

www.almeidalaw.com.br

CLIPPING TRABALHISTA

17 DE JANEIRO A 23 DE JANEIRO DE 2012

Almeida
CORPORATE LAW

CLIPPING TRABALHISTA
17 DE JANEIRO A 23 DE JANEIRO DE 2012

EDIÇÃO 74

| | |
|--|-----------|
| Tribunais | 3 |
| MANTIDA CONDENAÇÃO DE EMPRESA EM QUE O ADMINISTRADOR ASSEDIAVA SEXUALMENTE AS FUNCIONÁRIAS..... | 3 |
| SINDICATO DO PARANÁ TERÁ DE DEVOLVER CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL A NÃO ASSOCIADOS..... | 4 |
| JUIZO ARBITRAL PODE SOLUCIONAR CONFLITO ENTRE TRABALHADOR E ORGANISMO INTERNACIONAL | 5 |
| MAIS DE 200 TRABALHADORES SÃO BENEFICIADOS POR ACORDO | 6 |
| SEGURO-DESEMPREGO: SAIBA OS NOVOS VALORES APÓS REAJUSTE..... | 7 |
| 6ª TURMA: JUIZ TRABALHISTA É COMPETENTE PARA DETERMINAR COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS..... | 7 |
| | |
| Sindicatos..... | 8 |
| SDE ADOTA MEDIDA PREVENTIVA CONTRA SINDICATO..... | 8 |
| EMPRESÁRIOS MELHORAM PROPOSTA E NEGOCIAÇÃO PROGRIDE..... | 9 |
| | |
| Regulamentação..... | 10 |
| PROJETO PROPÕE APOSENTADORIA ESPECIAL PARA TRABALHADORES DE BARES E RESTAURANTES..... | 10 |
| AUXÍLIO-DOENÇA SEM PERÍCIA COMEÇA A VALER EM MAIO..... | 11 |

TRIBUNAIS

MANTIDA CONDENAÇÃO DE EMPRESA EM QUE O ADMINISTRADOR ASSEDIAVA SEXUALMENTE AS FUNCIONÁRIAS

A sentença da 2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos julgou procedente o pedido de indenização por danos morais da trabalhadora do restaurante e arbitrou o valor em R\$ 5.600, correspondente a dez vezes o salário percebido pela reclamante. Para ela, no entanto, o valor não foi suficiente para compensar, muito menos apagar as humilhações e o assédio sexual que sofreu por parte de seu superior hierárquico enquanto trabalhou na empresa. Por isso recorreu, insistindo na majoração da indenização para 50 salários mínimos.

A empresa também recorreu, afirmando que “não há nos autos prova da ocorrência do suposto assédio moral”, e alegou que uma das testemunhas teria “evidente interesse na causa, uma vez que ajuizou demanda com o mesmo pedido”.

Na audiência na primeira instância, a trabalhadora narrou, com muita dificuldade por causa da forte emoção, os assédios que sofreu. Chorou bastante e precisou ser acalmada. Segundo seu depoimento, ela foi “alvo de brincadeiras obscenas por parte do administrador da empresa, além de ter sido por ele humilhada através de gritos e xingamentos”.

As duas testemunhas da empresa afirmaram que jamais viram o administrador “maltratar funcionários, ser grosseiro ou fazer brincadeiras de cunho sexual”. Já pelo depoimento das testemunhas da trabalhadora, o discurso foi outro. A primeira delas afirmou que o administrador “tinha por hábito fazer

brincadeiras com as funcionárias” e acrescentou que ela mesma já havia sido vítima delas. Disse também que o superior “ficava elogiando o seu corpo, dizendo que tinha uma barriga sexy” e que “uma vez tentou agarrá-la quando estava dentro de um banheiro de clientes”. A testemunha disse ainda que presenciou “esse tipo de assédio ser promovido com várias outras funcionárias da empresa, como a reclamante, a A., a M., e a N.” Com relação aos “gracejos” do superior para com a reclamante, em especial, a testemunha disse ter ouvido o administrador dizer que a autora “estava ficando muito gostosa”, entre outros “elogios”.

