

ALMEIDA ADVOGADOS

DIREITO CORPORATIVO

BRASIL



Clipping
Trabalhista

18 a 24 de Fevereiro de 2014

ÍNDICE

TRIBUNAIS 3

| | |
|--|----|
| Bancária terá terço de férias incluído no cômputo de pensionamento vitalício..... | 3 |
| Mantida reversão de justa causa de técnico por suspeita de irregularidades..... | 4 |
| Serralheria indenizará pais de adolescente que morreu no segundo dia de trabalho..... | 5 |
| Supermercado reduz condenação por revistar empregados com detector de metais..... | 6 |
| Fabrica é punida por obrigar empregadas a mostrar a roupa íntima..... | 6 |
| Acordo entre empresa e CEF não impede cobrança do FGTS pelo empregado..... | 7 |
| Limpar banheiro e coletar lixo de agência enseja adicional de insalubridade em grau máximo.. | 8 |
| INSS não tem legitimidade para ajuizar ação contra penhora de aposentadoria de terceiros.... | 9 |
| Gravidez iniciada durante aviso prévio gera direito à estabilidade provisória..... | 10 |
| Banco pagará cerca de R\$ 1 milhão a gerente sequestrado junto com a família..... | 11 |
| Herdeiros de segurança assassinado em discussão com colega serão indenizados..... | 12 |
| Condomínios são condenados por manter geladeira de porteiros dentro do banheiro..... | 12 |

SINDICATO 13

| | |
|---|----|
| Greve de TI de São Paulo - Tribunal faz proposta e dissídio vai a julgamento..... | 13 |
| Sindpd de São Paulo fecha Acordo Coletivo de Trabalho com 140 empresas..... | 14 |
| Motoristas querem o cumprimento da Lei do Descanso..... | 15 |

REGULAMENTAÇÃO 16

| | |
|---|----|
| Governo e sindicatos defendem mudança em aposentadoria de servidor por invalidez..... | 16 |
| Começa audiência pública sobre greve no serviço público..... | 17 |
| Renan promete debater questões trabalhistas com centrais sindicais | 18 |

TRIBUNAIS

Bancária terá terço de férias incluído no cômputo de pensionamento vitalício.

O banco terá de incluir o abono de um terço de férias no cálculo da indenização da pensão vitalícia concedida a uma trabalhadora acometida de doença profissional. A decisão foi da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que confirmou a condenação da entidade bancária em R\$ 200 mil por danos morais e estéticos, além de reparação por despesas médicas.

Entenda o caso

A empregada, que ocupava a função de caixa, era responsável, juntamente com mais quatro colegas, pela compensação de 24 mil cheques por dia, em média, com jornada de nove horas. Ela estava com 33 anos à época da doença adquirida em razão de sua atividade, cujas lesões afetaram drasticamente sua vida familiar. Mãe de três filhos, ela ficou com sequelas que deixavam seu corpo enrijecido ao caminhar, sentar ou mesmo ficar de pé, e que causavam dores intensas. De acordo com seu relato, nenhuma posição lhe permitia adequado conforto para os sintomas.

As lesões permanentes resultaram também na incapacidade para executar tarefas domésticas diárias, como alimentar-se e realizar sua higiene. Além das dores, os dados técnicos dos autos atestaram atrofia de membros e a irreversibilidade do quadro. A situação causou-lhe crises de pânico e acentuado quadro depressivo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) fixou em R\$ 150 mil a indenização para reparar os danos morais sofridos. Pelos danos estéticos, foi estabelecido o valor de R\$ 50 mil, além de dois salários mínimos para o custeio de despesas com tratamento de saúde. Também foi objeto de condenação o pagamento de pensão vitalícia, em salários mínimos,

equivalente à remuneração recebida por ela. O valor deverá ser pago de uma só vez, conforme a previsão do parágrafo único do artigo 950 do Código Civil. Para o cálculo do pensionamento, o TRT tomou como referência a expectativa de vida segundo a Tábua de Mortalidade do IBGE, critério que considerou mais adequado às diretrizes do Código Civil.

