

ALMEIDA ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping
Trabalhista

11 a 17 de Março de 2014

ÍNDICE

TRIBUNAIS 3

Minerador vai receber horas de deslocamento suprimidas em negociação coletiva.....	3
Motorista receberá indenização por doença diferente da alegada na inicial.....	3
Município é condenado por acessar MSN de empregados sem autorização.....	4
Trabalhador avulso tem direito a vale-transporte.....	6
Empresa exigiu que funcionário assinasse “vale” e terá de pagar por dano moral.....	6
Empresa é condenada por tentar obstruir recebimento de benefício previdenciário.....	7
Agente penitenciária receberá indenização por condições degradantes.....	8
Trabalhadora aprovada em todas as etapas de seleção é indenizada por contratação frustrada	9
Atendente que não provou assédio por ser considerado feio fica sem indenização.....	10
Bancário dispensado por motivo político durante regime militar vai ser readmitido.....	10
Empresa é condenada por dar referência depreciativa de ex-empregado.....	11
Bancário despedido por denunciar fraude reverte justa causa e receberá indenização.....	12

SINDICATO 13

Comunicado aos trabalhadores e empresários de Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo.....	13
TST considera abusiva greve de funcionários dos Correios.....	14
Porto Seguro: Greve acelera periculosidade.....	15

REGULAMENTAÇÃO 15

Adicional por tempo de serviço poderá ser incluído na CLT	15
Projeto fixa prazo limite de três anos para empresa transferir empregado de cidade	16
Câmara aprova multa maior para trabalho ilegal de adolescente.	17

TRIBUNAIS

Minerador vai receber horas de deslocamento suprimidas em negociação coletiva.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu o pagamento de as horas in itinere a um empregado que haviam sido suprimidas por meio de negociação coletiva. Horas in itinere são aquelas referentes ao deslocamento no percurso entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, e vice-versa.

A atividade que o empregado realizava na empresa consistia na operação de equipamentos pesados em mina subterrânea, com manuseio de materiais explosivos. Dispensado sem justa causa, ajuizou reclamação pedindo as horas in itinere, que lhe foram asseguradas na primeira instância, mas retiradas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), em recurso interposto pela mineradora.

O Tribunal Regional entendeu que a empresa compensou a supressão daquelas horas ao oferecer transporte público gratuito e se

responsabilizar por eventuais acidentes no trajeto, não causando, assim, nenhum prejuízo ao trabalhador. Diferentemente, o empregado alegou ao TST que o transporte público que atendia seu local de trabalho era deficiente e com horários incompatíveis com a sua jornada de trabalho.

Ao examinar o recurso na Quinta Turma, o ministro João Batista Brito Pereira, relator, esclareceu que a jurisprudência do Tribunal prestigia a negociação coletiva, mas repudia a "supressão integral do pagamento das horas in itinere por meio de negociação coletiva". Isto por que se trata de direito assegurado ao trabalhador por norma de ordem pública e, assim, sua supressão não pode ser negociada em acordo coletivo.

O relator deu provimento ao recurso do empregado para restabelecer a sentença do primeiro grau. Seu voto foi seguido por unanimidade.

Fonte: TST– 11/03/2014

Motorista receberá indenização por doença diferente da alegada na inicial.

Apesar de ter ajuizado ação trabalhista com pedido de indenização apenas por perda auditiva, um motorista de uma empresa de saneamento receberá indenização por danos morais relativa a doença ocupacional em decorrência de artrose no joelho. Ao julgar o caso, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao recurso da empresa, mantendo a indenização de R\$ 20 mil deferida na instância regional.

Relatora do recurso de revista da empresa, a ministra Dora Maria da Costa esclareceu que não se trata de uma situação de julgamento extra petita (fora do pedido feito pelo autor da ação), como alegou a empresa. "O julgador procedeu ao enquadramento jurídico com base na prova produzida e dentro dos limites da lide", afirmou. Para a ministra, uma vez constatada doença profissional que tem relação de causalidade com as atividades desenvolvidas no trabalho, e presentes os requisitos da responsabilidade civil, "é necessário reconhecer o direito à indenização por danos morais".

Perda auditiva e artrose

O trabalhador afirmou ser motorista de carretas, realizando o transporte de materiais pesados. Alegou, na reclamação, que estava exposto a ruídos excessivos, pelo fato de trabalhar com carretas antigas, muito ruidosas, e de permanecer próximo aos maquinários e geradores das obras que acompanhava. Argumentou que, diante da exposição habitual e permanente a ruídos em patamares muito altos, teve perda auditiva, requerendo, por isso, a indenização por danos morais e materiais.

O pedido foi julgado improcedente na primeira instância, porque o laudo pericial verificou a existência da perda auditiva, mas não a relacionou com os serviços executados, por se tratar de atividades predominantemente externas e em locais variados. O juiz, porém, registrou a informação do laudo pericial que o motorista era portador de artrose no joelho esquerdo, e que o trabalho desenvolvido era uma das razões da doença (concausalidade).

Depois do indeferimento, o motorista recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que reformou a sentença. Apesar de não haver pedido específico com relação à artrose, o TRT entendeu que não podia ignorar o resultado do exame médico, que constatou o agravamento da doença pelas atividades realizadas pelo motorista.

O TRT ressaltou que a perícia visa à avaliação da saúde em relação ao trabalho desempenhado, "cujo conhecimento nem sempre está ao alcance do próprio trabalhador". Assim, a ausência de pedido específico não impediria o reconhecimento da responsabilidade civil da empresa, "diante de um laudo médico positivo". Com essa fundamentação, o Regional concedeu indenização ao motorista.

