

www.almeidalaw.com.br

CLIPPING TRABALHISTA

24 DE JANEIRO A 30 DE JANEIRO DE 2012

Almeida
CORPORATE LAW

CLIPPING TRABALHISTA
24 DE JANEIRO A 30 DE JANEIRO DE 2012

EDIÇÃO 75

Tribunais	3
EMPRESA DO RAMO DE ELETRODOMÉSTICOS INDENIZARÁ APOSENTADO POR INVALIDEZ QUE TEVE PLANO DE SAÚDE SUSPENSO.....	3
TRABALHADOR QUE FEZ ACORDO NÃO GANHA INDENIZAÇÃO POR OFENSA EM AUDIÊNCIA.....	4
EX-EMPREGADO DE EMPRESA DE FAST-FOOD RECEBERÁ ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	5
TURMA EXTINGUE AÇÃO DE DANO MORAL AJUIZADA DEPOIS DE ACORDO.....	5
LITIGANTE DE MÁ-FÉ RECEBERÁ BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA.....	6
PRAZO INICIAL PARA REGULARIZAÇÃO DE DÍVIDAS NO BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TERMINA DIA 3.....	7
Sindicatos.....	8
NOVAS TECNOLOGIAS, NOVO TRABALHO.....	8
SINDPD CONQUISTA AUMENTO DE 7,5 A 9,1% EM ACORDO COM SEPROSP.....	9
Regulamentação.....	10
PROJETO PERMITE O USO DE RECURSOS DO FGTS PARA O PAGAMENTO DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO.....	10
PROPOSTA RESERVA VAGAS PARA JOVENS EM EMPRESAS QUE PARTICIPEM DE LICITAÇÕES.....	11

TRIBUNAIS

EMPRESA DO RAMO DE ELETRODOMÉSTICOS INDENIZARÁ APOSENTADO POR INVALIDEZ QUE TEVE PLANO DE SAÚDE SUSPENSO

A exclusão de um operador de produção, aposentado por invalidez, do plano de saúde da empregadora justamente no momento em que mais necessitava do benefício constitui "inequívoco dano moral". Esse foi o entendimento do ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do recurso de revista do trabalhador, ao qual a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento.

Segundo o ministro Corrêa da Veiga, a perda do plano de saúde acarretou angústia ao trabalhador, que passou a não ter mais os mesmos meios para tratar da saúde. Ele frisou, ainda, que o TST já tem firme entendimento de que é obrigação do empregador a manutenção do plano de saúde no curso da aposentadoria por invalidez.

Em agosto de 2008, a empresa vetou o acesso do operador de produção ao plano de saúde que após a suspensão do seu contrato de trabalho em consequência da aposentadoria por invalidez. O trabalhador, que exercia suas atividades na Unidade de Eletrodomésticos no Distrito Industrial de Joinville (SC), resolveu, então, ajuizar ação, com pedido de antecipação de tutela, requerendo o restabelecimento do plano de saúde e o pagamento de indenização por danos morais no valor de cem vezes a remuneração média mensal de R\$1.940,37.

A 3ª Vara do Trabalho de Joinville julgou procedente o pedido quanto ao plano de saúde, mas deferiu apenas R\$ 2 mil de indenização por danos morais, pois, no seu entender, o autor não se incomodou tanto com a supressão do benefício porque só ajuizou a ação em abril de

2010, dois anos depois da supressão, ocorrida em julho de 2008. Para a fixação do valor, o juízo de primeira instância considerou o procedimento da empresa, que causou desconforto e insegurança ao ex-empregado, mas, por parte do trabalhador, a ausência de prova de qualquer prejuízo específico além do dissabor causado, aliado ao tempo que levou para se manifestar judicialmente.

Trabalhador e empresa recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que manteve o restabelecimento do plano de saúde, decisão questionada pela empresa. Para o Regional, a suspensão temporária do contrato de trabalho atinge principalmente a prestação de trabalho e o pagamento de salários, mas não as demais cláusulas contratuais que beneficiam o empregado quando está no exercício das suas funções, em especial o plano de saúde, pois permanece incólume o vínculo de emprego.

