

ALMEIDA ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping
Trabalhista

22 a 28 de Abril de 2014

ÍNDICE

TRIBUNAIS 3

Empresa de bebidas não poderá contratar promotores de vendas terceirizados.....	3
Trabalhador não reverte justa causa mesmo detendo estabilidade acidentária.....	3
Tratorista ganha periculosidade ao provar que ficava sete minutos em área de abastecimento..	4
Bancária despedida perto da aposentadoria tem reintegração convertida em indenização.....	5
Banco é condenado em R\$ 500 mil por não observar jornada de trabalho.....	6
Borracheiro atingido por explosão de pneu receberá indenização.....	7
Mecânico prova que curso profissionalizante foi tempo à disposição do patrão.....	7
Empresa de telefonia é condenada por condições de trabalho inadequadas em quiosques.....	8
Montadora automobilística não pagará estabilidade a empregada que não comprovou gravidez.....	9
Motorista não prova trabalho ininterrupto em transporte de artistas.....	10
Professora receberá horas extras por período de recreio.....	11
Herdeiros conseguem indenização por falta de cobertura de seguro de vida da mãe.....	12
Trabalhadora contratada por safra tem direito a estabilidade por acidente.....	13

SINDICATO 14

Notícias do Jurídico: Não se pode parcelar as verbas rescisórias.....	14
TST quer volta da taxa de contribuição sindical para todos os trabalhadores.....	14
SNA propõe dissídio contra empresas aéreas	16

REGULAMENTAÇÃO 17

Comissão aprova projeto que torna permanente regra de reajuste do salário mínimo.....	17
Empresários querem rejeição de PEC que reduz jornada para 40 horas.....	18
Motoristas de transporte público poderão ter direito a aposentadoria especial.....	19

TRIBUNAIS

Empresa de bebidas não poderá contratar promotores de vendas terceirizados.

A fabricante de bebidas foi condenada pela Justiça do Trabalho por terceirização ilícita em suas atividades. Promotores de vendas contratados de empresa intermediária desenvolviam atividade-fim para a empresa.

A ação partiu do Ministério Público do Trabalho (MPT) da 1ª Região (RJ), que buscava impedir a contratação pela empresa de trabalhadores da Líder Terceirização Ltda. para exercer atividades-fim da empresa. Segundo o MPT, havia caráter subordinado e não eventual na prestação de serviços, caracterizando fraude à legislação trabalhista na terceirização.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) julgou procedente a ação civil pública e ressaltou que os terceirizados faziam controle de estoque e havia supervisores da empresa para fiscalizar os serviços prestados pela Líder. "Trata-se, à evidência, de mais um vergonhoso caso de exploração da mão-de-obra brasileira", disse o Regional.

A empregadora retrucou alegando que não cabia ação civil pública no caso por se tratarem de direitos individuais de empregados de empresa determinada. Disse ainda não ter sido demonstrada qualquer subordinação jurídica

dos empregados da Líder a ela, e que serviços como reposição, demonstração e publicidade dos produtos foram contratados com a Líder. "A terceirização foi regular. As atividades não são essenciais à empresa", sustentou, alegando que sua atividade-fim é a produção e comercialização de bebidas.

No TST, os argumentos da fabricante foram afastados pelo relator, ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que afirmou ser perfeitamente possível a propositura de ação civil pública pelo MPT por se tratar de direitos individuais homogêneos indisponíveis. Para o relator, o Regional decidiu em consonância com a Súmula 331, item I, do TST, já que a empregadora contratou trabalhadores por empresa interposta, em caráter subordinado, para a realização de serviços da sua atividade-fim, prestados pela Líder Terceirização Ltda.

Por unanimidade, a 3ª Turma não conheceu do recurso da empresa, ficando mantida a condenação – pela qual a Líder também não poderá mais fornecer trabalhadores nestas condições à empresa. Se descumprir, terá de pagar multa diária de R\$ 5 mil.

Fonte: TST– 22/04/2014

Trabalhador não reverte justa causa mesmo detendo estabilidade acidentária.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento, em decisão unânime, a agravo de instrumento interposto por

um empregado que tinha estabilidade acidentária e, mesmo assim, foi demitido por justa causa pela empregadora. No processo, a empresa comprovou a motivação da dispensa (faltas

injustificadas, registro de jornada sem comparecimento ao trabalho e descumprimento do turno designado pelo superior hierárquico), derrubando, assim, a alegação do empregado de que a dispensa seria discriminatória pelo fato de ele ter sofrido acidente.

Na ação judicial, o empregado, auxiliar de produção, afirmou que a penalidade da dispensa por justa causa seria desproporcional à conduta alegada pela empregadora e também discriminatória, apenas se livrar de um empregado portador de estabilidade acidentária. O auxiliar quebrou um dos dedos da mão direita enquanto fazia o engate/desengate da caçamba de cana.

Para o empregado, a justa causa seria inaceitável diante da estabilidade e também pelo fato de haver trabalhadores no local com um número de faltas "absurdas" – de 85 e 34 dias – e que foram dispensados sem justa causa, enquanto ele teria tido apenas três faltas e outras duas condutas puníveis, insuficientes para se caracterizar falta grave.

A empresa por sua vez, afirmou que a justa causa foi aplicada ao caso por desídia. A usina apresentou provas das faltas e demonstrou que

aplicou uma advertência e três suspensões ao auxiliar, antes de dispensá-lo.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do trabalhador de reversão da justa causa, e o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) manteve a sentença. Para o TRT, não ficou comprovada a alegação de dispensa discriminatória, diante da comprovação farta do procedimento faltoso do trabalhador e da gradação na aplicação das penas. Como o TRT negou seguimento a seu recurso de revista, o auxiliar interpôs agravo de instrumento, para tentar trazer a discussão ao TST.

Ao analisar o agravo, o ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator, constatou que não houve violação ao texto constitucional, como alegado pelo empregado. O ministro observou que, de acordo com o quadro fático delineado no acórdão regional, além das diversas faltas injustificadas, consta que o auxiliar, em algumas oportunidades, procedeu ao registro de jornada sem comparecimento ao seu posto de serviço, "situação que, pela sua gravidade, diferencia-se daquelas retratadas em outros contratos de trabalho". Concluiu, então, que não houve conduta discriminatória do empregador.

Fonte: TST – 23/04/2014

Tratorista ganha periculosidade ao provar que ficava sete minutos em área de abastecimento.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de um tratorista para reconhecer seu direito de receber adicional de periculosidade pelo contato que mantinha diariamente com agentes perigosos. Ele provou que ficava por sete minutos em área próxima a bomba de abastecimento ou dentro da cabine do trator, enquanto o abastecimento acontecia.