Contra essa decisão, a empresa recorreu ao TST, argumentando que o pedido feito na ação trabalhista e o tema questionado no recurso se limitavam à perda auditiva induzida por ruído, afastada pelo laudo pericial. Assim, o TRT, ao deferir indenização pela doença no joelho, teria proferido julgamento extra petita. Sustentou também que foi condenada por objeto que não constava da petição inicial ou do recurso ordinário, e que, assim, a decisão regional contrariava "os princípios da ampla defesa, do devido processo legal e do contraditório".

Ao examinar o recurso, a ministra Dora Maria da Costa esclareceu que a caracterização do julgamento extra petita, como requereu a empregadora, pressupõe que a decisão tenha concedido "pretensão diversa daquelas expressamente requeridas na petição inicial". No entanto, na sua avaliação, a decisão do TRT adequou os fatos e provas apresentados no processo ao livre convencimento motivado do julgador, conforme artigo 131 do CPC. "Essa situação não implica julgamento extra petita: mudou-se apenas a causa da doença profissional", concluiu.

Fonte: TST – 11/03/2014

Município é condenado por acessar MSN de empregados sem autorização.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um município e o arquivo Público daquele município ao pagamento de indenização por danos morais a dois empregados cujas mensagens eletrônicas foram acessadas pela superintendente da autarquia. Os ministros consideraram abusiva a conduta,

que violou o sigilo da correspondência e o direito à intimidade dos trabalhadores assegurados no artigo 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal.

O abuso de autoridade que justificou o reconhecimento do direito à indenização

constituiu-se no ato de acessar um dos computadores utilizados no ambiente de trabalho e divulgar as mensagens trocadas pelo programa de mensagem instantânea MSN entre uma analista cultural e um auxiliar administrativo, sem a autorização desses. Nos textos, eles faziam críticas à administração do órgão.

De acordo com o relator do processo, ministro Hugo Carlos Scheuermann, o empregador está autorizado a adotar medidas que garantam a proteção de sua propriedade e tem a prerrogativa de compelir seus empregados ao cumprimento do trabalho. Todavia, os meios utilizados devem observar os direitos fundamentais do trabalhador, dentre os quais se inclui o direito à intimidade.

Entenda o caso da Primeira Turma

Os autores da ação relataram que as desavenças tiveram início ao final de 2005, quando a superintendente da autarquia responsabilizou a analista cultural pelo fracasso de uma campanha de lançamento da agenda cultural de 2006. Na discussão, a superiora teria desqualificado um projeto que estava sendo desenvolvido pela analista, que indagou o que fazer com o trabalho já iniciado. Após a resposta de que fizesse o que achasse melhor, a empregada apagou o arquivo do computador.

No dia seguinte, a superintendente determinou a contratação de técnico de informática para a recuperação do documento. Durante a varredura no computador, foram identificadas mensagens trocadas entre a analista e o assistente, nas quais expressavam críticas aos colegas de trabalho. Os trabalhos técnicos perduraram por três dias consecutivos, e o acesso às mensagens só foi possível após algumas tentativas na simulação de senhas, com a utilização, inclusive, de dados do filho da analista.

Na sentença, a juíza da Vara de Rio Claro (SP), após apreciar os pedidos de reintegração, transferência do local de trabalho, anulação das punições e reparação por danos morais,

considerou ilícita a obtenção das provas por parte da empresa e determinou o retorno dos trabalhadores ao trabalho e o pagamento de 30 salários mínimos para cada um. Inconformados, o Município e o Arquivo Histórico recorreram ao Tribunal do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que reformou a sentença por entender que o direito ao sigilo da correspondência não pode servir de pretexto para a utilização indevida, entre colegas de serviço, do equipamento público posto à disposição para a atividade profissional, e não, para o lazer durante a jornada de trabalho.

No TST, o recurso de revista dos trabalhadores foi provido para restabelecer a condenação. De acordo com os integrantes da Primeira Turma, a comunicação via MSN, mesmo no horário de trabalho e em computador fornecido pela empresa, tem caráter pessoal e, por isso, é inviolável, não sendo permitido ao empregador qualquer tipo de controle relativo ao seu conteúdo.

MSN x e-mail corporativo

Durante o julgamento, o ministro Lelio Bentes Corrêa lembrou que o caso julgado era diferente de outros nas quais não se considerou violação de direito íntimo o monitoramento de acesso de e-mail corporativo. A primeira decisão que firmou esse posicionamento foi proferida em 2005 pela própria Turma, que seguiu o voto do então presidente daquele colegiado, ministro João Oreste Dalazen, que ratificou a justa causa aplicada pelo banco a um trabalhador que fez uso impróprio do e-mail corporativo para enviar a colegas algumas fotos pornográficas. As provas de conduta ilícita foram obtidas pelo banco ao rastrear o e-mail do bancário, que havia admitido que a ferramenta era de utilização restrita a assuntos e matérias afetas ao serviço (RR-61300-23.2000-5-10.0013).

À época, Dalazen enfatizou que os direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, restringem-se à comunicação estritamente pessoal. O e-mail corporativo, concluiu, é cedido ao empregado e por se tratar

de propriedade do empregador a esse é autorizado o controle formal e material (conteúdo) das mensagens que trafegam pelo seu sistema de informática.

No caso julgado agora, o relator destacou precedentes que tratam de hipótese diversa: o uso de e-mail pessoal, e não corporativo. O ministro Hugo Scheuermann citou ainda doutrina segundo a qual o e-mail particular do trabalhador, mesmo que acessado das dependências da empresa, assim como ferramentas de conversação como o MSN, é inviolável e tem garantido seu sigilo, não podendo o empregador monitorá-lo de qualquer

forma – cabendo a empresa, se for o caso, proibir a instalação de tais programas. Uma vez permitida sua utilização, ainda que tacitamente, os dados ali contidos fazem parte do âmbito privado do trabalhador.