TST

Em seu recurso ao TST, a empregada explicou que o valor da pensão mensal vitalícia deveria computar as férias acrescidas do terço constitucional e considerar o limite de 83 anos. Justificou o pedido defendendo que os gaúchos alçam média de vida superior à nacional, além de ser do gênero feminino, o que causaria "um plus de mais cinco anos a ser agregado".

Ao analisar os argumentos recursais, o relator do recurso, ministro José Roberto Freire Pimenta, explicou que o Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem posicionamento de que, uma vez comprovado o exercício de atividade remunerada pelo ofendido, a indenização por danos materiais deverá corresponder ao valor exato da perda ou redução patrimonial sofrida. Assim, a pensão mensal deve ser fixada com base na remuneração que a vítima deixou de receber caso estivesse em atividade, o que inclui o terço constitucional de férias no cálculo. Em relação à expectativa de vida, Freire Pimenta considerou razoável o critério de adoção dos dados do IBGE.

Valores

Outro aspecto questionado foram os valores das indenizações dos danos estético e moral confirmados pelo TRT-RS, considerados baixos pela bancária. Todavia, segundo ministro relator, o Regional fixou o valor da indenização por dano estético em R\$ 50 mil e R\$ 150 mil

para danos morais com base nos elementos de prova trazidos aos autos e, ainda, no princípio do livre convencimento motivado. Para tanto, foram consideradas as circunstâncias causadoras da lesão corporal, a gravidade e a extensão da lesão e o caráter pedagógico da reparação, bem como a culpa e capacidade econômica do banco e da empregada.

O êxito do pedido de revisão pelo TST da empregada restringiu-se ao acréscimo no valor do pensionamento mensal do adicional de 1/3 de férias pelo seu duodécimo. A decisão foi unânime.

Fonte: TST– 18/02/2014

Mantida reversão de justa causa de técnico por suspeita de irregularidades.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da empresa de refrigerantes contra decisão que reverteu a dispensa por justa causa aplicada a um técnico de eletromecânica acusado de cometer irregularidades. Para mudar o entendimento de que não havia confirmação dos atos que resultaram na dispensa, seria necessário rever os fatos e provas do processo, procedimento vedado pela jurisprudência do TST (Súmula 126).

Irregularidades

De acordo com a empresa, a justa causa ocorreu em virtude de práticas irregulares como a aquisição de bens sem autorização e o fracionamento de notas fiscais de compra de peças de manutenção para o mesmo fornecedor, a fim de burlar os limites de compra previstos nas normas internas da empresa. A versão do técnico foi a de que tanto o fracionamento quanto as compras consideradas desnecessárias tinham aprovação dos superiores.

Segundo o juízo de primeiro grau, a empregadora não questionou as compras quanto ao valor pago, não alegou superfaturamento nem afirmou que os equipamentos comprados eram desnecessários ou não foram utilizados nos serviços de manutenção preventiva realizados pelo técnico. A irregularidade estaria apenas no fracionamento da compra de um conjunto de peças, cujo preço total não poderia constar, sem a participação do setor de concorrências, em uma única fatura. Por entender se tratar de prática "comum e tolerada pela chefia", para atender às necessidades do serviço dentro do prazo exigido, não considerou que tal fato justificasse a dispensa do trabalhador.

Mantida a sentença pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), a empresa ingressou com recurso ao TST. Mas a relatora, ministra Maria de Assis Calsing, aplicou ao caso a Súmula 126. "A nulidade da despedida decorreu da ausência de prova da falta passível da penalidade aplicada. Chegar à conclusão diversa, ou seja, de que houve descumprimento das normas internas da empresa, demandaria o reexame de matéria de cunho factual", concluiu.

Fonte: TST – 18/02/2014

Serralheria indenizará pais de adolescente que morreu no segundo dia de trabalho.