Mas não eram só gracejos. A testemunha também afirmou que o superior era agressivo com as funcionárias e “ficava dizendo que não precisava delas”, chamava-as de “cachorras” e, “quando via que não ia conseguir nada com as funcionárias, as castigava, mandando fazer limpeza em locais, sendo que esses serviços não eram atribuições delas...”.

Os trechos do depoimento da testemunha da reclamante confirmaram os fatos narrados pela trabalhadora assediada, no entendimento da 2ª VT de São José dos Campos. O juízo de primeiro grau salientou que “a testemunha se pronunciou com bastante firmeza sobre a matéria, suas declarações foram categóricas e bastante convincentes”. Também destacou que o superior hierárquico acusado “era o responsável pelas compras do estabelecimento e dentro da hierarquia da empresa estava acima da reclamante”. E observou que, “pelo seu sobrenome, ele mantém parentesco com a administradora da empresa”.

O relator do acórdão da 7ª Câmara do TRT, desembargador Luiz Roberto Nunes, entendeu que a prova testemunhal confirmou as assertivas da trabalhadora e que “ficou clara a prática de incitações sexuais inoportunas e outras manifestações dessa mesma índole, verbal e física”. Saliou também que restou comprovado que, diante do insucesso de suas investidas, “o superior intimidava a reclamante, determinando a execução de funções estranhas àquelas para as quais fora contratada”.

O magistrado reconheceu que, pelo conjunto probatório dos autos, o administrador “tentou manter contato físico com a reclamante, sem o consentimento desta, revelando o assédio sexual” e que “ao rebaixar a reclamante, ordenando a realização de atividades de limpeza, por exemplo, expôs a trabalhadora a situação constrangedora e humilhante”, e, por isso, “evidencia-se que a reclamante sofreu constrangimento e abalo moral em decorrência de assédio sexual e moral por seu superior hierárquico, o que enseja a percepção de dano moral”.

Quanto à alegação da empresa sobre a suspeição ou impedimento da testemunha, a decisão colegiada lembrou que “deve ser feita antes da colheita de seu depoimento, nos termos do artigo 414, parágrafo 1º, do CPC, sob pena de preclusão”. A Câmara concluiu, assim, que “não cabe nesta instância recursal o reconhecimento da suspeição da testemunha da reclamante como requer a reclamada”. E ainda completou que “o fato de a testemunha mover ação contra a mesma reclamada não a torna suspeita, posto que está apenas exercendo seu direito de ação, constitucionalmente garantido (artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal)”.

Em relação ao quantum indenizatório, o acórdão considerou que “analisando todas as circunstâncias dos autos,

especialmente o período em que a reclamante foi assediada, conclui-se que o valor arbitrado pela origem, no importe de 10 salários nominais da obreira (R\$ 5.600,00), é razoável, devendo ser mantido”.

Em conclusão, o acórdão não deu provimento nem ao recurso da empresa, nem ao da trabalhadora, mantendo intacta a sentença do juízo de primeira instância.

Fonte: TRT 15ª Região (17/01/2012)

SINDICATO DO PARANÁ TERÁ DE DEVOLVER CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL A NÃO ASSOCIADOS

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o Sindicato dos Empregados no Comércio de Palotina, município do Estado do Paraná, devolva os valores descontados a título de contribuição assistencial aos trabalhadores não associados e aqueles que não tenham autorizado prévia e expressamente o desconto. A decisão, unânime, se deu em julgamento de recurso de revista em que a Turma reconheceu a legitimidade do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região (PR) para buscar, por meio de ação civil pública, a tutela inibitória na defesa de direitos difusos, especialmente quando forem relacionados à livre associação e sindicalização.

Na ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) questionava a validade de uma das cláusulas da convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato e as empresas que autorizava o desconto, a título de contribuição social, do valor referente a dois dias de remuneração de cada um dos empregados da categoria, associados ou não ao sindicato. Para o MPT, A Constituição da República, em seu artigo 8º, assegura que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a um sindicato. Dessa forma, a inclusão de cláusula que

impusesse contribuição assistencial compulsória estaria violando "direito fundamental-constitucional do trabalhador à livre associação sindical".