Ao definir o valor da reparação por dano moral, o ministro Scheuermann ressaltou o caráter pedagógico-punitivo de que a medida deve ser revestida, de modo que a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza e nem se configurar fonte de enriquecimento indevido das vítimas. O valor foi estabelecido em R\$ 10.000,00 para cada autor.

A decisão foi unânime.

Fonte: TST – 11/03/2014

Trabalhador avulso tem direito a vale-transporte.

O trabalhador avulso tem os mesmos direitos que o trabalhador com carteira assinada, inclusive o direito de receber o vale transporte durante os dias trabalhados. Este foi o entendimento da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), após analisar o caso de um trabalhador portuário avulso.

O trabalhador era estivador e prestava serviço como avulso para o Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso dos Portos Organizados do Rio de Janeiro (OGMO). A empresa foi condenada a pagar os vales transportes para o estivador, porém apenas para os dias efetivamente trabalhados. Após recurso, o Tribunal Regional da 1ª Região (RJ) manteve a condenação, sob o fundamento de que a igualdade de direitos entre o trabalhador avulso e aquele com vínculo empregatício permanente está assegurada no art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal. O acórdão do TRT também detalha que o caput do art. 1º, do

Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a Lei nº 7.418/85, estabelece que são beneficiários do vale-transporte os ‘trabalhadores em geral’.

Em defesa, a empresa impetrou um Recurso de Revista no TST alegando que o vale-transporte não é benefício garantido aos trabalhadores em geral, mas tão somente àqueles mencionados nos incisos do art. 1º do Decr. 95.247/87 e que o artigo 7º da Constituição Federal não elenca quais direitos seriam estendidos aos avulsos.

Após analisar o processo, o desembargador convocado para atuar no TST, Valdir Florindo, avaliou que o TST tem diversos precedentes concedendo ao trabalhador avulso os mesmos direitos do trabalhador celetista, inclusive o direito ao vale transporte. A decisão foi seguida por unanimidade pelos demais ministros que compõem a Segunda Turma do TST.

Fonte: TST – 11/03/2014

Empresa exigiu que funcionário assinasse “vale” e terá de pagar por dano moral.

Uma empresa de turismo foi condenada a pagar R\$ 8 mil para um ex-funcionário após tê-lo

coagido a assinar um "vale de avaria" no valor de R\$ 500 sob ameaça de demissão. Como o funcionário se recusou a assinar o documento,

foi desligado a empresa. Esta foi à decisão dos ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em resposta a um recurso de revista impetrado pela empresa.

Após ter danificado o pneu do ônibus que dirigia, o ex-funcionário foi chamado em uma sala fechada pelo gerente da empresa, que demandou a assinatura de um "vale" autorizando o desconto de R\$ 500 para conserto do veículo. Como o funcionário exigiu o recibo do conserto antes de pagar, foi impedido de trabalhar e, na sequência, demitido por justa causa.

A 4ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias (RJ) julgou que não se nega que o empregador tenha o direito de descontar do empregado os prejuízos causados dolosamente ou culposamente, sendo que, nesta última modalidade deve haver anuência expressa e

escrita. Contudo, é vedado, "por ser ilegal, imoral e antiética", a conduta de levar o empregado para uma sala fechada, ameaçá-lo de demissão e, ainda por cima, negar-se a dar recibo válido de quitação. Apesar de ter recorrido da condenação junto ao colegiado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), o dano moral foi mantido.

Em Recurso de Revista ao TST, a empresa alegou que não praticou nenhum ato ilícito capaz de gerar indenização por dano moral. No entanto, o ministro relator do processo no TST, Valdir Florindo, avaliou que, como o acórdão do TRT esclarece que houve a coação com ameaça de demissão, comprovada por meio de provas testemunhais, então a empresa de fato praticou ato ilícito e deve reparar o dano causado ao trabalhador. A decisão foi acompanhada por unanimidade pelos ministros da Turma.

Fonte: TST – 12/03/2014

Empresa é condenada por tentar obstruir recebimento de benefício previdenciário.

Uma empresa de pintura industrial de Curitiba (PR), foi condenada pela Justiça do Trabalho por tentar impedir que um trabalhador recebesse benefícios previdenciários. A empresa teria mantido o empregado doente e sem atividade dentro da empresa, sem encaminhá-lo a tratamento ou perícia médica. A conduta foi considerada uma tentativa de fraudar o benefício, e a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa a indenizar o trabalhador em R\$ 50 mil.

Contratado pela empresa para prestar serviços como caldeireiro para uma segunda empresa, ele sofreu acidente em janeiro de 2008 ao ser atingido por um macaco hidráulico na região do abdômen. O acidente provocou lesões nos órgãos internos do trabalhador. Depois de afastado por 14 dias, ainda em período de convalescença, o trabalhador teve de retornar ao emprego, sem condições para tal.

A empresa, além de ter deixado o trabalhador sem atividade, não teria providenciado seu encaminhamento a tratamento médico e à perícia previdenciária. Em abril houve autorização médica para o retorno ao trabalho, mas menos de dois meses depois a empresa o mandou embora.

Na reclamação trabalhista ajuizada na Vara de Trabalho de Araucária (PR), o caldeireiro pediu o pagamento dos valores do período estabilitário e indenização por danos morais de R\$ 50 mil. Segundo ele, a conduta da empresa lhe causou humilhação e vexame.

Fraude

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), o interesse da empresa foi dificultar o recebimento do benefício previdenciário e, por conseguinte, a garantia do emprego. "O intuito foi fraudar a estabilidade acidentária", disse o TRT, que concedeu o pagamento dos valores do período estabilitário,

mas negou pedido de indenização por danos morais.