Uma serralheria que tinha o costume de contratar trabalhadores menores de idade foi condenada pela Justiça do Trabalho por negligência pela morte de um ajudante geral de 15 anos. A microempresa contestou, no Tribunal Superior do Trabalho, o reconhecimento de vínculo empregatício e as indenizações por danos morais e materiais, mas não convenceu a Segunda Turma do TST, que não conheceu do seu recurso de revista.

A empregadora negou o vínculo empregatício alegando que a vítima nunca lhe prestou serviços, apenas teria ido visitar suas instalações em companhia de um irmão. Ele iria lá apenas para conversar com seus irmãos, empregados da serralheria, o que não era proibido.

Na primeira instância, o pedido de indenização por danos morais e materiais feitos pelos pais do trabalhador foi indeferido, pois o juízo entendeu que não foi demonstrada a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), porém, mudou a sentença.

Para o TRT, ficou comprovado que o adolescente foi contratado em 30/4/2007, sem registro em carteira. Em 1º de maio, recebeu ordens de descarregar pesadas cantoneiras de uma caminhonete, junto com outro empregado. Atingido por uma destas estruturas metálicas, ele caiu e faleceu em consequência de traumatismo crânio-encefálico.

Ao examinar os depoimentos, o TRT julgou comprovados os requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego, estabelecidos no artigo 3º da CLT. Ressaltou que testemunhas viram o rapaz prestando serviços na serralheria em 30/4, varrendo e ajudando a virar as peças durante o dia todo, e

um empregado confirmou na delegacia que "estava trabalhando com a vítima há dois dias".

O Regional destacou também que a empresa tinha por conduta contratar trabalhadores menores, conforme registrado em relatório da Subdelegacia do Trabalho e Emprego em Ribeirão Preto, no termo de Ajustamento de Conduta e nos depoimentos das testemunhas em audiência. Nesse contexto, julgou procedentes os pedidos de anotação na carteira de trabalho, recolhimentos previdenciários e do FGTS decorrentes do contrato de emprego.

A empresa foi também condenada por danos materiais, na forma de pensão mensal, com valor de 2/3 do salário mínimo até a data em que o trabalhador completaria 25 anos, em 2016. A partir daí, a indenização deve ser reduzida para 1/3 do salário até o tempo em que ele completaria 65 anos ou até a morte dos pais.

Quanto à indenização por danos morais, o TRT arbitrou o valor em R\$ 50 mil, considerando que "a empresa não agiu com a prudência necessária do empregador médio, a vítima era menor e com situação econômica modesta, e, ainda, o agressor constitui-se em microempresa".

De acordo com o juiz convocado Valdir Florindo, relator do recurso no TST, somente com o revolvimento do conjunto fático-probatório é que se poderia analisar as alegações da empresa de inexistência de vínculo de emprego e contra a indenização por danos materiais, mas esse procedimento é vedado pela Súmula 126 do TST. Em relação ao dano moral e ao valor da indenização, o relator considerou que os julgados apresentados para comprovação de divergência jurisprudencial eram inservíveis.

Fonte: TST – 19/02/2014

Supermercado reduz condenação por revistar empregados com detector de metais.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho fixou em R\$ 1 mil o valor a ser pago a título de indenização por danos morais a um empregado do supermercado que era revistado com detector de metais na entrada ou saída do depósito da empresa. A decisão reduziu o valor inicialmente fixado em R\$ 25 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

O Regional havia entendido que a inspeção de segurança com detector de metais, por si só, constituía abuso do poder diretivo, por causar humilhação e constrangimento por colocar todos os empregados "diariamente como potenciais meliantes". Considerou ainda que as revistas sofridas pelo empregado não poderiam ser equiparadas às realizadas em aeroportos, casas bancárias e fóruns judiciais, que se prestam à segurança pública, e não a inibir furtos, como no caso.

Em seu agravo de instrumento ao TST, pelo qual buscava destrancar o recurso de revista não admitido pelo TRT, o supermercado argumentou que as revistas feitas com detector de metais ocorriam de forma razoável, sem

desrespeito à pessoa, à imagem ou à intimidade do empregado. Em caso de manutenção da condenação, pedia a redução dos valores.