O juízo da Vara do Trabalho de Assis Chateaubriand (PR) condenou o sindicato a se abster de incluir em futuras convenções coletivas cláusula que exigisse contribuição assistencial ou de qualquer outro tipo (à exceção da contribuição sindical) dos trabalhadores não associados, salvo em caso de prévia e expressa anuência. A sentença ainda obrigava o sindicato a devolver os valores descontados indevidamente dos empregados não associados que não houvessem autorizado o desconto, a partir da propositura da ação.

Segundo a sentença, as contribuições descontadas somente poderiam ser impostas aos "empregados associados e com autorização expressa destes". Para o juiz de primeiro grau, o fato de os benefícios previstos na norma coletiva se estenderem aos empregados não associados não é suficiente para autorizar o "desconto compulsório" da contribuição confederativa ou assistencial, pois o sindicato já recebe a contribuição sindical, devida por todos da categoria profissional, associados ou não.

A decisão salienta ainda que a previsão constante na norma coletiva de oposição ao desconto, ou seja, a exigência de manifestação expressa daqueles que são contra o desconto, acaba por expor o empregado não sindicalizado ao "constrangimento de pleitear perante o sindicato um direito que já é seu". Tal exigência, afirma a sentença, pode acabar sujeitando o empregado a "retaliações no ambiente de trabalho".

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), no julgamento de recurso do sindicato, entendeu de maneira diversa: excluiu da condenação a devolução dos descontos e a determinação de não mais

incluir cláusula semelhante nas próximas convenções coletivas. Para o Regional, é possível a existência de cláusula que permita o desconto de contribuição assistencial de empregados não associados e que tenham garantido o direito de oposição.

O relator do recurso do Ministério Público ao TST, ministro Alberto Luiz Bresciani, observou que a Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST considera "ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização" as cláusulas coletivas que obriguem o desconto de quaisquer contribuições de trabalhadores não sindicalizados. Tais cláusulas são nulas e, portanto, passíveis de devolução. Para o ministro, a decisão regional violou o artigo 8º da Constituição. "A obrigatoriedade de contribuição a toda a categoria profissional se restringe à contribuição sindical, que tem natureza tributária e está prevista no capítulo III (art. 578 a 610) da CLT, acrescentou.

Fonte: TST (18/01/2012)

JUÍZO ARBITRAL PODE SOLUCIONAR CONFLITO ENTRE TRABALHADOR E ORGANISMO INTERNACIONAL

O conflito decorrente da relação de emprego entre um trabalhador e um organismo internacional pode ser dirimido perante um juízo arbitral. Como o organismo internacional tem imunidade de jurisdição - o que impede a apreciação do caso pelo Poder Judiciário -, a existência de cláusula contratual prevendo a sujeição do litígio à arbitragem garante um modo de resolver a controvérsia. Esse tem sido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho e foi aplicado pela Quarta Turma no julgamento de um recurso de revista.

No processo analisado pelo ministro Fernando Eizo Ono, a trabalhadora foi contratada em março de 2000 pela

Organização das Nações Unidas/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (ONU/PNUD) para exercer cargo técnico junto ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), e demitida em junho de 2004 sem a anotação na carteira de trabalho e a quitação das verbas rescisórias. Na Justiça do Trabalho, ela requereu o reconhecimento do vínculo empregatício com o organismo e a condenação subsidiária do IBAMA, por ter sido beneficiário dos serviços prestados.

Entretanto, o juízo de origem considerou válida a cláusula do contrato que convencionara a submissão da demanda a um juízo arbitral e pôs fim ao processo. Ao examinar o recurso da empregada, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) seguiu na mesma linha. Para o TRT, as cláusulas fixaram as regras da contratação (direitos e obrigações das partes), e, portanto, não seria razoável cogitar que a cláusula compromissória que elege o procedimento arbitral estivesse dissociada do objeto do contrato.