A decisão regional foi reformada em julgamento realizado pela Terceira Turma do TST, que reestabeleceu o valor de R\$ 50 mil de indenização por danos morais fixado na sentença. De acordo com o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do processo, os valores correspondentes ao período estável

não recebido somente indenizam a perda material, não compensando a dor íntima vivenciada pelo trabalhador. "O empregado foi obrigado a passar por momentos de absoluta angústia e sofrimento em razão de ter que se apresentar ao trabalho ainda incapacitado", concluiu.

Fonte: TST – 13/03/2014

Agente penitenciária receberá indenização por condições degradantes.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, rejeitou agravo de instrumento do Instituto Nacional de Administração Prisional Ltda. (INAP) contra decisão que reconheceu os direitos de uma agente de controle penitenciário a receber indenização por dano moral e adicional de insalubridade, entre outras verbas.

No processo, a agente afirmou que era submetida, no presídio, a situações degradantes e não tinha condições mínimas de trabalho, como, por exemplo, não receber colete à prova de bala, cadeira para descanso ou mesmo copos descartáveis e papel higiênico. Também relatou que as atividades e a falta de equipamentos de segurança a submetiam ao risco de adquirir doenças infecciosas, fato comprovado em laudo pericial.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a sentença favorável à trabalhadora e ainda aumentou o valor da indenização por dano moral de R\$ 3 mil para R\$ 5 mil, a ser paga pelo INAP. De acordo com o Regional, a agente exercia atividades como revista e acompanhamento de presos encaminhados ao trabalho ou à escola, à enfermaria, à educação física ou ao fórum; revista de celas; recolhimento de roupas de cama e limpeza de locais reservados às visitas íntimas das presas, com sangue, preservativos e dejetos orgânicos.

Segundo o laudo pericial, ela estaria "sujeita ao risco de adquirir doenças como leptospirose, micoses, sarnas, parasitoses, infecções bacterianas, tuberculose e outras doenças pulmonares, hepatite e AIDS". O perito também constatou que a empregadora não forneceu equipamentos de proteção individual (EPIs) com certificado de aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), "sendo certo que luvas na hora da revista não são suficientes para reduzir o risco biológico". Indicou então o pagamento à agente de adicional de insalubridade em grau médio.

Ao tentar trazer o caso à discussão do TST, o instituto alegou que o TRT não avaliou se o contato com agentes biológicos acontecia eventualmente ou permanentemente. Segundo a defesa do INAP, o contato eventual afastaria o direito ao adicional.

O relator do agravo no TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, verificou que a questão do adicional realmente não foi examinada pelo TRT, o que impossibilitaria a discussão do tema no TST, por falta de pré-questionamento. Destacou ainda a Súmula 47 do TST, segundo a qual o trabalho em condições insalubres em caráter intermitente não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

As considerações do instituto de que o dano moral não foi comprovado e de que não houve assédio moral também foram rejeitadas. Em seu voto, o relator destacou trechos da decisão do

TRT ao aumentar a indenização, reconhecendo que as condições de trabalho afrontavam o princípio da dignidade da pessoa humana. "Levando-se em consideração o trabalho degradante, que ampliava ainda mais a tensão

que já é peculiar aos presídios brasileiros e a total falta de cuidado do empregador para com seus empregados, entendo razoável e proporcional a majoração do valor aplicado pelo juízo", afirmou.

Fonte: TST 15 – 13/03/2014

Trabalhadora aprovada em todas as etapas de seleção é indenizada por contratação frustrada

Uma trabalhadora que participou de todas as etapas de um processo seletivo, foi submetida a exame admissional, entregou documentos solicitados e, ao final, não foi contratada conquistou na Justiça o direito de ser indenizada. Ela receberá reparação pela contratação frustrada porque a Justiça entendeu que a empresa violou o princípio da boa-fé, este aplicável ao contrato de trabalho, inclusive na fase pré-contratual.

A trabalhadora se submeteu a processo seletivo da empresa a fim de preencher uma vaga de auxiliar de produção. Afirmou que, depois de providenciar toda a documentação pedida, tendo aberto conta corrente para receber o salário e feito o exame de saúde, recebeu o aviso de que não seria admitida.

Para a candidata, a contratação foi cancelada porque teria chegado a conhecimento dos patrões a existência de sua união estável com um ex-funcionário que estaria movendo reclamação trabalhista contra a empresa. Em juízo, ela requereu indenização por danos morais por conta da frustração sofrida e pelo abalo à sua autoestima e dignidade.

A empresa afirmou que a trabalhadora concorreu ao processo seletivo, mas como não preencheu os requisitos desejados acabou não sendo contratada para o cargo. Ainda segundo a empresa, concorrer a uma vaga não assegura o direito de assumi-la, uma vez que a

empregadora exerce o direito potestativo, não sendo obrigada a contratar todos os que se submetem a uma seleção.

A 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, ao apreciar o caso, afirmou que submeter um candidato às diversas fases de um processo seletivo e, ao final, não contratá-lo, apesar de ter sido aprovado, viola a integridade moral do trabalhador, causando-lhe sentimentos que ultrapassam o mero dissabor ou frustração. Com esse entendimento, o juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido da trabalhadora e determinou que a empresa arque com R\$ 2mil de indenização por danos morais.

A empregadora recorreu da decisão, mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região (Minas Gerais) negou seguimento ao recurso por entender que a empresa não demonstrou divergência jurisprudencial válida e específica.

A empresa novamente recorreu, mas a Sexta Turma do TST negou provimento ao agravo por entender que foi praticado ato ilícito pela empresa, uma vez que a trabalhadora participou de todas as etapas do processo seletivo e, ao final, não foi admitida. Para a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, houve ofensa ao princípio da boa-fé, este aplicável ao contrato de trabalho, inclusive na fase pré-contratual.