O TRT/SC, porém, excluiu da condenação da referida empresa a indenização por danos morais, considerando que a supressão do benefício não constitui alteração ilícita do contrato de trabalho, e o seu restabelecimento implica o retorno à realidade vivenciada pelo empregado na ativa. O pagamento de indenização seria uma dupla penalidade pelo mesmo fato.

Para o relator do recurso do trabalhador no TST, as penalidades são distintas. Uma é vinculada à obrigação de fazer, que seria a retomada do plano de saúde a que faz jus o empregado e a outra "relacionada aos percalços infligidos ao empregado em razão da perda do plano de saúde, inclusive da necessidade de buscar judicialmente o restabelecimento do benefício". Ao restabelecer a condenação, a Sexta Turma determinou o retorno dos autos ao Tribunal Regional

para exame do recurso do trabalhador em relação ao valor da indenização.

Fonte: TST (24/01/2012)

TRABALHADOR QUE FEZ ACORDO NÃO GANHA INDENIZAÇÃO POR OFENSA EM AUDIÊNCIA

Na última sessão de 2011, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a ofensa ocorrida antes de um acordo judicial trabalhista, ainda que não tenha correspondência direta com o objeto do acordo, está abrangida por esse ato. O relator inicial do recurso de revista do empregado, ministro Augusto César Leite de Carvalho, tem opinião diferente sobre essa matéria, mas acabou vitoriosa a divergência aberta pelo ministro Maurício Godinho Delgado.

No caso analisado pela Turma, empregado e empregador firmaram um acordo na Vara do Trabalho de Ceres (GO) em que foi dada quitação total das verbas salariais decorrentes do contrato de trabalho. Posteriormente, o empregado propôs nova ação com pedido de indenização por danos morais, uma vez que se sentiu ofendido pelo representante do ex-patrão no decorrer do processo objeto do acordo.

Segundo o trabalhador, o preposto disse que ele havia praticado ato ilícito penal e iria para a cadeia, porque teria roubado leite da fazenda e vendido o produto sem autorização. Contou que as afirmações ocorreram durante a audiência, ou seja, antes do reconhecimento, pelo empregador, de que o leite fazia parte dos créditos salariais do ex-empregado e da celebração do acordo.

O juiz da Vara do Trabalho de Ceres considerou que o pedido de dano moral decorrente da extinta relação de trabalho estava abrangido pelo acordo firmado entre as partes. Da mesma forma entendeu o Tribunal Regional do Trabalho

da 18ª Região (GO) ao reconhecer que havia coisa julgada e extinguir o processo. Para o TRT, o acordo quitava todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho, já que não existia ressalva.

No TST, o trabalhador sustentou que a ação de indenização por dano moral tinha por finalidade a recomposição da sua dignidade, enquanto o acordo homologado teve por objetivo o ressarcimento das obrigações não cumpridas pelo empregador. O relator, ministro Augusto César, deu razão ao empregado, por avaliar que não havia coisa julgada na hipótese, pois a ofensa não era decorrente da relação de trabalho, e sim de afirmações constantes nas peças processuais juntadas ao processo.

Entretanto, o ministro Maurício Godinho discordou desse entendimento, por concluir que o fato (ofensa) aconteceu dentro do processo no qual, em seguida, foi dada a quitação. Para o ministro, portanto, o acordo celebrado entre as partes abrangia os atos processuais anteriores.

Ainda de acordo com o ministro Godinho, é possível acontecer ofensa por dano moral depois que o trabalhador sai do emprego, mesmo que ele tenha feito acordo –se a empresa inventa uma lista suja e coloca o nome do trabalhador, por exemplo. Nesses casos cabe o pedido de indenização por danos morais porque se trata de fato novo, não coberto por eventual acordo ou decisão judicial. Porém, isso não ocorreu no caso, observou o ministro.

O presidente da Turma, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, votou com a divergência para negar provimento ao recurso do empregado. Também no seu entendimento, qualquer nova discussão acerca do extinto contrato de trabalho encontra obstáculo na coisa julgada.