O empregado foi contratado por uma usina em abril de 2006 e demitido sem justa causa em dezembro de 2009. Contou que operava tratores durante o plantio, puxando reboques

com mudas de cana-de-açúcar, e, na colheita, atuava no setor de transporte.

Alegou que, durante todo o contrato, trabalhou exposto a barulhos intensos e solavancos dos tratores, além de ficar à mercê de poeira e radiações. Afirmou, ainda, que fazia diariamente o abastecimento da máquina agrícola, permanecendo na área de risco sem receber o adicional de periculosidade. Por essas razões, requereu em juízo o pagamento dos adicionais, além de outras verbas trabalhistas.

A usina afirmou em sua defesa que o tratorista jamais trabalhou em condições perigosas,

primeiro porque não havia perigo, segundo porque a empresa sempre forneceu equipamentos de proteção individual (EPIs).

Ao julgar os pedidos, a Vara do Trabalho de Barretos (SP) concedeu ao trabalhador o percentual de insalubridade de maio de 2006 ao final da safra daquele, mas não deferiu o adicional de periculosidade. O juízo de primeiro grau levou em consideração prova pericial que indicou que o trabalhador não ficava sujeito a condições perigosas.

Recursos

Ao examinar recurso do empregado, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) acolheu parte dos pedidos, mas manteve a negativa no tocante ao adicional de periculosidade. O Regional entendeu que a exposição do tratorista à área de abastecimento, apesar de habitual, se dava em período extremamente reduzido.

O empregado mais uma vez recorreu, desta vez para o TST. A Quarta Turma destacou que a jurisprudência atual do TST considera indevido o adicional de periculosidade somente nos casos em que o contato com o agente de risco se dá de forma eventual, nos termos da Súmula 364 do TST.

Por considerar os sete minutos diários "contato intermitente" com agentes perigosos, com risco potencial de dano à vida ou à saúde do empregado, a Turma deu provimento ao recurso por contrariedade à súmula e condenou a usina a arcar com o adicional de periculosidade e reflexos. "Embora se cuide de tempo reduzido no contato com o agente perigoso, é tempo suficiente, muitas vezes, para significar a diferença entre a vida e a eternidade", afirmou o relator da matéria na Turma, o ministro João Oreste Dalazen.

Fonte: TST – 23/04/2014

Bancária despedida perto da aposentadoria tem reintegração convertida em indenização.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reverteu o pedido de reintegração de uma bancária em indenização. Ela queria retornar ao emprego para completar os dez meses que faltavam para adquirir o direito de se aposentar integralmente. Mas, com a decisão, receberá os salários e vantagens que lhe seriam devidos desde a dispensa até que complete o tempo para aposentadoria integral.

Demissão x estabilidade pré-aposentadoria

A bancária, à época com 49 anos, já possuía mais de 29 anos de serviços prestados ao banco quando foi notificada da dispensa sem justa causa. Inconformada com o desligamento, ingressou com ação trabalhista alegando que a dispensa foi inválida, uma vez que ela se enquadrava em norma coletiva que concedia estabilidade provisória aos trabalhadores que

estivessem a 24 meses da aposentadoria. Alegou que estava "às vésperas" de garantir o benefício junto à Previdência Social de forma integral e que tinha garantia de emprego por força da norma coletiva. Assim, pediu a nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego.

O pedido, no entanto, foi julgado improcedente pela primeira e segunda instâncias trabalhistas. De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que manteve a sentença, a trabalhadora já tinha atingido os requisitos para se aposentar proporcionalmente, sendo válido o ato do banco em demiti-la.

A cláusula, segundo provas anexadas ao processo, previa estabilidade para aqueles que ainda não tivessem atingido os requisitos para a aposentadoria. "A cláusula restringe a dispensa do empregado que, às vésperas de completar o tempo de serviço para a aposentadoria

proporcional ou integral, venha a ser dispensado. No caso, a autora já estava apta à aposentadoria proporcional, não havendo qualquer óbice à dispensa", destacou o acórdão regional que negou conhecimento ao recurso da trabalhadora.

Recurso de Revista

A trabalhadora recorreu da decisão ao TST. O relator do processo na Quinta Turma, ministro Emmanoel Pereira, entendeu que a bancária, quando despedida, estava em "pleno período estável pré-aposentadoria previsto na norma coletiva, uma vez que tinha trabalhado por 29 anos para o banco e faltavam apenas 10 meses e 19 dias para ter direito à aposentadoria integral".

Ao citar precedentes, conheceu do recurso da trabalhadora. Porém, ao invés de declarar nula

a dispensa e reintegrá-la ao emprego, condenou o banco a pagar os salários e demais vantagens contratuais do período estável (desde a dispensa até que complete o tempo para aposentadoria integral), nos termos da Súmula 396, item I, do TST.

A trabalhadora, no entanto, não se convenceu e interpôs agravo contra a decisão proferida. Para ela, não seria possível converter a reintegração em indenização, sob pena de esvaziar de conteúdo a norma coletiva, em detrimento do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. A Turma, porém, negou provimento ao agravo nos termos do voto do relator, por entender que a decisão estava de acordo com o item I da Súmula 396 do TST.

Fonte: TST – 23/04/2014

Banco é condenado em R\$ 500 mil por não observar jornada de trabalho.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho estendeu a todo o território nacional condenação da Vara do Trabalho de Juiz de Fora (MG) que obriga o banco a registrar e pagar corretamente as horas extras dos seus empregados. A decisão original impôs ainda indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 500 mil e determinou que o banco evite prorrogar a jornada de trabalho acima do limite legal e implemente o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

A SDI-1 acolheu recurso do Ministério Público do Trabalho, autor de ação civil pública contra o banco, e restabeleceu decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), alterado pela Sétima Turma do TST. Em julgamento de recurso de revista, a Turma limitou o alcance da condenação à jurisdição da Vara Trabalho de Juiz de Fora.

O relator dos embargos do Ministério Público à SDI-1, ministro Carlos Alberto Reis de Paula (aposentado), havia mantido, em seu voto, o entendimento da Sétima Turma, tendo como base o artigo 16 da Lei 7.347/85, que disciplina as ações civis públicas. De acordo com essa norma, a sentença tem efeito amplo (erga omnes) "nos limites da competência territorial" do órgão julgador.