Fonte: TST – 13/03/2014

Atendente que não provou assédio por ser considerado feio fica sem indenização.

Um atendente de uma rede de fast food que alegava discriminação no trabalho por ser feio não obteve na Justiça o direito de ser indenizado. Ele alegou que os gerentes da rede diziam que ele só poderia trabalhar na cozinha, nunca na frente de loja, já que espantaria os clientes. No entanto, como o empregado não conseguiu fazer prova de conduta abusiva por parte da empresa, seu pedido de indenização por assédio moral foi negado em todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

O trabalhador foi admitido em setembro de 2011 e despedido sem justa causa em julho de 2012. Contou que, apesar de ter sido contratado como atendente de restaurante, só exercia atividades de limpeza, descarregamento de caminhão e armazenamento de mercadorias.

Em juízo, ele afirmou que uma gerente o impedia de participar de treinamentos que poderiam levá-lo a uma melhor posição dentro da empresa, o que lhe gerou sensação de inferioridade, já que funcionários que foram contratados junto com ele já estavam em funções superiores. Outros gerentes, segundo o empregado, diziam que ele só poderia trabalhar na parte de trás da loja por conta de sua aparência.

A empregadora afirmou que o trabalhador não galgava posições por não ter noção de responsabilidade profissional e por não ter se adaptado às regras da empresa. Enfatizou a conduta insubordinada do trabalhador, as punições disciplinares que lhe foram aplicadas

ao longo do contrato, mas disse que as reprimendas não chegaram a lhe causar dor ou abalo de ordem moral.

A 14ª Vara da Justiça do Trabalho de Salvador, ao examinar a alegação de assédio moral e perseguição, indeferiu o pedido sob a justificativa de que o atendente não conseguiu provar suas afirmações, uma vez que sua única testemunha foi considerada "imprestável" como meio de prova. Não havendo prova de abuso no poder diretivo por parte do empregador, o juízo de primeira instância rejeitou o pedido.

O trabalhador recorreu sustentando que era impedido de ter acesso a treinamentos que poderiam levá-lo à ascensão funcional, mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 5ª Região (BA) manteve a sentença. O Regional entendeu que, para que o dano fosse provado, seria necessário comprovar a materialidade do ato do empregador, o prejuízo do empregado e o nexo de causalidade entre o ato e o prejuízo, o que não ocorreu.

O atendente mais uma vez recorreu, desta vez ao TST, mas a Sexta Turma negou provimento ao agravo porque o empregado não comprovou o preenchimento dos requisitos do artigo 186 do Código Civil, que trata do ato ilícito. Ainda segundo o relator da matéria, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, para que a indenização fosse concedida, seria necessário que a Turma revisse fatos e provas, o que é vedado conforme a Súmula 126 do TST.

Fonte: TST – 13/03/2014

Bancário dispensado por motivo político durante regime militar vai ser readmitido.

Um empregado de banco conseguiu a readmissão ao emprego cinco décadas após ser demitido, por motivos políticos, durante o regime militar, quando detinha estabilidade sindical. O

banco tentou recorrer da condenação, mas a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a seu agravo de instrumento.

O bancário foi admitido em 1960. Em 1963, foi empossado como suplente do presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana (BA). Exercia à época, o cargo de chefe da carteira de cobrança do banco na cidade. Segundo seu relato, em abril de 1964 foi preso de dentro da empresa por um sargento do Exército e, passados doze dias, foi despedido. Recebeu a anistia política em 2010 e, no ano seguinte, ingressou com a reclamação pedindo o retorno ao emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) manteve sentença de primeiro grau que condenou o banco a readmitir o empregado na função atualmente correspondente àquela ocupada por ele no momento da sua dispensa, com direito à progressão funcional, direitos e vantagens conquistados pela categoria no período de seu afastamento.

Ao analisar o agravo de instrumento do banco, o ministro Caputo Bastos, relator, esclareceu que a readmissão se deu em razão de o bancário ter se "enquadrado como cidadão prejudicado durante o Regime de Exceção por perseguição política, nos termos do previsto no artigo 8º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e no inciso II do artigo 1º da Lei 10559/2002", que o regulamenta.

Segundo o relator, não há elementos no processo que permitam concluir diferentemente da decisão regional, uma vez que a pretensão do banco é o reexame das provas, o que não é permitido em recursos ao TST, "cuja função é verificar e corrigir eventuais violações de lei e da Constituição Federal e uniformizar a jurisprudência", conforme estabelece a Súmula 126. A decisão foi unânime.

Fonte: TST – 14/03/2014

Empresa é condenada por dar referência depreciativa de ex-empregado.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que uma empresa de Diadema (SP), pague indenização por danos morais de R\$ 10 mil a um ex-empregado, por emitir carta de referência na qual afirmava que ele "não se interessava pelo trabalho". A decisão reforma o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), para o qual a empregadora não tinha obrigação legal de fornecer carta de referência a seus ex-empregados.

No recurso para o TST, o empregado reafirmou que a mensagem constante da carta de referência elaborada pela empresa teria lhe causado sérios constrangimentos e humilhações perante terceiros. Disse ainda que foi "barrado" em vários processos seletivos devido ao teor do documento, classificado por ele como inverídico e depreciativo.

Cuidado

Já o TRT disse que o empregado deveria ter tido mais cuidado com o documento. "O fato de ele próprio tê-lo exibido perante terceiros evidencia, por si só, que não houve participação direta da empresa na eventual ofensa à sua honra", declarou. O Regional assinalou ainda que não havia nem mesmo cláusula convencional que obrigasse a empresa a fornecer carta de referência.