Fonte: TST (24/01/2012)

EX-EMPREGADO DE EMPRESA DE FAST-FOOD RECEBERÁ ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Um ex-empregado de uma empresa, detentora de uma franquia da rede de lanchonetes, deverá receber o adicional de periculosidade relativo ao período em que trabalhou na empresa como assistente de manutenção. A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao não conhecer, por maioria, do recurso da empresa, manteve entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) pela condenação ao pagamento.

O empregado, que trabalhou para a lanchonete entre 2003 e 2007, ingressou com reclamação trabalhista logo após a dispensa pleiteando o pagamento de verbas que não teriam sido pagas, como horas extras, equiparação salarial. Sobre o adicional de periculosidade, narrou em sua inicial que, durante o procedimento de manutenção das máquinas, ficava exposto à eletricidade.

A empresa, em sua defesa, sustentou que os serviços executados pelo funcionário não o teriam colocado em risco, pois não havia contato com energia elétrica. Segundo o empregador, na função de assistente de manutenção o empregado apenas auxiliava na manutenção corretiva e preventiva de equipamentos elétricos, cuja tensão não ultrapassava 220 Volts. No primeiro ano do contrato de trabalho, ele teria trabalhado no atendimento ao público, sem exposição a riscos, logo após passando a função de manutenção de equipamentos.

O laudo pericial entregue à 5ª Vara do Trabalho de Londrina (PR) constatou que, no local, havia presença de energia elétrica em baixa tensão (220 a 380 volts), e que uma tensão a partir de 50 volts pode, em corrente alternada, causar danos ao corpo humano. Com as informações obtidas, o juízo de primeiro

grau condenou a empresa ao pagamento do adicional. Segundo a sentença, ao passar a atuar efetivamente como assistente de manutenção o operário passou também a ficar exposto à ação de agentes perigosos à sua saúde (rede energizada), e, portanto tinha direito ao adicional de periculosidade, no valor de 30% sobre o salário contratual.

O Regional manteve a condenação, por entender que a empresa não trouxe ao processo argumentos suficientes para contestar a conclusão do laudo pericial. Para o Regional, o "fator risco" que origina o pagamento do adicional de insalubridade está presente tanto nos sistemas elétricos de potência, tais como postes de luz, quanto nas unidades consumidoras de energia elétrica (fritadeiras, por exemplo). Para o TRT-PR, em ambos os casos o empregado fica exposto a risco de choques elétricos "potencialmente letais".

No TST, o recurso da lanchonete não foi conhecido. Para a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, ficou comprovado nos autos a similitude entre o sistema no qual o empregado trabalhava (sistema elétrico de consumo) e aquele de que trata a Lei 7369/85, que assegura o adicional aos trabalhadores do setor de energia em condições de periculosidade. Dessa forma, a decisão contrária esbarraria na Súmula nº 126 do TST, que impossibilita o reexame de fatos e provas. Ficou vencido o ministro João Batista Brito Pereira.

Fonte: TST (26/01/2012)

TURMA EXTINGUE AÇÃO DE DANO MORAL AJUIZADA DEPOIS DE ACORDO

Pelo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o acordo judicial homologado após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 dá plena quitação ao contrato de trabalho extinto, inclusive no que se refere à indenização por danos morais. O marco é a EC nº

45/2004 porque, antes de sua promulgação, havia dúvidas nos tribunais sobre a competência para examinar determinados casos – se era da Justiça comum ou da trabalhista. A emenda ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho e dirimiu as dúvidas existentes.

Por isso, quando a Segunda Turma analisou recurso de revista com essa matéria, decidiu extinguir o processo em que uma trabalhadora rural pleiteava indenização por danos morais decorrente dos serviços prestados à reclamada em condições degradantes, depois de ter firmado acordo em outra ação. No acordo, homologado na 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí (PA) em 2008, as partes davam quitação geral do contrato de trabalho, sem qualquer ressalva.

No processo relatado pelo ministro José Roberto Freire Pimenta, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) tinha dado razão à empregada e reconhecido a possibilidade de uma segunda ação com pedido de indenização referente ao mesmo contrato que fora objeto do acordo homologado na Justiça. Para o TRT, a coisa julgada se formara apenas nos limites da primeira ação e das questões nela decididas.