O ministro Lelio Bentes Corrêa abriu a divergência que terminou vencedora, no sentido de que a doutrina é "praticamente unânime" no entendimento de que o artigo em questão merece crítica por vincular o efeito da decisão ao critério territorial. "Afinal de contas, os efeitos ou a eficácia da decisão se regem sob a ótica objetiva, pelo pedido e causa de pedir e, pela ótica subjetiva, às partes do processo", explicou.

O ministro destacou que o próprio sistema que rege a ação civil pública tem por pressuposto a

eficácia de medida jurídica em larga escala. "Se é certo que pelo alcance da lesão se define a competência para a decisão da ação civil pública, os efeitos dessa decisão devem alcançar todos os interessados, observou, sob pena de esvaziar a própria prestação jurídica", observou.

Lelio Bentes alertou que a ausência desse alcance amplo poderia levar ao ajuizamento de várias ações civis públicas, seja pelo Ministério Público ou por sindicatos, a serem julgadas por juízes diversos sobre a mesma matéria. Para ele, isso traria o risco de decisões contraditórias

e seria "contra o princípio da economia processual e, também, contra a segurança jurídica".

Na decisão, a SDI-1 aplicou, subsidiariamente, a diretriz do inciso II do artigo 103 do Código de Defesa do Consumidor, que define os efeitos "ultra partes" da coisa julgada, limitados ao grupo, categoria ou classe, quando se tratar da tutela de direitos coletivos ou individuais homogêneos. A decisão foi por maioria, vencidos os ministros Carlos Alberto Reis de Paula, relator, e Barros Levenhagen.

Fonte: TRT2 – 23/04/2014

Borracheiro atingido por explosão de pneu receberá indenização.

Um borracheiro que sofreu acidente quando montava um pneu, resultando em lesões e perda auditiva, deverá receber indenização de R\$ 30 mil. Em decisão unânime, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da transportadora por concluir que a atividade desenvolvida pelo borracheiro no momento do acidente expunha-o a efetivo risco, culminando no acidente.

Na reclamação trabalhista, o borracheiro afirmou que, além da perda auditiva, sofreu ferimentos marcantes na face, corpo e pernas, e teve o baço extirpado. Em sua defesa, a empresa alegou que não poderia responder pela ausência de equipamento de proteção, pois sua presença em nada contribuiria para evitar as lesões. Sustentou ainda que as atividades que exercia não eram de risco, e que o acidente ocorreu por falha do pneu.

A transportadora foi condenada em todas as instâncias da Justiça do Trabalho. No primeiro grau, que fixou a indenização em R\$ 16 mil por danos morais e R\$ 4 mil por danos estéticos, o entendimento foi o de que a empresa não tomou precauções para evitar ou diminuir os riscos,

assumindo a culpa exclusiva pelo acidente. O valor total da condenação foi majorado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) para R\$ 30 mil.

Responsabilidade

Para o relator do recurso da empresa ao TST, ministro Renato de Lacerda Paiva, a atividade desenvolvida pelo empregado expunha-o a efetivo risco, "corroborado pela proporção do acidente sofrido". Essa circunstância, a seu ver, possibilita o reconhecimento da responsabilidade com base na teoria objetiva.

Segundo o ministro, não é preciso que a natureza da atividade do empregador seja, exclusivamente, de risco para aplicar a responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. "Importa é que a atividade exercida pelo trabalhador implique maior exposição a risco, ante a imensa probabilidade, em face de seu exercício, de ocorrer infortúnios trabalhistas", afirmou.

Fonte: TRT2 – 24/04/2014

Mecânico prova que curso profissionalizante foi tempo à disposição do patrão.

Um mecânico de manutenção de bombas conseguiu provar na Justiça do Trabalho que o período que gastou para fazer três cursos profissionalizantes foi tempo à disposição da empresa. Ao comprovar que a empresa se beneficiou com sua qualificação, ele conquistou o direito de receber as horas extras referentes ao tempo que destinou às aulas.

O trabalhador foi admitido pela empresa em fevereiro de 2009 e despedido sem justa causa em fevereiro de 2011. Em juízo, ele requereu o pagamento de uma série de verbas, entre elas as 522 horas que dedicou aos três cursos, todos de interesse da empresa. Para o mecânico, enquanto assistia aos cursos – de auxiliar de mecânica industrial, de operador de máquinas e de soldagem –, sempre fora da jornada, estava à disposição da empregadora, devendo o período ser computado na rescisão.

Na contestação, a empresa afirmou que os cursos de aperfeiçoamento não foram realizados por exigência sua, mas por livre e espontânea iniciativa do trabalhador, que teria, inclusive, solicitado apoio financeiro para cursá-los.

Ao julgar o caso, a 2ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul (RS) indeferiu o pedido de horas extras referentes aos cursos sob o fundamento de que o maior beneficiário com o investimento na qualificação foi o próprio trabalhador. Inconformado, o mecânico recorreu da decisão, ressaltando que os cursos atendiam

aos interesses da empresa e que ela própria fez sua inscrição, além de ter arcado com o pagamento.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) acolheu o recurso para determinar o pagamento de 492 horas extras, sob a justificativa de que não há como deixar de reconhecer que a empresa também foi beneficiada com a melhor qualificação do empregado. Prova disso, ainda segundo o Regional, é que a ela alterou a função desempenhada pelo empregado logo após o segundo curso – deixou de ser mecânico de manutenção de bombas para atuar como torneiro mecânico.

A empregadora recorreu ao TST, que não conheceu (entrou no mérito) da matéria quanto a este ponto, por entender que não houve ofensa direta e literal ao artigo 4º da CLT, como havia sido alegado. Para a Sétima Turma, o tempo gasto no curso profissionalizante foi revertido em benefício da empresa.

Ainda segundo o relator da matéria na Turma, ministro Claudio Brandão, as decisões apresentadas pela empresa para o confronto de teses não foram examinadas por não ter sido indicada a fonte de publicação ou de onde foram extraídas, atraindo para o caso a incidência da Súmula 337, item I, alínea "a" do TST.

Fonte: TRT2 – 24/04/2014

Empresa de telefonia é condenada por condições de trabalho inadequadas em quiosques

A empresa de telefonia móvel foi condenada a pagar R\$ 40 mil de indenização por danos morais a um atendente que adquiriu doença ocupacional. O uso de computador, de pé, durante dez horas por dia em quiosques da

empresa lesionou os braços e os cotovelos do empregado. A Justiça do Trabalho entendeu que houve negligência da empresa por manter estações de trabalho inadequadas ergonomicamente.