Mas no julgamento da Primeira Turma, o ministro Hugo Carlos Scheuermann, lembrou que foi o próprio TRT que reconheceu o "conteúdo desfavorável" do documento. Segundo Scheuermann, se a empresa entendia que o empregado não tinha qualidades, deveria apenas ter se recusado a emitir a carta, e não denegrir a sua imagem.

Ainda para o ministro, se o documento serve para informar acerca da vida profissional do empregado, a empresa, ao emití-lo, por vontade própria, teve como intenção discriminá-lo e

prejudicá-lo a fim dificultar a admissão em novo emprego.

Semelhança

A jurisprudência do TST tem reconhecido o dano moral nas hipóteses em que o empregador faz constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social que a anotação se deu por determinação judicial e também na hipótese em que o empregador inclui o nome de empregado

na chamada "lista suja". Para o relator, a situação é semelhante.

A Primeira Turma condenou a empresa o pagamento de indenização de R\$ 10 mil ao trabalhador. O valor ainda será corrigido com juros e correção monetária, a partir da prolação da decisão. No julgamento, ficou vencido o desembargador convocado José Maria Quadros de Alencar, relator. A empregadora ainda poderá recorrer da decisão.

Fonte: TST – 17/03/2014

Bancário despedido por denunciar fraude reverte justa causa e receberá indenização.

Demitido após denunciar crimes supostamente cometidos por altos funcionários da empresa contra o sistema financeiro nacional, um empregado de um banco conseguiu que a Justiça do Trabalho revertisse a demissão por justa causa em dispensa imotivada. Além disso, a JT deferiu ao trabalhador indenização por danos morais de R\$ 250 mil, após declarar a nulidade do inquérito administrativo instaurado pelo banco contra o empregado, por não ter respeitado os princípios constitucionais da ampla defesa.

O caso chegou à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho porque o trabalhador insistiu no pedido de reconhecimento da rescisão indireta, após seu recurso de revista não ter sido conhecido pela Oitava Turma do TST. Em sua última sessão (20), a SDI-1 negou provimento ao agravo regimental interposto pelo bancário, depois que a presidência da Oitava Turma negou seguimento ao recurso de embargos.

Na rescisão indireta, é o trabalhador que pede para ser demitido devido a alguma falta grave por parte do empregador, e recebe todas as verbas rescisórias devidas no caso da dispensa imotivada. O relator do agravo regimental, ministro Renato de Lacerda Paiva, esclareceu que, no caso, apenas um ponto poderia vir a ser alterado se fosse reconhecida a rescisão

indireta em substituição da mera reversão da justa causa em dispensa imotivada: o pedido de baixa na carteira de trabalho do bancário em data diversa daquela em que foi dispensado. Esse pedido, no entanto, "foi julgado improcedente pela sentença, e não foi objeto de recurso ordinário pelo trabalhador, tendo, portanto, transitado em julgado".

Renato Paiva explicou que a primeira instância declarou a nulidade da dispensa com justa causa e determinou o pagamento das verbas rescisórias, constando na sentença que esse reconhecimento tornou prejudicado o pedido de declaração de dispensa indireta, pois seus efeitos são os mesmos da dispensa sem justa causa. Destacou também que os próprios pedidos feitos pelo bancário referem-se às verbas rescisórias e indenização por danos morais, deferidas pela sentença e pelo acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR). Concluiu, então, ser inviável o conhecimento dos embargos por divergência jurisprudencial, por serem inespecíficas as decisões transcritas.

Indenização

Ao deferir a indenização de R\$ 250 mil por danos morais, o TRT assinalou que não era aceitável que um trabalhador fosse dispensado por justa causa - mau procedimento e indisciplina – por ter denunciado ao Ministério Público Federal a ocorrência de diversos crimes

contra o sistema financeiro nacional, contra a ordem econômica, contra as relações de consumo e contra a economia popular, cometidos por parte da direção, gerentes e empregados da empresa em postos-chaves (comissionados) contra milhares de clientes, funcionários e toda a sociedade. O inquérito administrativo instaurado contra o bancário, de acordo com o Regional, não respeitou os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório: "houve apenas um pedido de informações ao trabalhador, que não caracteriza, por si só, oportunidade de defesa dos seus direitos". Além disso, não foi permitida

a extração de cópias do dossiê de inquérito nem esclarecidos os fatos questionados pelo empregado.

Por fim, o TRT salientou que a representante do banco, ao informar as condutas que motivaram a justa causa - divulgação de informações sigilosas e de endereços de funcionários ao Ministério Público Federal, além de divulgações para ex-funcionários -, não soube indicar "quais informações sigilosas teriam sido objeto de quebra de sigilo ou de regra de conduta, nem mesmo a quais ex-funcionários teria o bancário divulgado informações internas".

Fonte: TST – 17/03/2014

SINDICATO

Comunicado aos trabalhadores e empresários de Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo.

Sindicato esclarece andamento da Negociação Salarial.

Diante das tentativas do Seprosp em disseminar interpretações equivocadas para confundir os empresários, efetuando pressões para impedir que as empresas firmem acordos com o Sindpd, esclarecemos que:

A data do julgamento do dissídio ainda não foi marcada. Tão logo este fato ocorra, informaremos a todos. A greve não foi encerrada. Por solicitação da Justiça, ela foi suspensa até o julgamento do dissídio, podendo ser retomada.

Antes do início da greve, o Seprosp ingressou com pedido de liminar para impedir que o Sindpd suspendesse as homologações. A Justiça, de forma sábia e correta, determinou o que sempre fizemos, ou seja, efetuar a homologação de pedidos "inequívocos" de demissão, dispensas ocorridas antes da greve e homologações de integrantes de programas de demissão voluntária.