Contudo, o relator aplicou à hipótese a Orientação Jurisprudencial nº 132 da SDI-1 do TST, que estabelece a ampla quitação do contrato de trabalho quando há acordo celebrado judicialmente sem qualquer ressalva de parcelas. Nessas situações, ainda de acordo com a OJ, a propositura de nova reclamação trabalhista desrespeita o princípio da coisa julgada e, por consequência, coloca em risco a segurança e a estabilidade das relações jurídicas.

O ministro José Roberto Freire Pimenta explicou também que, na medida em que o acordo entre as partes fora homologado após a entrada em vigor da EC nº

45/2004, não havia mais dúvidas quanto à competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho. Isso significa que a empregada não pode pleitear em outra ação parcelas do contrato extinto, mesmo que elas não tenham sido incluídas na transação.

Assim, os ministros da Segunda Turma concluíram, à unanimidade, que não era possível afastar a incidência da coisa julgada, como fez o Regional, e deram provimento ao recurso de revista da reclamada para extinguir o processo da trabalhadora sem decisão de mérito.

Fonte: TST (27/01/2012)

LITIGANTE DE MÁ-FÉ RECEBERÁ BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho concedeu os benefícios da justiça gratuita a um garçom condenado por litigância de má-fé na primeira instância. Além de dar provimento ao recurso do trabalhador em relação à justiça gratuita, a Oitava Turma determinou o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) para que analise o recurso, rejeitado por falta de pagamento das custas.

Segundo o relator do recurso de revista, juiz convocado Sebastião Geraldo de Oliveira, ainda que a conduta do garçom seja passível de censura, a litigância de má-fé atribuída no primeiro grau não é suficiente para o indeferimento da justiça gratuita. De acordo com condições estabelecidas no artigo 18 do CPC, as penalidades previstas a quem aciona a Justiça de má-fé são taxativas, "e, por se tratarem de norma de caráter punitivo, devem ser interpretadas restritivamente", esclareceu.

Incompatível

O garçom ajuizou a reclamação trabalhista contra o bar, localizado no centro da cidade de Itapetininga (SP). Alegou ter prestado serviços à empresa de 15/08 a 30/11/2009, de terça-feira a domingo, recebendo R\$ 640,00, sem carteira assinada, e que foi dispensado sem justa causa e sem receber as verbas rescisórias devidas.

Na petição inicial, ele requereu reconhecimento do vínculo de emprego e a condenação da empresa ao registro da carteira de trabalho e ao pagamento de horas extras e estimativa de gorjetas, entre outros pedidos, além de concessão dos benefícios da justiça gratuita. Em defesa, o bar sustentou que o autor prestava serviços como autônomo, somente sextas-feiras e sábados, recebendo diárias de R\$30,00.

Com base nas provas documentais e nos depoimentos de testemunhas do trabalhador, que não foram considerados convincentes, e da empresa, o juízo da Vara do Trabalho de Itapetininga concluiu que o autor havia alterado a verdade dos fatos, entre outros aspectos, quanto a valores recebidos e à quantidade de dias trabalhados por semana. Deferiu diversos pedidos, mas negou o benefício da justiça gratuita e condenou tanto o garçom quanto a empresa (esta por negar o vínculo de emprego) por litigância de má-fé.

Trabalhador e empregadora recorreram ao TRT de Campinas, que excluiu a condenação da empresa por litigância de má-fé e não conheceu do recurso ordinário do autor por deserção, devido à ausência de recolhimento das custas, por entender que o benefício da justiça gratuita não alcança o litigante de má-fé. O Regional considerou a atuação do garçom "incompatível com a gratuidade judiciária", ao movimentar o Judiciário sem motivo, tentando induzir o juízo a erro com

produção de prova falsa, em prejuízo do funcionamento célere da Justiça.