Ainda de acordo com o Regional, a alegação da empregada de que a utilização da arbitragem seria facultativa e que o Judiciário teria o dever constitucional de examinar todos os casos que lhe são submetidos (artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal) também não procedia, porque a cláusula previu, expressamente, a utilização da arbitragem na hipótese da impossibilidade de acordo amigável, e foi aceita espontaneamente pelas partes, o que torna sua observância obrigatória.

Na avaliação do ministro Eizo Ono do TST, além do descumprimento pela empregada da cláusula contratual de submissão do conflito ao juízo arbitral, o organismo internacional (ONU/PNUD) tem imunidade de jurisdição disciplinada em acordos e tratados internacionais

ratificados pelo Brasil, o que significa que não há jurisdição do Estado brasileiro sobre esses organismos. Como a trabalhadora não apresentou exemplos de decisões conflitantes para caracterizar divergência de jurisprudência, o relator rejeitou o recurso de revista e foi acompanhado pelos demais integrantes da Quarta Turma.

Assim, com o não conhecimento do recurso, prevalece a decisão do TRT que extinguiu o processo sem decisão de mérito na causa.

Fonte: TST (17/01/2012)

MAIS DE 200 TRABALHADORES SÃO BENEFICIADOS POR ACORDO

O juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, Jonatas Rodrigues de Freitas, homologou esta semana, naquela cidade, um acordo que vai beneficiar mais de 200 trabalhadores que perderam o emprego com o encerramento das atividades de um hospital em meados do ano passado.

De acordo com o juiz, o fechamento do hospital deixou esses trabalhadores inseguros, pois não receberam seus direitos nem tiveram suas dispensas formalizadas. Movida uma ação pelo Ministério Público do Trabalho, subscrita pelo procurador Túlio Mota Alvarenga, esta Justiça deferiu, em caráter liminar, o bloqueio dos bens dos possíveis devedores e, em audiência, foi definida a situação dos empregados mediante efetivação das dispensas, de forma a viabilizar o saque do FGTS e o recebimento do seguro-desemprego em caráter emergencial.

Ainda segundo o magistrado, o fechamento da instituição causou também uma série de problemas para a saúde pública na região, que motivaram demandas na Justiça Federal e na Justiça Comum, culminando com a

desapropriação do prédio onde o hospital funcionava. Pelo que ficou convencionado, o dinheiro proveniente desta desapropriação, finalizada pelo Estado de Minas Gerais, vai ser requisitado, oportunamente, ao juiz da Vara da Fazenda Pública para o pagamento do acordo trabalhista.

Fonte: TRT 3ª Região (19/01/2012)

SEGURO-DESEMPREGO: SAIBA OS NOVOS VALORES APÓS REAJUSTE

Com o reajuste do salário-mínimo, a partir de 1º de janeiro, os valores do seguro-desemprego também foram reajustados. O menor valor da parcela é de R\$ 622, e o maior, de R\$ 1.163,76. Têm direito ao benefício os trabalhadores demitidos sem justa causa, o pescador artesanal e o empregado doméstico, desde que o empregador esteja recolhendo o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS). Todos os pagamentos gerados a partir de 1º de janeiro já saem com novo valor, mesmo aqueles que terão apenas a última parcela a ser liberada.

O seguro é pago com base na média dos três últimos salários recebidos. Já a quantidade de parcelas, de três a cinco, é calculada com base no período em que o trabalhador teve vínculo empregatício nos 36 meses anteriores ao requerimento. O trabalhador que comprovar vínculo empregatício entre 6 e 11 meses, terá direito a três parcelas. Se o período for de 12 a 23 meses, quatro parcelas; e o trabalhador que comprovar vínculo empregatício de 24 meses terá direito a cinco parcelas.

O cálculo do valor do benefício varia de acordo com a média salarial. Quando a média dos três últimos salários anteriores à dispensa for de até R\$ 1.026,77, o valor da parcela será o resultado da média salarial multiplicado pelo fator 0,8.

Quando a média dos três últimos salários anteriores à dispensa estiver entre R\$ 1.026,78 e R\$ 1.711,45, será aplicado o fator 0,8 até o limite da faixa anterior (R\$ 1.026,77) e, no que exceder, o fator 0,5. O valor da parcela será a soma desses dois valores.