Ao analisar o recurso, a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, votou pela redução do valor, considerado desproporcional. A ministra observou que, de acordo com a jurisprudência do TST, a mera revista de bolsas e sacolas de empregados, de forma impessoal e sem toques, não configura dano moral passível de indenização. No caso do supermercado, a inspeção se dava dessa forma, sem que houvesse o contato com o corpo dos revistados.

A ministra destacou que a indenização somente não foi excluída da condenação porque o recurso de revista da empresa, nesse tema, não havia preenchido os pressupostos de admissibilidade estabelecidos no artigo 896 da CLT e não pôde ser conhecido, pois as decisões trazidas para configurar divergência jurisprudencial eram inespecíficas, pois tratavam da questão da revista sob enfoques diferentes da do caso. No tema da redução do valor, o recurso foi conhecido e provido.

Fonte: TST – 19/02/2014

Fabrica é punida por obrigar empregadas a mostrar a roupa íntima.

A fábrica de roupas íntimas foi condenada na Justiça do Trabalho pelas revistas que realizava em suas empregadas, obrigando-as a levantar a blusa e a baixar as calças para que fosse conferida a marca das roupas íntimas que usavam. Para o TST, esse tipo de revista pessoal viola a dignidade da pessoa humana e a intimidade do trabalhador.

A operadora de telemarketing, admitida em maio de 2006, buscou a Justiça em 2012 para pedir indenização por danos morais pelas

revistas íntimas a que era submetida diariamente. Ela contou que, quando encerrava a jornada, tinha que se despir em cabines na frente das fiscais para mostrar a marca da lingerie e provar que não estava levando peças da empresa. Segundo a empregada, as revistas eram vexatórias e maculavam sua honra, privacidade e intimidade, sendo injustificável que tivesse que se despir na frente de terceiros para provar que não estava furtando peças.

A empresa, em sua defesa, sustentou que não houve afronta aos valores sociais do trabalho e à dignidade da pessoa humana e que, em momento algum, tratou a trabalhadora de forma humilhante, constrangedora ou vexatória. Acrescentou que a possibilidade de revista estava prevista em instrumento coletivo de trabalho.

A 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú (CE) afirmou que a prova testemunhal indicou que havia revista sistemática. Por considerar inaceitável a exposição das partes íntimas dos empregados, o juízo de primeira instância condenou a fábrica a pagar indenização no valor de R\$ 27.283,20, equivalente a vinte vezes o salário da empregada.

Recursos

A empresa recorreu da decisão para o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), mas a sentença foi mantida porque, segundo o Regional, não havia como negar que as revistas íntimas existiam. Segundo o acórdão, as testemunhas disseram que o procedimento consistia em checar o conteúdo das bolsas e "levantar a blusa para verificar o sutiã e a marca da calcinha que a funcionária estava usando".

Quanto à norma coletiva, o TRT destacou que, de fato, havia cláusula prevendo revistas, mas não no formato de "revista íntima", somente a bolsas e objetos.

A empresa novamente recorreu, desta vez ao TST, mas a Sétima Turma não conheceu (não examinou o mérito) desse tema, uma vez que os julgados apresentados pela empresa em sua defesa eram inespecíficos, pois tratavam de situações diferentes da do processo, abordando a revista moderada em bolsas, não revista íntima.

Quanto ao valor da indenização por danos morais, o TST também não examinou o mérito da matéria por entender que o TRT, ao manter a indenização em R\$ 27.283,20, considerou a gravidade da conduta da empresa, as circunstâncias pessoais da vítima e o caráter pedagógico-preventivo, mostrando-se proporcional.

A decisão de não conhecer do recurso quanto aos temas das revistas íntimas e quanto ao valor da indenização foi unânime e proferida com base no voto do relator, ministro Claudio Brandão.

Fonte: TST – 19/02/2014

Acordo entre empresa e CEF não impede cobrança do FGTS pelo empregado.