TST

Relator do recurso no TST, o juiz convocado Sebastião de Oliveira destacou que a concessão de assistência judiciária aos necessitados é regulada pela Lei 1.060/50, que, para isso, estabelece os requisitos em seu artigo 4º. O desembargador frisou que o instituto é instrumento que permite o livre acesso ao Judiciário, e "só depende da simples afirmação da parte de que não tem condições financeiras de arcar com as despesas processuais e custas, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família".

Nessas condições, preenchido o requisito legal do artigo 4º da Lei 1.060/50 e sem prova em contrário da situação descrita pelo trabalhador, o relator entendeu que deveria ser assegurado ao autor o benefício da justiça gratuita, mesmo diante da condenação por litigância de má-fé, "ante a autonomia dos institutos".

Fonte: TST (27/01/2012)

PRAZO INICIAL PARA REGULARIZAÇÃO DE DÍVIDAS NO BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TERMINA DIA 3

Na próxima quinta-feira (3), encerra-se o prazo de 30 dias estabelecido pelo Ato TST-GP 01/2012, do Tribunal Superior do Trabalho, para que os devedores que constavam do Banco Nacional de Débitos Trabalhistas (BNDT) no dia 4 /1, quando entrou em vigor a Lei 12.440/2011 regularizassem sua situação para fins de emissão da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas. Ao fixar o prazo, o presidente do TST, ministro João Oreste Dalazen, adotou critérios semelhantes aos utilizados na inclusão de devedores no Cadastro Informativo (CADIN), que proporciona ao devedor a oportunidade de quitar seus débitos antes de sua inscrição

definitiva no banco ou de questionar a sua inclusão.

Desde o dia 4/1, o sítio eletrônico do TST já emitiu 589.853 certidões. O BNDT conta com 963.316 devedores, condenados em 1.617.209 processos trabalhistas. Desses, todos os que já haviam sido pré-cadastrados no dia 4 de janeiro não conseguirão obter a certidão negativa a partir da quinta-feira e, portanto, estarão impedidos de participar de licitações públicas, como determina a Lei 12.440/2011. No seu caso, a certidão emitida será a positiva de débitos. Muitos devedores, aproveitando o prazo de 30 dias, anteciparam-se e quitaram seus débitos, pagando aos trabalhadores os valores que lhes foram reconhecidos em sentenças condenatórias da Justiça do Trabalho.

A emissão da CNDT é feita a partir de consulta ao Banco Nacional de

Devedores, cuja regulamentação considera obrigatória a inclusão do devedor que, devidamente cientificado, não pagar o débito ou descumprir obrigações determinadas judicialmente no prazo previsto em lei. Tanto a inclusão quanto a alteração ou exclusão de dados do BNDT são precedidas de ordem judicial expressa.

A certidão é emitida gratuita e eletronicamente em todo o território nacional por meio dos sítios eletrônicos do TST, do CSJT e dos Tribunais Regionais do Trabalho, a partir do número do CPF ou do CNPJ.

Fonte: TST (27/01/2012)

SINDICATOS

NOVAS TECNOLOGIAS, NOVO TRABALHO

Ao longo dos últimos 20 anos o mercado de trabalho brasileiro passou por profundas modificações. A abertura econômica, do início dos anos de 1990, obrigou a indústria do País a buscar tecnologia para se manter competitiva. Esse processo significou a automação da produção, o que acarretou no deslocamento de muitos postos de trabalho industriais para os setores de serviço. Esse foi apenas o início de movimento que alterou drasticamente as relações trabalhistas.

Nesse período, as novas tecnologias entrantes no mercado tornaram fundamentais a capacitação e especialização dos trabalhadores. Elas permitiram que o trabalho fosse realizado à distância, tornando as relações entre empregador e empregado mais pessoais. A terceirização ganhou

espaço, enquanto a carteira assinada perdeu, fenômenos que só começaram a se reverter mais recentemente.