Em sua defesa, a empregadora afirmou que sempre cumpriu "as mais modernas orientações de medicina e de saúde do trabalhador", e que não houve comprovação de que a doença foi decorrente do trabalho realizado. Argumentou ainda que o uso do computador era esporádico, e que dois médicos peritos comprovaram a falta de relação entre a atividade e a doença (LER/DORT).

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou a empresa por entender que as lesões nos membros superiores do atendente foram ocasionadas pelas condições de trabalho e foram comprovadas por médico ortopedista.

No recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, a empresa de telefonia pediu a redução do valor de indenização, mas a quantia foi mantida pela Oitava Turma do TST, que não conheceu do recurso nesse ponto. De acordo com o relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, o valor fixado foi proporcional ao dano verificado.

"Inexiste na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral", esclareceu o relator. Assim, por ser o valor da indenização

meramente estimativo, prevalece o critério de atribuir seu arbitramento ao juiz, e a jurisprudência do TST é no sentido de só admitir a revisão quando a quantia se mostrar excessiva ou irrisória.

No caso dos autos, o ministro considerou que não caberia a discussão porque o Regional "se pautou pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, em obediência aos critérios de justiça e equidade, nos termos dos artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil, que asseguram o direito à indenização por danos morais em valor proporcional ao dano verificado". Assim, afastou a alegação de violação dos artigos 884 e 944 do Código Civil e observou que as decisões supostamente divergentes apresentadas pela empresa não serviam para esse fim, pois tratavam, genericamente, dos parâmetros a serem observados na fixação da indenização por danos morais. A decisão foi unânime.

Pouco depois da decisão, a empresa apresentou recurso extraordinário, com o objetivo de levar a discussão ao Supremo Tribunal Federal. A admissibilidade do recurso ainda não foi examinada.

Fonte: TRT2 – 25/04/2014

Montadora automobilística não pagará estabilidade a empregada que não comprovou gravidez.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de uma ex-empregada demitida durante a gestação. O recurso era contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM) que negou o pedido de reconhecimento do direito à estabilidade.

Para os ministros, havendo dúvida sobre o estado gravídico à época da dispensa, é da gestante o dever de comprovar a condição que lhe garante o direito, previsto na Constituição Federal (artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias -

ADCT). A comprovação só ocorreu na fase recursal.

A trabalhadora foi admitida pela empresa em novembro de 2012, a título de experiência, como chefe de recursos humanos, e dispensada antes do término do contrato de 60 dias. Segundo seu relato, ela se submeteu a exames de saúde após sofrer um mal estar, quando foi constatada a gravidez. O fato teria sido comunicado à sua superiora e, após dois dias, ocorreu a dispensa.

Ao se defender, a empregadora afirmou que não tinha conhecimento sobre o estado da

trabalhadora no momento em que a demitiu. Esclareceu, ainda, que o rompimento do vínculo se deu em razão de reprovação da contratada, ainda em período experimental, por inadequação à função. Ainda de acordo com a argumentação da empresa, a autora da ação não teria informado sobre a gravidez no momento da rescisão.

O juiz da 11ª Vara do Trabalho de Manaus (AM) julgou improcedentes os pedidos de pagamento de parcelas decorrentes da conversão do período de garantia de emprego em indenização e de reparação por danos morais. A trabalhadora afirmava que a dispensa foi discriminatória, em função da gravidez ocorrida no início da relação de emprego.

De acordo com a sentença, porém, ela não demonstrou que, à época de seu desligamento, a empresa tinha conhecimento do seu estado gravídico, e sua afirmação de que teria comunicado o fato verbalmente foi desmentida por testemunhas trazidas. Para o juiz, sequer houve o cuidado de fazê-lo por escrito, apesar de atuar em área de recursos humanos, que pressupunha maior conhecimento sobre os procedimentos a serem cumpridos em situação semelhante.

Ao confirmar a sentença, o TRT-AM observou que, de fato, é irrelevante a prova da ciência do

empregador do estado gravídico da mulher para a garantia do direito à estabilidade da gestante, conforme a Súmula 244, item I, do TST. Todavia, quando houver controvérsia sobre o fato, é imprescindível a existência de prova da condição de gestante no momento da dispensa, o que não ocorreu. O Regional ressaltou que a apresentação de documentos comprobatórios somente na fase recursal é restrita aos casos em que for comprovado o justo impedimento para sua apresentação em momento próprio ou se referir a fato posterior à sentença (Súmula 8 do TST).

No TST, o recurso da empregada foi examinado pelo desembargador convocado Valdir Florindo. Ele explicou que o Regional afirmou categoricamente que a controvérsia estabelecida no processo dizia respeito à data do nascimento da criança e à inexistência de prova da gravidez da trabalhadora no momento de sua dispensa, e que o único documento constante dos autos foi juntado na fase recursal. Assim, não há possibilidade de ocorrência das violações apontadas pela recorrente.

O não conhecimento do recurso foi unânime. Logo após a decisão, a trabalhadora interpôs embargos à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

Fonte: TRT2 – 25/04/2014

Motorista não prova trabalho ininterrupto em transporte de artistas

Um motorista de Belo Horizonte (MG) não conseguiu provar na Justiça do Trabalho que trabalhou de forma ininterrupta no transporte de artistas para uma empresa de fretamento. Para a Justiça Trabalho, ele não atuou como contratado, mas como freelancer no período não anotado na carteira de trabalho.

O motorista disse que foi admitido pela transportadora em outubro de 2007 e demitido em novembro de 2009, tendo, no entanto, continuado a trabalhar na empresa. Alegou que

sua carteira de trabalho foi novamente assinada em novembro de 2010 e dada baixa em dezembro do mesmo ano, sem que tivesse recebido as verbas trabalhistas com relação a todo o período trabalhado.

As atividades consistiam no transporte de artistas desde a chegada ao Aeroporto de Confins até os hotéis em que estavam hospedados, ficando à disposição dos clientes durante toda a estadia, muitas vezes em tempo integral, quando havia shows e eventos.

A empresa afirmou que, por estar inserida no segmento de transporte e fretamento, está sujeita à sazonalidade do mercado, podendo demandar mais mão de obra em períodos pontuais e contratar serviços de profissionais autônomos, como se deu no caso do motorista.

A 40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) julgou parcialmente procedente os pedidos do empregado e condenou a empresa a pagar comissões, reflexos no 13º salário, férias, repousos semanais e outras verbas referentes ao primeiro período trabalhado.

