas a cada 24 horas, poderá ser fracionado, usufruído no veículo e coincidir com os intervalos de 30 minutos. O primeiro período, entretanto, deverá ser de 8 horas contínuas.

O texto também define o que é tempo de espera, quando o motorista não está dirigindo. São enquadradas nesse conceito as horas em que o motorista profissional empregado aguarda a carga ou descarga do caminhão e o período gasto com a fiscalização de mercadoria na alfândega.

Se essa espera for maior que duas horas, o tempo será considerado como repouso.

A proposta converte em advertência as multas aplicadas em decorrência da lei atual (12.619/12) quanto à inobservância dos tempos de descanso e também aquelas por excesso de peso do caminhão.

#### Longa distância

Nas viagens de longa distância com duração maior que sete dias, o projeto concede repouso semanal de 35 horas, contra as 36 horas da lei atual, permitindo seu fracionamento em dois e o acúmulo de até três períodos de repouso seguidos, que poderão ser usufruídos no retorno da viagem.



No caso do empregado em regime de compensação, que trabalha 12 horas seguidas e descansa por 36 horas, o projeto retira a necessidade de a convenção ou acordo coletivo que prever esse regime justificá-lo em razão de especificidade, de sazonalidade ou de característica do transporte.

Todas as regras de descanso semanal e diário constam da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-lei 5.452/43).

O projeto permite ao motorista estender o período máximo de condução contínua pelo tempo necessário para chegar a um lugar que ofereça segurança e atendimento. Na lei atual, essa extensão é de uma hora.

### Penalidades

A penalidade que poderá ser aplicada pela polícia rodoviária ao caminhoneiro por descumprir esses períodos de repouso passa de grave para média, embora permaneça a retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso.

Entretanto, o projeto determina a conversão da penalidade para grave se o motorista cometeu outra infração igual nos últimos 12 meses.

No caso dos motoristas de ônibus, o fracionamento do intervalo de descanso poderá ser em períodos de 10 minutos e, se o empregador adotar dois motoristas, o descanso poderá ocorrer com o veículo em movimento. Após 72 horas, no entanto, o repouso deverá continuar em alojamento externo ou com o veículo parado se for do tipo leito.

### Cessão de veículo

Será permitido também o empréstimo de veículo de empresa de transporte ao motorista autônomo, sem vinculação empregatícia.

O pagamento ao motorista ou à transportadora pelo tempo que passar de cinco horas na carga

e descarga de veículo passa de R\$ 1 por tonelada/hora para R\$ 1,38 e será atualizado anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

### Peso extra

O substitutivo aprovado aumenta de 5% para 10% a tolerância admitida sobre os limites de peso bruto do caminhão por eixo para rodagem nas estradas brasileiras. Esse limite passará a ser aplicado para todas as ruas disciplinadas pelo Código de Trânsito Brasileiro.

“Não é justo que um caminhão que venha da Argentina, do Uruguai ou do Paraguai tenha uma tolerância de peso de 10% entre eixos, e o trabalhador brasileiro não ter o benefício”, disse o deputado Jerônimo Goergen (PP-RS), ressaltando que o projeto foi fruto de um grande debate.

### Locais de descanso

Em relação aos locais de descanso e pontos de parada, o projeto determina a publicação da relação desses locais pelo poder público e condiciona a aplicação das penalidades pelo descumprimento da futura lei à publicação dessa relação e de suas atualizações subsequentes relativamente a cada rodovia incluída.

Entre os locais de repouso e descanso dos motoristas profissionais, o projeto lista estações rodoviárias, refeitórios das empresas ou de terceiros e postos de combustíveis.

Está previsto também que o poder público terá cinco anos para ampliar a disponibilidade dos locais de repouso e descanso nas estradas, inclusive por meio da exigência de sua abertura pelas concessionárias de rodovias e instituição de linhas de crédito.

Fonte: Câmara Federal – 29/04/2014

## Comissão analisa incentivo fiscal para empresas que treinem jovens em reabilitação

A Comissão de Assuntos Sociais analisa, na quarta-feira (7), projeto que garante desconto de até 5% do Imposto de Renda para empresas que contribuírem no treinamento e capacitação de jovens que vivem em abrigos ou casas de reabilitação (PLS 305/2012).