No bojo desses acontecimentos, o economista Marcio Pochmann, presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), destaca o crescimento do emprego no setor terciário – de serviços –, que permitiu que o chamado trabalho imaterial pudesse avançar. O economista explica que na indústria ou na agricultura é impossível não haver a presença física do trabalhador, já no setor de serviço, com o avanço das tecnologias de comunicação e informática, a presença não é fundamental. "O trabalho imaterial é uma tendência irreversível, mas que precisa ser regulamentada", diz. "Mas o governo tem trabalhado neste sentido." O presidente do Ipea se refere à aprovação pela presidente Dilma, ao final de 2011, da Lei 12.551, que equiparou os meios informatizados e de comunicação, como celular ou computador ligado à internet,

aos meios pessoais e diretos de comando. Entretanto, essa impessoalidade do trabalho, somado à estagnação da economia, causou a perda de postos de emprego e a desvalorização do salário. No período, lembra, houve aumento da informalidade e do trabalho por meio de Pessoa Jurídica.

Em meio a essa desestruturação do mercado, o sociólogo José Pastore lembra que houve o aumento da intervenção do Estado na interação entre empregado e empregador. Isso causado pelo aumento da participação de sindicalistas na estrutura dos governos. "Há um aspecto positivo nesse movimento, que foi o estabelecimento de garantias legais para segmentos profissionais que não as tinham", diz Pastore.

Por outro lado, o sociólogo aponta que o aumento da intervenção do Estado no mercado de trabalho acabou por engessar as relações trabalhistas atuais. "O excesso de regulação legal do Estado impede que acordos entre patrão e empregado sejam acertados", explica. Mas ambos especialistas apontam que daqui para frente o principal desafio será a capacitação profissional.

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos (27/01/2012)

SINDPD CONQUISTA AUMENTO DE 7,5 A 9,1% EM ACORDO COM SEPROSP

O Sindpd e o sindicato patronal fecharam acordo na quarta rodada da Negociação Salarial 2012, realizada nesta terça-feira (24), às 15h. O reajuste salarial foi fixado em 7,5% - 1,4% acima da inflação, com base no índice medido pelo INPC/IBGE.

No caso dos pisos, o aumento foi de 9,1% para digitadores, cargos administrativos, help desk e técnicos em informática - 3,1% superior à inflação. Para o office boys foi concedido reajuste de 15%.

Houve avanço na aplicação da Participação nos Lucros e Resultados, umas das principais reivindicações da categoria. Depois de muitas contrapropostas ficou registrado que empresas com mais de 50 funcionários terão 90 dias para iniciar a negociação de PLR, conforme a lei 10.101. "Queremos ter a chance de negociar, ouvir a proposta das empresas e sugerir possíveis soluções. Será fundamental para que os patrões finalmente entendam a importância dessa medida", afirma Neto, presidente do Sindpd. Vale lembrar que se a companhia que já oferece condições melhores do benefício, continua o que vêm sendo aplicado.

Já o Vale Refeição (VR) foi firmado em R\$10, para profissionais com jornada de oito horas, condição que se intitula obrigatória às firmas com mais de 100 empregados. Em 2013, esse número cairá para 50. A ressalva de manter valores mais vantajosos anteriores também vigora nesse item, a exemplo dos valores superiores firmados em acordos complementares. "É a primeira vez que conseguimos incluir na Convenção o VR. Isto é um avanço significativo, abre espaço para beneficiarmos toda a categoria num curto espaço e nos dá condições para ampliar o valor gradualmente. É importante destacar que itens como VR e PLR dependem, fundamentalmente, do nível de mobilização de cada empresa. Exemplo disso é que nas companhias onde a organização é maior, nós já temos VR acima de 20 reais. Por isso conclamamos os companheiros a apoiar o sindicato. É importante realizarmos movimentos pontuais, mobilizando os trabalhadores para conquistarmos benefícios ainda maiores. Não podemos parar, muito menos aguardar a decisão da Justiça, pois a Convenção é uma base e não um teto, podemos avançar", disse Neto.

No banco de horas, os empresários serão obrigados a pagar 75% nas primeiras 120

horas e 100% nas demais, trimestralmente. A hora extra segue os mesmos parâmetros, 75% (nas primeiras duas horas) e 100% (nas horas posteriores) conquistados no dissídio.