Insatisfeito, o trabalhador recorreu da decisão, afirmando que não teria sido acolhido o pedido de que os dois períodos trabalhados fossem considerados e anotados na carteira de trabalho, pois teria prestado serviços, de forma ininterrupta, de outubro de 2007 a dezembro de 2010.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) entendeu que houve "inovação recursal"

por parte do trabalhador, uma vez que o reexame da questão atinente à unicidade contratual não teria sido abordada na petição inicial. A matéria também não havia sido tratada na sentença, sendo vedada a análise do tema pelo Regional, sob pena violação dos princípios do duplo grau de jurisdição e do devido processo legal.

O motorista novamente recorreu, desta vez ao TST, mas a Sexta Turma do Tribunal negou provimento ao agravo. A Turma levou em consideração a questão da inovação recursal e a informação do Regional, de que o motorista trabalhou como profissional autônomo (freelancer) no período não anotado na carteira de trabalho, não havendo que se falar em relação de emprego de forma ininterrupta.

A decisão se deu com base no voto do relator, ministro Aloysio Correia da Veiga. O processo já transitou em julgado.

Fonte: TRT2 – 25/04/2014

Professora receberá horas extras por período de recreio

Uma professora de Curitiba (PR) receberá de uma sociedade educacional (em recuperação judicial) pagamento de horas extras pelo período referente ao recreio. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu que esse tempo deve ser considerado como de efetivo serviço. Na ação que ajuizou contra o grupo educacional, a professora alegou que ficava à disposição dos alunos ou dos superiores durante o período de intervalo entre as aulas.

Para o ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator do recurso de revista, "o intervalo, nacionalmente conhecido como recreio, não pode ser contado como interrupção de jornada, tendo em vista que, pelo curto período de tempo, impede que o professor se dedique a outros afazeres fora do ambiente de trabalho". Ele esclareceu que, como o professor fica à

disposição do empregador, o período deve ser considerado como de efetivo serviço, nos termos do artigo 4º da CLT.

Anteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) concluiu que o período não podia ser computado na jornada de trabalho, pois a professora poderia usufruir dele como bem lhe conviesse. Admitida pela Organização Educacional Expoente Ltda., ela trabalhou mais de dois anos por meio de contratos com várias instituições do grupo e foi dispensada da última escola em dezembro de 2008. Depois da decisão do TRT, a professora recorreu ao TST.

Ao examinar o recurso, a Sétima Turma do TST reformou o acórdão regional, por violação ao artigo 4º da CLT, e determinou o cômputo do período de recreio como tempo efetivo de serviço.

Herdeiros conseguem indenização por falta de cobertura de seguro de vida da mãe.

Os filhos de uma auxiliar geral que faleceu três meses após se afastar da empresa por aposentadoria por invalidez vão receber indenização por danos morais e materiais por não conseguirem receber o benefício do seguro de vida contratado pela empresa. A indenização, arbitrada em R\$ 10 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região (ES), foi questionada pela empresa no Tribunal Superior do Trabalho, mas foi mantida pela Quinta Turma do TST.

O relator, ministro Brito Pereira, entendeu que o valor fixado cumpriu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, e não conheceu do recurso nessa matéria. A trabalhadora prestava serviços como terceirizada em um centro educacional, condenado solidariamente pela indenização.

Falha de comunicação

Cláusula coletiva firmada com o sindicato da categoria previa o fornecimento de seguro de vida a todos os empregados, cabendo ao empregador informar à seguradora a existência de empregados afastados por auxílio-doença ou invalidez, arcando com o custo integral do seguro.

Certos do benefício, os filhos da auxiliar explicaram na reclamação trabalhista que, após a morte da mãe, acionaram o seguro de vida. Entretanto, foram notificados pela seguradora que não faziam jus ao pagamento, uma vez que a empresa declarou a inexistência de empregados aposentados por invalidez, "condição que deveria ter sido expressamente comunicada para que o trabalhador fosse incluído na cobertura".

Ao pedirem indenização por danos morais e materiais, alegaram que a empresa não contratou adequadamente o seguro de vida para a trabalhadora, já que não informou a situação de afastamento previdenciário, prejudicando a cobertura securitária. Frisaram que a cláusula coletiva foi firmada dois anos antes do falecimento da mãe, e que a apólice estava válida no momento da aposentadoria.

Em defesa, a empresa alegou que a trabalhadora não fazia jus à contratação do seguro, pois na época da pactuação do instrumento coletivo estava gozando de aposentadoria por invalidez, sem qualquer contribuição para o custeio do benefício.

Indenização X benefício assegurado

A 9ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) entendeu que houve negligência por parte da empresa, que não informou à seguradora o afastamento da trabalhadora. Destacou que a empregadora conhecia o teor do contrato de seguro de vida e, mesmo assim, declarou a inexistência de segurados afastados, prejudicando o recebimento do benefício.

Assim, condenou as duas empresas a pagarem, solidariamente, o valor de R\$ 10.750, correspondente ao previsto no seguro em casos de morte e ao auxílio funeral. O pedido de indenização por danos morais foi indeferido. Segundo a sentença, o fato de a empresa não ter contratado seguro nos moldes previstos em norma coletiva não acarretou ofensa aos direitos de personalidade dos filhos da trabalhadora.

O no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), em recurso ordinário, deferiu também o direito à indenização, no valor de R\$ 10 mil. "Não há dúvidas de que os filhos da trabalhadora passaram por momentos difíceis com a perda da genitora e, somado a isto, tiveram que arcar com os custos do funeral, lidar com a burocracia do seguro e o tratamento negligente dispensado pelas empresas," salientou o acórdão regional.

A decisão fez a empresa recorrer ao TST, sustentando que o valor arbitrado pelo regional

foi "exorbitante". O relator do processo, ministro Brito Pereira, frisou que somente pelo reexame das provas é que se poderia reapreciar a questão, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST. Quanto ao valor da indenização, ressaltou ao não conhecer do recurso, que os critérios de proporcionalidade e de razoabilidade foram observados na condenação.

A decisão foi unânime.

Fonte: TRT2 – 25/04/2014

Trabalhadora contratada por safra tem direito a estabilidade por acidente.

Uma trabalhadora que atuava no cultivo de maçãs, mediante contrato de trabalho por prazo determinado, obteve na Justiça o direito de receber as diferenças salariais referentes ao período em que ficou afastada por conta de acidente em um pomar em Correia Pinto (SC). A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a safrista tinha direito à estabilidade em decorrência do acidente, independentemente do tipo de contrato de trabalho celebrado.