Quando a média dos três últimos salários anteriores à dispensa for superior a R\$ 1.711,45, o valor da parcela será, invariavelmente, R\$ 1.163,76.

O trabalhador pode requerer o benefício a partir do 7º até o 120º dia após a demissão sem justa causa. Para tanto, deve procurar as superintendências regionais do trabalho e emprego (SRTes), gerências do trabalho, Sine, ou postos/sindicatos conveniados ao MTE. Os recursos são do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT).

Fonte: TRT 2ª Região (19/01/2012)

6ª TURMA: JUIZ TRABALHISTA É COMPETENTE PARA DETERMINAR COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

Em acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o desembargador Luiz Edgar Ferraz de Oliveira entendeu que o juiz trabalhista tem, sim, competência para determinar que as empresas comprovem ao ex-empregado os recolhimentos devidos à Previdência Social ao longo da relação de emprego.

O desembargador ressaltou, logo de início, que o caso analisado pela turma não se tratava de disputa envolvendo contribuinte e autarquia previdenciária, hipótese essa que permitiria deslocar a competência para a Justiça Federal. Tratava-se, de fato, de relação empregatícia entre pessoas físicas, empregado e empregador, onde “o que se busca é o cumprimento de uma obrigação legal de fazer, qual seja, comprovação do

recolhimento das contribuições previdenciárias do período de duração do contrato.”

Com base nessa tese, o desembargador afirmou que a obrigação é derivada do contrato de trabalho e, portanto, pertence à esfera de competência do juiz trabalhista.

Nas palavras do desembargador: “Se o juiz trabalhista tem competência para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias sobre os

pagamentos feitos no processo, com mais razão terá competência para determinar que a empresa comprove ao empregado que fez os recolhimentos previdenciários durante a relação de emprego e, se for o caso, lhe entregue os comprovantes.”

Fonte: TRT 2ª Região (18/01/2012)

SINDICATOS

SDE ADOTA MEDIDA PREVENTIVA CONTRA SINDICATO

A Secretaria de Direito Econômico (SDE) do Ministério da Justiça, por meio do Departamento de Proteção e Defesa Econômica, determinou, nesta segunda-feira (16), que o Sindicato do Comércio Varejista de Material de Escritório, Escolar e Papelaria do Estado de São Paulo e Região (Simpa - SP) e o presidente, Antônio Martins Nogueira, parem imediatamente qualquer forma de recomendação de datas, valores e percentuais de aumento dos preços de material escolar ao consumidor.

A medida preventiva imposta pela SDE, também determina que o Simpa - SP publique em cinco jornais de grande circulação por dois dias seguidos nota da secretaria que informa os afiliados da proibição de recomendar aumento nos valores dos produtos. Os Procons de todo o país estão sendo avisados por meio do Departamento de Proteção e Defesa do Consumidor (DPDC) para que redobrem a atenção e o monitoramento de papelarias e lojas de revenda de materiais escolares.

A secretaria baseou-se em notícias veiculadas pela imprensa em 21 de dezembro de 2011 para tomar a medida. Segundo as reportagens, o Simpa-SP

está recomendando que os varejistas repassem para os preços dos produtos que compõem a lista de material escolar o índice da inflação no período, que deve ficar entre 4,5% e 6,5% segundo o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Além disso, o Simpa-SP sugeria aos consumidores que antecipassem as compras de material escolar, para evitar o repasse de 7% referente à inflação anual. Nas matérias, o presidente da entidade afirmou que o aumento ainda não havia ocorrido, mas que nas próximas compras deveria haver um acréscimo de até 10% no valor dos produtos. Durante as investigações, a SDE descobriu que o sindicato já havia feito a mesma recomendação no ano anterior.

“Os sindicatos e as associações de classe desempenham papel fundamental em nossa sociedade. Suas atividades podem beneficiar seus integrantes e também contribuir para o aumento da eficiência do mercado. No entanto, práticas como esta não apenas ferem a ordem econômica como também tentam indexar artificialmente um setor da economia do país”, explica o secretário de Direito Econômico Vinicius Marques de Carvalho. Embora a recomendação tenha sido dada apenas pelo sindicato de São Paulo, como a notícia se espalhou pela Internet, a SDE acredita que tenha atingido um maior

número de lojistas, inclusive aqueles que não são afiliados ao Sindicato.