Neto considera que os bons índices alcançados são resultado do empenho da categoria. "Concluímos a negociação com uma grande vitória, fruto do nosso trabalho e da mobilização dos trabalhadores no ano passado e neste ano. Essas reuniões são realizadas todos os anos porque a maioria das cláusulas tem validade de apenas um ano. Cada

negociação é sempre uma nova batalha que, com esforço de todos, nos últimos anos, saímos vencedores. Vocês estão de parabéns. Sempre estão ativos e participantes: vão às festas de lançamento das campanhas, mandam e-mails e telefonam. A união de todos nos fortalece e faz com que nossas vitórias sejam cada vez maiores", conclui Neto.

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (24/01/2012)

REGULAMENTAÇÃO

PROJETO PERMITE O USO DE RECURSOS DO FGTS PARA O PAGAMENTO DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Projeto do senador Eptácio Cafeteira (PTB-MA) permite que o trabalhador, especialmente o de baixa renda, possa sacar recursos de sua conta no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para pagamento de curso profissionalizante, de capacitação ou de especialização.

O projeto (PLS 35/2011) modifica a legislação atual do FGTS, que já prevê outras situações para o saque, além da compra da casa própria, como necessidade pessoal decorrente de inundação ou quando um dependente é diagnosticado como portador do vírus HIV ou outras doenças graves.

A possibilidade de saque para custeio de capacitação profissional, argumenta o senador em sua justificativa, é importante porque, ao melhorar sua qualificação, o trabalhador cria mais possibilidades de resguardar e melhorar a renda de sua família e até contribuir mais para o próprio fundo.

Para realizar o saque do FGTS para capacitação profissional, o trabalhador deverá provar que não tem renda

suficiente para arcar com os custos do curso e não poderá receber bolsa de estudo ou outra forma de subsídio concedida pela instituição organizadora ou outra instituição. A instituição que oferece o curso pretendido deve ser reconhecida por órgão competente do Poder Executivo federal e o trabalhador deverá ter no mínimo quatro anos de depósitos no FGTS, entre outras exigências.

A proposta está tramitando na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), onde recebe decisão terminativa. Decisão terminativa é aquela tomada por uma comissão, com valor de uma decisão do Senado. Quando tramita terminativamente, o projeto não vai a Plenário: dependendo do tipo de matéria e do resultado da votação, ele é enviado diretamente à Câmara dos Deputados, encaminhado à sanção, promulgado ou arquivado. Ele somente será votado pelo Plenário do Senado se recurso com esse objetivo, assinado por pelo menos nove senadores, for apresentado à Mesa. Após a votação do parecer da comissão, o prazo para a interposição de recurso para a apreciação da matéria no Plenário do Senado é de cinco dias úteis. Ela está sob reexame do relator senador Mozarildo Cavalcanti (PTB-RR).

Fonte: Senado Federal (27/01/2012)

PROPOSTA RESERVA VAGAS PARA JOVENS EM EMPRESAS QUE PARTICIPEM DE LICITAÇÕES

A Câmara analisa o Projeto de Lei 2762/11, do deputado Rogério Carvalho (PT-SE), que torna obrigatória a reserva de vagas para jovens e adolescentes em empresas que participem de licitações e contratos de obras, prestação de serviços, locações e compras para a administração pública.

O projeto torna pré-requisito nesses casos a obrigatoriedade das empresas, com 100 ou mais empregados, preencherem até 10% das vagas com jovens entre 15 e 29 anos. Os beneficiados precisam fazer parte de programas de inclusão educacional ou profissional, como o Programa Nacional de Inclusão do Jovem (Projovem), ou serem escolhidos entre aqueles que cumprem medidas sócio-educativas.

Pela proposta, os jovens contratados não perderão o vínculo com os programas governamentais, mas deixarão de receber

benefícios, bolsas ou auxílios pagos pelo Poder Público.

Inclusão social

O autor argumenta que o objetivo é promover a inclusão social de jovens e adolescentes por meio do mercado de trabalho. Ele argumenta que as obras e as contratações de serviços públicos têm uma importância grande na economia e precisam cumprir também um papel social. A garantia de emprego para jovens, segundo ele, ainda reduz os riscos de envolvimento com as drogas e o crime.

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 dos Deputados (27/01/2012)