A trabalhadora rural foi contratada em outubro de 2009. Em dezembro desse ano, torceu o tornozelo ao pisar num buraco no pomar e ficou afastada até abril de 2010. A empresa emitiu Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e encaminhou a safrista ao órgão previdenciário. Todavia, lhe foi concedido auxílio-doença comum, e não acidentário.

Como a trabalhadora não sabe ler, não se deu conta de que recebeu o benefício incorreto e, no dia em que retornou ao pomar, foi demitida sem justa causa. Por conta disso, buscou na Justiça a reintegração no emprego e o pagamento de indenização por danos morais por conta do acidente.

A empresa alegou na contestação que o contrato era por prazo determinado de 40 dias, iniciando-se em 27/10/2009 e terminando em 5/12/2009. Por conta do auxílio doença, a rescisão ocorreu somente em abril de 2010, não havendo que se falar em pagamento de diferenças salariais ou reintegração.

Ao julgar o caso, a 1ª Vara do Trabalho de Lages (SC) reconheceu que se tratava de contrato de trabalho por prazo determinado, afastando o direito à estabilidade provisória decorrente do acidente. Quanto à indenização por danos morais, o juízo de primeiro grau afirmou que a trabalhadora estava sujeita a desníveis no solo do pomar, não havendo como culpar o patrão. Todos os pedidos foram rejeitados.

A safrista recorreu da sentença, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) negou provimento ao recurso. Segundo o Regional, a garantia provisória de emprego, prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91, é incompatível com o contrato por prazo determinado.

Novo desfecho

Mais uma vez a trabalhadora rural recorreu, desta vez ao TST, e a Quarta Turma acolheu

suas alegações por entender que o empregado submetido a contrato por prazo determinado também é destinatário da garantia provisória decorrente de acidente de trabalho. Para o relator da matéria, ministro João Oreste Dalazen, se a Lei 8.213/91 não diferencia os tipos de contrato sujeitos à incidência do artigo 118, da mesma forma não excepciona de sua aplicação qualquer categoria de empregado. "O infortúnio não escolhe a quem vai atingir", afirmou o relator.

A Turma deu provimento ao recurso para, reconhecendo o direito à estabilidade provisória, condenar a empresa a pagar os salários da empregada entre a demissão (1/4/2010) e o fim do período da estabilidade provisória (31/3/2011), nos termos do item I da Súmula 396 do TST.

Fonte: TRT2 – 28/04/2014

SINDICATO

Notícias do Jurídico: Não se pode parcelar as verbas rescisórias.

A empresa de moda, após demitir a empregada, pagou as verbas rescisórias de forma parcelada. Indignada, a trabalhadora buscou o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo para entrar com uma ação na Justiça do Trabalho.

Ao reconhecer o que aconteceu o juiz de primeira instância condenou a empresa em pagar uma multa, no valor de um salário, em favor da comerciária, ainda cabe recurso.

A legislação trabalhista é bem específica no que diz respeito aos prazos para o pagamento das verbas rescisórias, senão vejamos:

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (grifou-se).

De uma forma geral, no caso de demissão ou de pedido de demissão, se houver o cumprimento do Aviso Prévio o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de um dia e se este for ou indenizado ou dispensado* o prazo é de 10 dias.

* A dispensa só é possível em pedidos de demissão, caso o empregador.

Fonte: Sindicato dos Comerciantes – 25/04/2014

TST quer volta da taxa de contribuição sindical para todos os trabalhadores.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Antonio Levenhagen, defende que os sindicatos têm o direito de retirar uma parte do salário do trabalhador brasileiro, mesmo que ele não seja filiado, para arcar com as despesas da entidade de classe. O ministro é a favor de que a contribuição assistencial volte a ser descontada uma vez por ano de todos os trabalhadores, independentemente da filiação sindical.

Atualmente, o precedente normativo do TST só permite que a contribuição assistencial seja descontada do empregado sindicalizado. Assim como o imposto sindical - descontado na folha de pagamento de março e equivalente à remuneração de um dia de trabalho -, a contribuição assistencial também está prevista na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas não há definição legal sobre o valor e a forma como ela é descontada do salário do trabalhador.

A legislação trabalhista diz que esses fatores devem ser definidos por meio de acordo ou convenção coletiva, mas há casos em que sindicatos conseguiram arrecadar até 20% do salário-base de um mês do ano de cada um dos filiados. Ou seja, a contribuição tem muito mais impacto no caixa das entidades do que o imposto sindical. O Ministério do Trabalho não faz levantamento do valor total da contribuição sindical nem de como é feita a distribuição entre as entidades.

"Os sindicatos estão em polvorosa com esse precedente normativo. Se o acordo vale para todos, por que só o sindicalizado contribui e o outro trabalhador que vai receber os mesmos benefícios não contribui?", questiona Levenhagen. "Eles entram na negociação, conseguem vantagens para toda a categoria, mas só recebem a contribuição que serve para a manutenção da entidade daqueles que são

sindicalizados. Os sindicatos não deixam de ter razão e isso acaba desmotivando na hora das negociações."

O normativo anterior do TST permitia que a contribuição assistencial fosse descontada de todos os trabalhadores, com exceção daqueles que redigiam um termo pedindo para não pagar. Para Levenhagen., o órgão da cúpula da Justiça do Trabalho deve retomar a discussão para, provavelmente, voltar à orientação que vigorava antes, embora seja um tema "difícil". Para isso, ele teria que pedir à comissão de jurisprudência do TST, que reúne três ministros, um posicionamento sobre o tema, que depois seria levado ao plenário, que reúne todos os ministros.

Ele afirma que os sindicatos precisam muito desses recursos para a manutenção das entidades, que também desenvolvem outros projetos. "Muitos sindicatos oferecem aos seus integrantes benefícios que o Estado deveria promover e não fornece", diz, citando como exemplos, assistência médica, odontológica, práticas esportivas, entre outros.

Levenhagen diz que essa é uma das questões que deveriam ser debatidas dentro de uma reforma sindical, mas não acredita que se tenha condições de implementá-la. "Talvez seja mais fácil fazer a reforma tributária", brinca. "Seria temerário da minha parte dizer o que fazer porque como magistrado cabe a mim apenas interpretar a Lei, mas a situação é difícil", afirma.

O assunto também não encontra consenso no Ministério Público do Trabalho, mas o entendimento predominante é que deve se manter a jurisprudência atual - descontar a contribuição assistencial apenas dos sindicalizados - em parte devido à atuação das entidades. "Falta transparência aos sindicatos.