“Os consumidores são os que mais sofrem com esse tipo de prática ilegal, por isso vamos contar com a parceria do Sistema Nacional de Defesa do Consumidor neste caso”, afirma o secretário.

Combinação e alinhamento de preços é uma prática anticoncorrencial prevista na lei 8884/94. Caso a medida preventiva seja descumprida, o sindicato deverá pagar multa de R\$ 10 mil por dia. Tanto o Simpa-SP quanto seu presidente, Antônio Martins Nogueira, estão sendo investigados pela SDE por influência de conduta comercial uniforme. Ao final da investigação, a secretaria envia o processo administrativo para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).

Fonte: Ministério da Justiça (16/01/2012)

EMPRESÁRIOS MELHORAM PROPOSTA E NEGOCIAÇÃO PROGRIDE

A terceira rodada da Negociação Salarial 2012, realizada nesta sexta-feira (20), teve propostas significativas para o trabalhador, mas o acordo ainda está indefinido. O sindicato patronal aumentou a oferta e fixou o reajuste salarial em 7,3% - índice 1,2% acima da inflação. Para buscar o acordo, o Sindpd reivindicou a porcentagem de 7,8%.

No caso dos pisos, os empresários mantêm o aumento de 8,5% - 2,5% acima da inflação medida pelo INPC - para digitadores, 8,6% para cargos administrativos, e 8,87% para help desk e técnico em informática. O Sindpd acredita que o índice de 9,1% pode ser aplicado. Para o Office Boy foi mantida a proposta consensual de 15%.

Outra bandeira da campanha salarial em pauta é a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Para o patronal, o benefício deve ser aplicado nas empresas com mais de 50 funcionários, sendo que as companhias que optarem pelo não pagamento necessitam justificar a decisão. O sindicato dos trabalhadores aceitou a sugestão para o ano de 2012 e propôs a obrigação da abertura de negociação para todas empresas em 2013. "Não queremos que as empresas apenas justifiquem se podem fazer o plano de PLR ou não. O que desejamos é a possibilidade da negociação, sempre lembrando que isso não significa pagamento será obrigatório, pois a empresa pode ter prejuízo. Podemos até aceitar a restrição para companhias com mais de 50 empregados, mas em 2013, almejamos que a regra seja válida para todas as empresas", pontua Antonio Neto, presidente do Sindpd. Nos casos em que já há oferta maior do benefício, continua o que vêm sendo aplicado.

Os patrões ofereceram R\$ 10 de Vale Refeição (VR) para profissionais com jornada de oito horas, condição que se intitula obrigatória às firmas com mais de 100 de empregados. Em 2013, esse número cairá para 50. Os trabalhadores julgaram o valor favorável, desde que, em 2014, valha para todas as companhias. A medida de manter valores mais vantajosos anteriores, também vigora nesse item.

No banco de horas, o patronato que fixar 75% nas primeiras 120 horas e 100% no excedente, dentro do quadrimestre. Com base na redução da jornada de 44 para 40 horas, o Sindpd busca o ajuste com o valor de 75% nas primeiras 100 horas e 100% nas demais, no mesmo período. Outra possibilidade é manter as condições do Sepsprosp, porém, com pagamento trimestral.

Na hora extra, ambas as comissões optaram pela aplicação de 75% (nas

primeiras duas horas) e 100% (nas horas posteriores).

Neto acredita que o acordo está próximo. "Parabenizamos o patronato pelos avanços ocorridos, mas agora é preciso alcançar os nossos números, pois chegamos ao limite. Estamos em busca de melhorias, índices que consideramos justos. Deixamos a nossa proposta na mesa, com patamares para os trabalhadores e para os empresários. Creio que chegaremos a um bom acordo", conclui Neto.

A quarta rodada de negociação está marcada para terça-feira (24), às 15h, na sede do Seprosp. O sindicato disponibiliza o vídeo da primeira, segunda e terceira rodada na TV Sindpd.