Com relação ao incentivo presente na circular 10/2014 do Seprosp para que as empresas demitam e arquem com os custos de estabilidade que poderão ou não ser determinados pelo TRT, temos de alertar os empresários de que isso é irresponsável e ilegal, pois corrompe a legislação brasileira e internacional, ao tentar violar o direito de greve. Comunicamos, em alto e bom tom, que o Sindpd lutará para preservar o direito sagrado dos trabalhadores de defender a sua dignidade contra a exploração;

A Lei 7.783/89 suspende os contratos de trabalho a partir da eclosão da greve, daí a ilegalidade das rescisões. Este foi o fundamento do juiz para indeferir o pedido do Seprosp;

Se o empregado vier a ser despedido arbitrariamente, terá direito aos salários até a data do julgamento do dissídio de greve, sem trabalhar. E se o Tribunal fixar estabilidade aos trabalhadores - na greve de 2011 fixou em 90 dias após a data do julgamento -, também sobre este período serão devidos os salários e reflexos; da mesma forma, sem trabalhar. Depois disso é que vêm as verbas rescisórias;

Além disso, o Seprosp ingressou com um pedido de interdito proibitório - tentando PROIBIR que houvesse piquetes do sindicato na porta das empresas durante a greve. Outra vez a Justiça indeferiu a liminar, porque na ata de audiência do dissídio de greve o desembargador presidente não vislumbrou qualquer indício de ilegalidade ou de abusividade no movimento grevista.

Acordos coletivos

Alega o Seprosp que os Acordos Coletivos de Trabalho que o Sindpd vem celebrando com as empresas, para o ano de 2014, não têm validade porque "na forma da cláusula 64 da Convenção Coletiva de Trabalho precisam da anuência do Seprosp". Isso é mentira;

Este é um ato de desespero de quem só quer gerar insegurança. Além de legais, os acordos, que já ultrapassam mais de uma centena, são justos e mostram que o setor pode absorver estes custos, ao contrário do a que intransigência do sindicato patronal alardeia;

A Convenção Coletiva de 2013 - juntamente com a Cláusula 64 - não foi renovada por intransigência do próprio Seprosp. Todos os Acordos Coletivos de Trabalho que o Sindpd vem firmando com as empresas - fundamentado no artigo 611 e seguintes da CLT - estão sendo juntados no processo de Dissídio Coletivo;

Os índices acordados não são os que o Sindpd considera ideais, mas estão embasados num patamar médio, que leva em consideração a realidade do mercado, as condições reais das empresas e busca uma melhora gradativa das condições de trabalho dos profissionais de TI,

sem limitar os caminhos de crescimento do conjunto das empresas;

É notório que o Sindpd sempre atuou no sentido de potencializar o mercado de TI, buscando ampliar a renda dos trabalhadores. Exemplo disso é que, mesmo contra a militância política e jurídica do sindicato patronal, nos mostramos vitoriosos na desoneração da folha de pagamento, transferindo para o faturamento a incidência da contribuição previdenciária. Isso deu vigor às empresas, beneficiou a formalidade e tirou muitas da clandestinidade;

Mas, mesmo diante da realidade, com crescimento superior a 12% ao ano, com déficit na mão de obra qualificada, o sindicato patronal baliza suas propostas para beneficiar as supostas "pequenas empresas", condenando as empresas sérias e o setor a uma concorrência desleal em pregões públicos e privados, fato que joga o segmento nas garras da pirataria e no descrédito;

Portanto, empresário, se você tem consideração por seus funcionários e deseja firmar acordo, venha negociar com o Sindpd;

Trabalhador, se a sua empresa ainda não firmou acordo com o Sindpd, comunique-nos, pressione seu patrão ou gestor a demonstrar que ele, realmente, te valoriza.

Vamos seguir nossa luta, pois ela está apenas no começo. Respeito, dignidade e valorização profissional não caem do céu. Você precisa conquistá-los.

Antonio Neto

Presidente

Fonte: Sindpd São Paulo – 11/03/2014

TST considera abusiva greve de funcionários dos Correios.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou ontem (12) abusiva a greve dos funcionários dos Correios e determinou a volta ao trabalho

na próxima sexta-feira (14). Se a decisão não for cumprida, o sindicato da categoria deverá pagar multa diária de R\$ 20 mil. A greve

começou no dia 29 de janeiro e atinge 15 estados.

Por unanimidade, os ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos também decidiram cortar 15 dias do salário dos empregados referente ao mês de abril. Dos 42 dias parados, os trabalhadores devem fazer a compensação de 27 dias.

A principal alegação apresentada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares (Fentect) era que os Correios violaram cláusulas do plano de saúde dos funcionários. Os ministros do TST entenderam que não houve descumprimento da cláusula que trata do plano de saúde.

Fonte: Sindicato dos Comerciantes de São Paulo - 13/03/2014

Porto Seguro: Greve acelera periculosidade.

Aeroviários de todo o Brasil devem se espelhar nos companheiros de Porto Seguro. A greve realizada no Aeroporto nos dias 9, 10 e 11 de março, liderada pelo diretor do SNA (Sindicato Nacional dos Aeroviários) Nilton Motta, abriu canal para o aceleração nas negociações sobre o pagamento de adicional de periculosidade.

Aproximadamente 90% dos profissionais locais aderiram o movimento, o que causou até três horas de atrasos nos voos. Entre os desdobramentos, houve uma vitória específica para os trabalhadores da prestadora de serviços de uma empresa aérea. Eles receberam reajuste salarial de 6% e garantiram a troca dos equipamentos de proteção individual dentro dos limites determinados pela lei. Apesar de essa ser uma obrigação legal, a empresa não cumpria a determinação.

O diretor Nilton Motta afirma que a grande repercussão do movimento também foi uma forma de chamar a atenção da justiça para a aceleração de outros processos em curso contra as empresas do setor. "Além da participação da nossa categoria, tivemos o apoio de toda a comunidade aeroportuária e do MST (Movimento dos Trabalhadores sem Terra)", declara.