Todo mundo presta contas no País, menos essas entidades. Algumas não dão satisfação nem mesmo às categorias que representam", sentencia o procurador regional do trabalho Francisco Gérson Marques de Lima, presidente da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis).

Ele afirma que modelo de custeio do sindicalismo é "antigo e arcaico" e contribui para que sejam criadas entidades de fachadas. "Como não tem ninguém fiscalizando, é uma porta aberta até mesmo para organizações criminosas", afirma. Lima defende que, se o TST promover uma alteração no normativo sobre a contribuição assistencial para permitir a cobrança inclusive dos trabalhadores não sindicalizados, é preciso colocar um limite para essa contribuição - em torno de 6% do salário-base, defende. Ele afirma que há casos em que foram descontados 20% do salário, bem acima do próprio reajuste que o sindicato tinha conseguido, que normalmente gira em torno da inflação acumulada no ano anterior.

Segundo o procurador, o trabalhador não sindicalizado deve ter resguardado o direito de não permitir que a contribuição seja descontada do salário, sem que os sindicatos estipulem prazos e exigências descomedidas - como ser obrigado a ir à sede da instituição pessoalmente para assinar a recusa - que, na prática, impediam que o trabalhador se opusesse ao desconto.

Lima também questiona convenções que decidem colocar a contribuição assistencial na conta das empresas. "Isso é pior ainda porque, além de ilegal, faz com que os sindicatos fiquem nas mãos das empresas porque a maior parte que entra no caixa deles é decorrente dessa contribuição", afirma.

Multas. Levenhagen vai baixar um ato específico, no início do segundo semestre, para acelerar a resolução de um dos principais problemas da justiça trabalhista no Brasil - a baixa execução dos processos.

A ideia de Levenhagen é tornar obrigatório que o juiz de primeira instância faça um levantamento nos processos já decididos por ele, e convoque a parte derrotada para o tribunal, de forma a esquematizar o pagamento da multa ou qualquer que tenha sido a decisão. Este procedimento final, chamado de "execução" do processo, é uma das principais deficiências da justiça trabalhista brasileira.

Nem mesmo a sanção da Lei 12.440 pela presidente Dilma Rousseff, em 2011, considerada um "marco" para dinamizar a execução dos processos na área, serviu para resolver o problema. A lei criou o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que instituiu uma espécie de "SPC das empresas com dívidas trabalhistas". A lógica era simples: uma empresa derrotada em sentença ou acordo judicial já transitado em julgado que esteja inadimplente teria seu nome inscrito no BNDT e, assim, ficaria sem a certidão negativa.

"A execução é uma preocupação de todo o Judiciário, mas ela ganha conotação de dramaticidade na justiça trabalhista, porque há a peculiaridade da verba. Agora queremos que o juiz chame o devedor à vara trabalhista e alertar que se o débito não for pago, ele pode ser apenado com uma multa", disse Levenhagen. "Esta é uma aplicação subsidiária à execução trabalhista", explicou.

Quando corregedor nacional da justiça do Trabalho, Levenhagen já tinha lutado para que os corregedores regionais pressionassem os juízes a adotar esse caminho, uma espécie de conciliação para agilizar a execução. Agora, como presidente do TST, ele vai trabalhar para tornar esse caminho obrigatório.

"O magistrado está se alheando da discussão, ele não está mais presente na discussão. Isso se deve principalmente ao uso da tecnologia da informação. Os magistrados, inconscientemente, passaram a ficar alheios, e passaram a execução a auxiliares da vara. Nesses processos se não tiver a presença do juiz, a história fica lenta. O juiz não pode deixar

de estar presente na execução, é o momento mais delicado. É a materialização do direito, da

decisão", afirmou o novo presidente do TST.

Fonte: Estadão – 25/04/2014

SNA propõe dissídio contra empresas aéreas

As negociações da Campanha Salarial chegam ao fim. Após o SNEA (Sindicato Nacional das Empresas Aéreas) manter sua postura intransigente na última reunião realizada no SRT (Secretaria de Relações do Trabalho) em São Paulo, no dia 24 de abril, a direção do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) decide entrar com dissídio coletivo contra as empresas e iniciar a organização de movimentos nos aeroportos.

Luiz da Rocha Cardoso Pará, presidente do SNA, lamenta que medidas mais drásticas sejam necessárias, mas, segundo ele, não havia outra opção. "As companhias do setor não querem atender nenhuma das nossas reivindicações. Entendemos esse tipo de posição como uma declaração de guerra, que vai acabar resultando em uma greve em pleno o começo da Copa do Mundo", alerta.

Trabalhadores reivindicam reajuste salarial com aumento real, extensão de seis meses na licença maternidade, piso de R\$ 1.460,00 para operadores de check-in e redação da cláusula referente à cesta básica na CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) idêntica a dos aeronautas. Isso porque, após uma reposição salarial, alguns aeroviários perderiam o direito a esse benefício, pois seus salários extrapolariam o teto para o seu recebimento. Porém, se o reajuste for apenas de acordo com INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor), sem ganho real, o aumento de salário não será suficiente para suprir essa perda. Ou seja, com a reposição de 5,6% sugerida pelas empresas esses profissionais passariam a ganhar menos.

Fonte: Sindicato Nacional dos Aeroviários – 28/04/2014

REGULAMENTAÇÃO

Comissão aprova projeto que torna permanente regra de reajuste do salário mínimo.

Proposta também aplica essa regra às aposentadorias acima de um salário mínimo.

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados aprovou proposta que torna permanente a atual política de valorização do salário mínimo, válida até 2015. Pela regra em vigor, o reajuste é definido pela inflação do ano anterior mais o

crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de dois anos anteriores.

O texto aprovado é o Projeto de Lei 7185/14, apresentado pelo deputado Roberto Santiago (PSD-SP).

O relator na comissão, deputado André Figueiredo (PDT-CE), acrescentou um

dispositivo para estender as mesmas regras de reajuste do salário mínimo aos que recebem aposentadorias mais altas.

Hoje, o aposentado com benefício de até um salário mínimo tem reajuste segundo as mesmas regras dos demais trabalhadores. Já as aposentadorias acima de um salário são reajustadas apenas com a correção do ano anterior, provocando perdas em termos reais.

"Só para se ter uma ideia do comparativo, em 2003, o teto das aposentadorias era de R\$ 1.508, o que equivalia a 10,45 salários mínimos. Agora, em 2014, o teto é de R\$ 4.159, o que equivale a 6,13 salários mínimos. É um achatamento extremamente injusto com os aposentados no Brasil", disse André Figueiredo.