De autoria do senador Gim (PTB-DF), a proposta também estabelece que se o jovem for contratado após a conclusão do curso ou treinamento, a empresa ficará isenta da contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por até um ano.

O projeto estabelece uma série de condições para garantir uma capacitação eficaz, entre elas a duração de três a 18 meses para o treinamento, que deverá ter carga horária de 12 a 20 horas semanais, além de controle de frequência, avaliação de aprendizagem e acompanhamento profissional.

O treinamento também poderá ser realizado em escolas vinculadas a serviços nacionais de aprendizagem, como o Senai e o Senac, desde que os custos com matrícula, mensalidades, transporte e material didático sejam cobertos pela empresa.

O projeto também inclui obrigações para o jovem beneficiário do programa. Caso a frequência seja inferior a 75% das aulas ou o desempenho seja considerado insuficiente, ele será desligado do projeto e não poderá participar de outro pelo prazo de seis meses.

### Tramitação

Antes de chegar a CAS, a matéria passou pela Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE), em que foi relatada pelo senador João Vicente

Claudino (PTB-PI). Em seu voto favorável à aprovação o relator argumenta que as políticas públicas devem favorecer a geração de empregos, com foco no sistema de formação e qualificação de jovens carentes e em situação de risco.

O relator da matéria na Comissão de Assuntos Sociais, senador Benedito de Lira (PP-AL), também apresentou seu voto pela aprovação do projeto com uma emenda. Para o senador, com o incentivo fiscal previsto pelo projeto, mais empresas terão interesse em oferecer capacitação profissional a esses jovens.

O parlamentar acredita ainda que a renúncia fiscal a ser feita pelo Estado reverterá em menor reincidência de infrações por parte dos jovens, para quem o trabalho passará a ser “o resgate” da aceitação na sociedade.

### Emenda

Benedito de Lira retirou do texto original a previsão de isenção das contribuições para o INSS relativas à remuneração do jovem empregado durante os 12 primeiros meses.

O relator argumenta que a seguridade social, por determinação constitucional, é financiada por toda a sociedade e que “as contribuições sobre a folha de salários é obrigatória, sem exceções, tanto para o empregador, quanto para o trabalhador”.

Depois da votação na CAS, a matéria segue para a análise da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), em decisão terminativa.

A reunião começa às 9h, na sala 9 da Ala Alexandre Costa.

Fonte: Senado Federal – 29/04/2014

## Proposta concede incentivo fiscal às empresas que contratarem mulheres chefes de família

O desconto só valerá se, para contratar a mulher, o empresário abrir um novo posto de trabalho.

A Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei 6119/13, da deputada Sandra Rosado (PSB-RN), que concede dedução de 10% no imposto de renda (IR) às empresas que contratarem mulheres chefes de família. A proposta define mulher chefe de família como sendo a trabalhadora, sem cônjuge, com filho dependente e rendimento familiar per capita igual ou inferior a meio salário mínimo.

Pelo projeto, as empresas poderão deduzir do imposto de renda o valor das remunerações e dos tributos incidentes sobre elas, desde que as contratações dessas mulheres representem um aumento no número de empregados da empresa. Ou seja, o empresário não terá o desconto no IR se demitir um homem para contratar uma mulher na mesma vaga.

O aumento das vagas será atestado pela média dos postos de trabalho existentes na empresa nos 6 meses anteriores à primeira contratação com vistas à obtenção do desconto no IR.

Para fazer jus ao benefício, a proposta exige ainda que a empresa cadastre sua vaga no Sistema Nacional de Emprego (Sine) e que a trabalhadora também esteja cadastrada no Sine.

A deputada Sandra Rosado afirma que a medida é uma forma de combater a miséria e a fome e minimizar as distorções e desigualdades observadas no mercado de trabalho ao longo dos últimos tempos. “Nem mesmo o fato de terem níveis de escolaridade maior garante às mulheres maior facilidade de acesso a empregos, ou mesmo à igualdade de salários. Uma das razões para o preconceito em relação à mão de obra feminina decorre do benefício da licença-maternidade, o qual gera um custo extra para as empresas. O projeto visa compensar as empresas”, explica a parlamentar.

### Tramitação

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

Fonte: Câmara Notícias – 02/05/2014