A greve de Porto Seguro só foi possível porque os aeroviários estavam dispostos a lutar pelos direitos, sem medo de represálias. A direção do SNA não pode garantir os direitos da categoria sozinha. Para isso, é preciso que os trabalhadores se conscientizem que precisam cada vez mais participar dos movimentos convocados pelo Sindicato e interagir com a direção dessa entidade.

Fonte: Sindicato Nacional dos Aeroviários - 14/03/2014

REGULAMENTAÇÃO

Adicional por tempo de serviço poderá ser incluído na CLT.

O direito do trabalhador de menor renda ao adicional por tempo de serviço poderá ser incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É o que determina o projeto (PLS 63/2012), do senador Antonio Carlos Valadares

(PSB-SE), que poderá ser votado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) na quarta-feira (19).

Segundo a proposta, após cada período de três anos de vigência do contrato de trabalho, o

empregado que recebe salário básico mensal igual ou inferior a dois salários mínimos terá direito a adicional por tempo de serviço, em valor correspondente a 5% do seu salário básico, até o máximo de 50%. De acordo com a proposta, o adicional fará parte do salário, assim como as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Valadares afirma que o intuito de seu projeto é criar um direito de natureza trabalhista salarial – e não assistencial –, em favor daqueles indivíduos que conseguem ter uma inclusão no sistema formal de trabalho, ainda que no patamar mais baixo, para que possam garantir seu progresso e seu desenvolvimento pessoal e familiar.

Na opinião do relator do projeto na Comissão Assuntos Sociais (CAS), senador Paulo Paim (PT-RS), o estímulo remuneratório que se oferece com o projeto possibilita ao empregador reter mão-de-obra, pois se optar por mudar de emprego, o empregado perderia uma parte do seu salário, ainda que mínima. Em seu voto, Paim sugere três emendas de redação que não alteram o mérito da proposta.

O senador Armando Monteiro (PTB-PE), porém, apresentou voto em separado pela rejeição do projeto. Ele alega que o projeto "propõe um novo marco remuneratório que, de certo modo, se interpõe às já bastante engessadas engrenagens que regulam e incidem na negociação entre patrões e empregados no Brasil". Armando Monteiro teme que a proposta incentive a substituição de funcionários antigos por outros de experiência reduzida, e sugere

que sindicatos dos trabalhadores e sindicatos patronais continuem discutindo os planos de carreira de forma específica para cada empresa ou categoria.

Bolsa Família

Voltará à discussão na CAS a proposta, do senador Aécio Neves (PSDB-MG), de modificação dos critérios de permanência no Programa Bolsa-Família (PLS 458/2013). O projeto estabelece em lei as regras para o desligamento de beneficiários do programa, hoje regidas por decreto presidencial, e propõe que as condições de permanência no programa sejam avaliadas a cada dois anos. Caso se altere a situação de elegibilidade familiar, o benefício continuaria a ser pago por mais seis meses.

O relatório da senadora Lúcia Vânia (PSDB-GO), favorável ao projeto, adverte que, ao mesmo tempo em que é necessário ter cuidado na seleção dos beneficiários do Bolsa-Família, a evolução da legislação de assistência social obrigou o Estado ao atendimento de padrões mínimos de proteção.

Por sua vez, o senador Humberto Costa (PT-PE) apresentou voto em separado contrário à proposta. O senador entende que o PLS 458/2013 parte de uma premissa válida, mas apresenta solução "equivocada". Para ele, o texto pode dar margem a diferentes interpretações quanto ao momento da revisão da elegibilidade e constitui restrição de direitos dos beneficiários diante do regulamento vigente do Bolsa-Família (Decreto 5.209/2004).

Fonte: Senado Federal – 17/03/2014

Projeto fixa prazo limite de três anos para empresa transferir empregado de cidade.

Proposta também aumenta adicional sobre o salário do trabalhador transferido de 25% para 30%.

Está sendo analisada na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 6103/13, que estabelece limite máximo de três anos para a transferência de empregado para outra cidade por interesse da empresa.

Atualmente, a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452/43) não prevê um prazo máximo para o trabalho em outra localidade. De acordo com o autor do projeto, deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT), a jurisprudência tem adotado limite máximo de dois anos para o empregado transferido.

“Em virtude da complexidade das mudanças e também dos objetivos perseguidos pelos empregadores na gestão do negócio,

consideramos necessário fixar o limite temporal”, afirmou Bezerra.

A proposta também aumenta de 25% para 30% o adicional sobre o salário para os trabalhadores que tiverem de mudar de cidade por causa do emprego.

Tramitação

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

Fonte: Câmara dos Deputados - 14/03/2014

Câmara aprova multa maior para trabalho ilegal de adolescente.

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) aprovou nesta quarta-feira (12), em caráter conclusivo, proposta que eleva de R\$ 402 para R\$ 611,84 o valor da multa aplicada contra o empregador que infringir as normas para contratação de menores de 18 anos. Esse valor, que se refere a cada menor em situação irregular, será dobrado em caso de reincidência. A proposta altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O projeto (PL 7379/06, do Senado) foi aprovado com a emenda da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público

que retirou do texto original a criação de multa de R\$ 3 mil, prevista caso o trabalhador tivesse menos de 16 anos e não fosse contratado na condição de aprendiz.

A relatora na CCJ, deputada Sandra Rosado (PSB-RN), recomendou a aprovação do texto na forma aprovada pela Comissão de Trabalho. Ela apresentou emendas apenas corrigir erros de redação.

Como foi alterado na Câmara, o projeto será analisado novamente pelo Senado.

Fonte: Senado Federal - 12/03/2014