A comissão seguiu o parecer de Figueiredo e rejeitou o PL 3771/12, que tramita em conjunto com a proposta aprovada.

Longo prazo

O deputado Osmar Serraglio (PMDB-PR), vice-líder do governo, destacou que o governo tem uma política de valorização do salário mínimo que vem de muito tempo.

"É só observar que havia uma campanha nacional, uma luta para que nós tivéssemos um salário mínimo que fosse de 100 dólares. Hoje, são praticamente 300 dólares. Por aí, já se vê a preocupação e o direcionamento que o governo sempre teve no sentido de valorizar o salário mínimo", disse Serraglio.

Segundo o parlamentar, essa valorização retribui o trabalhador pelo seu esforço e também faz com que a economia tenha uma circulação de valores e de recursos que possibilitam a ampliação da demanda, do consumo e da produção.

Tramitação

O projeto tem caráter conclusivo e ainda será analisado pelas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Senado Federal – 25/04/2014

Empresários querem rejeição de PEC que reduz jornada para 40 horas.

Texto tramita na Câmara dos Deputados há 19 anos.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) defende a rejeição da Proposta de Emenda à Constituição que reduz de 44 para 40 horas a carga semanal de trabalho (PEC 231/95). A PEC é um dos assuntos de maior interesse dos empresários e está na Agenda Legislativa da entidade para 2014, com foco em 134 projetos que tramitam no Congresso.

A gerente-executiva de relações de trabalho da CNI, Sylvia Lorena, afirmou que não vê necessidade de alteração na legislação, pois a Constituição já permite a redução da jornada por meio da negociação coletiva.

Na opinião de Lorena, a aprovação da PEC seria prejudicial para o setor produtivo, pois impactaria diretamente na competitividade, com prejuízos para micros e pequenas empresas, que não teriam como arcar com o aumento de custos em razão da redução da jornada. "O argumento de que isso geraria empregos não se sustenta. O que gera emprego é o desenvolvimento econômico, o crescimento e a qualificação profissional", avaliou Lorena.

A PEC tramita na Câmara desde 1995. Além de reduzir as horas trabalhadas, a proposta prevê a elevação da hora extra de 50% para 75% sobre o valor da hora normal.

Qualidade de vida

Para o deputado Paulo Pereira da Silva (SD-SP), a redução da jornada é ganho na qualidade de vida. Na opinião do parlamentar, as pessoas trabalham mais nas primeiras horas, e na medida em que vão cansando, têm menos produtividade.

O deputado lembra que no Congresso existem 273 parlamentares ligados ao setor patronal, e apenas 73 ligados aos trabalhadores. “Toda e qualquer reivindicação dos trabalhadores enfrenta a maioria do Congresso contra, por isso estamos nessa luta há tanto tempo”, avaliou o deputado.

O líder do PT na Câmara, deputado Vicentinho (SP), também defendeu a proposta. Para ele, deputados ligados à CNI e ao agronegócio impedem a votação da PEC. Ele ressalta que a Convenção 47 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda que a carga horária adequada para os trabalhadores seja de 40 horas semanais e diversos estudos científicos comprovam que qualquer trabalho acima disso traz problemas para saúde.

De acordo com o presidente da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e

Comércio, deputado Augusto Coutinho (SD-PE), a PEC é um assunto controverso, pois as centrais sindicais a defendem, enquanto o setor produtivo é contra.

Segundo o parlamentar, a votação é importante para dar uma resposta à sociedade. Ele afirmou ainda que em muitos casos, é mais importante deixar que acordos trabalhistas sejam feitos setorialmente.

Pelo mundo

De acordo com a OIT, diversos países do mundo adotam a jornada de trabalho de 40 horas semanais, como Equador, China, Bulgária, Austrália, Canadá, Espanha e Estados Unidos.

A proposta está pronta para entrar na pauta de votação do Plenário da Câmara desde 2009, mas ainda não há previsão de sua inclusão na Ordem do Dia para deliberação. Para virar realidade, precisa do apoio de 2/3 dos deputados na Câmara em dois turnos de votação. Em seguida, passa a análise semelhante no Senado Federal.

Fonte: Senado Federal – 25/04/2014

Motoristas de transporte público poderão ter direito a aposentadoria especial.

A Comissão de Assuntos Sociais pode votar nesta quarta-feira (23) projeto que assegura aos motoristas de transporte público – municipal, intermunicipal e interestadual de caráter urbano – a possibilidade de receber aposentadoria especial. Para isso, o PLS 267/13 propõe mudanças na Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8.213/91 para incluir os trabalhadores que exercem atividades penosas entre os que têm direito ao benefício.

A proposta define como penosas as funções que demandam esforço físico, concentração ou atenção permanentes e que produzam um grau

de estresse nocivo à saúde. O autor do projeto, senador Alfredo Nascimento (PR-AM), argumenta que os que trabalham sob essas condições sofrem desgaste físico e mental mais intenso do que os que exercem outras profissões. “Além disso, os danos à saúde do trabalhador incidem indiretamente sobre toda a sociedade, que é obrigada a arcar com custos maiores de seguridade social e de saúde do trabalhador”, afirma na justificativa do projeto.

Outra proposta que pode ser votada na Comissão de Assuntos Sociais é a que institui o Exame Nacional de Proficiência em Medicina como requisito para o exercício da profissão de

médico. O PLS 217/2004, do ex-senador Tião Viana, estabelece que o exame aconteça em duas etapas: a primeira no final do segundo ano curricular e a outra na conclusão do curso. O relator da proposta, Cyro Miranda (PSDB-GO) explicou ser necessário a adoção de mecanismos que garantam a boa formação dos profissionais de saúde.

Carteira de Trabalho

A CAS deve examinar também uma proposta que permite ao trabalhador o direito de escolher se quer que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) seja em meio eletrônico e não apenas em papel, como atualmente. Autor do PLS 466/2013, o senador licenciado Blairo Maggi, explicou que a ideia é

modernizar esse documento e facilitar as relações trabalhistas.

Sabatinas

Outro compromisso dos senadores da Comissão de Assuntos Sociais neste dia 23 é sabatar indicados ao cargo de diretor em agências reguladoras. Jaime César de Moura Oliveira é indicado à recondução ao cargo de diretor da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa). Estão também previstas sabatinas com Simone Sanches Freire, indicada para o cargo de diretora da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e com José Carlos Magalhães Moutinho, indicado para o cargo de diretor da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

Fonte: Câmara Notícias – 22/04/2014