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (20/01/2012)

REGULAMENTAÇÃO

PROJETO PROPÕE APOSENTADORIA ESPECIAL PARA TRABALHADORES DE BARES E RESTAURANTES

"Seu garçom faça o favor de me trazer depressa/ Uma boa média que não seja requentada/ Um pão bem quente com manteiga à beça/ Um guardanapo e um copo d'água bem gelada". A intensa rotina dos garçons, retratada na canção Conversa de Botequim, composta em 1935 pelo sambista Noel Rosa em parceria com Vadico, pode ser abreviada em alguns anos conforme projeto apresentado pelo senador Gim Argello (PTB-DF). O parlamentar propõe que esses profissionais e outros do setor de bares e restaurantes tenham direito a concessão de aposentadoria especial. A medida está prevista no Projeto de Lei do Senado 652/11.

Pela proposta, além de garçons, trabalhadores que atuem nas funções de maître, cozinheiro de bar ou restaurante e confeitiro também poderão ter direito a se aposentar mais cedo, após 25 anos de contribuição. O projeto altera a Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social (8.213/91), e a Lei 8.212/91, que trata do custeio e organização da seguridade social.

Benefício

A aposentadoria especial é concedida a pessoas que trabalharam em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física, expostas a agentes químicos e biológicos. O tempo de contribuição para as aposentadorias especiais é reduzido, variando de 15, 20 ou 25 anos dependendo do tipo de exposição do segurado.

O autor da proposta, senador Gim Argello (PTB-DF) argumenta que profissionais que atuam em bares e restaurantes são submetidos a condições prejudiciais à saúde como a necessidade de permanecer em pé durante longos períodos e a exposição a forte variação de temperatura, em câmaras frigoríficas, fogões e fornos, o que justificaria a concessão do benefício.

"Sabe-se que esse tipo de serviço cobra seu preço nas condições de saúde do trabalhador, notadamente na forma de lesões e afecções do aparelho locomotor e de moléstias do sistema respiratório e na pele (no caso dos cozinheiros e confeitiros).", argumenta Gim Argello.

Prevendo o impacto nas contas da Previdência Social da possibilidade do menor tempo de contribuição para esses profissionais, o parlamentar sugere também, no projeto, que haja acréscimo de 1% (um por cento) no valor das contribuições das empresas que contem

com profissionais dessa categoria em seu quadro funcional.

O projeto aguarda designação de relator na Comissão de Assuntos Sociais do Senado (CAS).

Fonte: Senado Federal (23/01/2012)

AUXÍLIO-DOENÇA SEM PERÍCIA COMEÇA A VALER EM MAIO

O governo vai dispensar a realização de perícia médica para o pagamento do auxílio-doença quando o afastamento for de até 60 dias.

Segundo o presidente do INSS, Mauro Hauschild, a medida valerá a partir de maio em cinco cidades, em um projeto-piloto na região Sul. Até 2013, valerá em todo o país.

Bastará o médico preencher um atestado do Instituto Nacional do Seguro Social, que será encaminhado eletronicamente para o sistema da Previdência.

O benefício será liberado automaticamente. Os atestados levarão

uma certificação digital com o objetivo de impedir fraudes. Atualmente, 42% das concessões de auxílio-doença são para pedidos de até 60 dias.

O tempo médio de espera hoje para a liberação do auxílio, segundo Hauschild, é de 23 dias. Há cidades, no entanto, como Porto Alegre, em que a espera é de 60 dias. São Paulo está na média nacional. O governo deve deixar de fazer 1,5 milhão de perícias por ano --hoje são 700 mil por mês.

Hauschild disse que a medida está sendo tomada porque o total de peritos (4.600) não atende a procura, entre outras razões. "Quando o afastamento é de até 60 dias, o papel do perito é de confirmar a decisão médica.

Não terão direito à dispensa da perícia trabalhadores que contribuem de forma facultativa ao INSS e os que buscam o auxílio por acidente de trabalho.

Fonte: Folha de São Paulo (17/01/2012)