O acordo para parcelar débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) entre o empregador e a Caixa Econômica Federal (CEF) não impede o empregado de solicitar a cobrança pelos depósitos em atraso. Com este fundamento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso de um trabalhador cujos depósitos do FGTS não foram recolhidos por cinco anos e restabeleceu sentença que condenou a empresa de tecelagem a recolher as parcelas em atraso.

Admitido em 2005, seis anos depois o empregado ingressou no programa de aquisição da casa própria para financiar imóvel junto à

CEF, com a utilização dos valores do FGTS. De posse do extrato do fundo, o empregado disse que levou um susto ao constatar que os depósitos de dezembro de 2005 a fevereiro de 2010 não foram efetuados. Foi ao departamento de pessoal para solicitar a efetivação dos depósitos, mas lhe disseram que deveria fazê-lo por meio judicial. Ajuizou então ação trabalhista e pediu a condenação da empresa ao recolhimento dos depósitos do FGTS num total de R\$ 5 mil.

Acordo

O juízo de primeiro grau verificou que a tecelagem, reconhecendo a irregularidade dos

recolhimentos, firmara com a CEF um termo de confissão de dívida e compromisso de pagamento do FGTS em atraso. Mas, com base nos documentos apresentados pela defesa, o juízo não pôde comprovar as alegações da empresa de que os valores devidos ao autor estariam incluídos nesse acordo. A tecelagem foi condenada, assim, a recolher o FGTS do autor no prazo de 30 dias.

No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), a empresa insistiu que o acordo, que vinha cumprindo fielmente, incluía todos os trabalhadores, e não causara nenhum prejuízo ao empregado. O Regional acolheu a argumentação da empresa e absolveu-a da condenação, por entender que o empregado não comprovou efetivamente que estivesse comprando um imóvel e fosse utilizar o FGTS, e o parcelamento dos depósitos não o prejudicaria naquele momento.

A decisão, porém, foi reformada no TST. O relator do recurso do empregado, ministro João Oreste Dalazen, lembrou que há algum tempo o Tribunal vem firmando entendimento de que o acordo para parcelar débitos do FGTS entre empregador e CEF não impede o empregado de postular sua condenação sobre os depósitos em atraso. Para o ministro Dalazen o parcelamento foi providência de cunho administrativo, que "não afeta nem pode afetar a situação de terceiro", no caso o credor dos depósitos do FGTS. Por entender legítima a cobrança pelo empregado, nos termos dos artigos 15 e 25, caput, da Lei 8.036/90, decisão que a impede ou limita viola o artigo 7º, inciso III, da Constituição Federal, que inclui o FGTS entre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais.

Fonte: TST – 19/02/2014

Limpar banheiro e coletar lixo de agência enseja adicional de insalubridade em grau máximo.

Fazer a limpeza de banheiros e o recolhimento de lixo sanitário de lugares onde há grande circulação de pessoas, como no caso de uma instituição financeira, sujeita o empregado ao contato diário com agentes nocivos transmissores das mais variadas doenças. Sendo assim, é devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo. Esta foi a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), mantida por unanimidade pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

De acordo com o processo, a funcionária exercia suas atribuições nas dependências de uma agência bancária, onde tinha como tarefa limpar cinco banheiros diariamente, inclusive recolher o lixo e colocar na rua em frente ao banco, lavar lixeiras dia sim/dia não. Após perícia, foi verificado que a funcionária usava luvas de látex, calçados e uniforme.

No entanto, de acordo com o perito, mesmo que a reclamante utilizasse efetivamente luvas de

borracha no desempenho de suas atividades, a insalubridade não ficaria elidida uma vez que uma das formas de transmissão dos agentes biológicos insalubres é a via respiratória. Com o agravante que as luvas servem como meio de proliferação de agentes infecciosos e desta

forma agem como veículo de transmissão de possíveis contaminações. Sendo assim, o perito concluiu que a atividade exercida pela funcionária caracterizava-se como insalubre em grau máximo.

Em sua defesa, a empresa alegou que a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria prevê o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio para a função de servente, o que foi observado. Reiterou que a limpeza de sanitários e lixeiras de banheiros públicos ou de funcionários equipara-se ao recolhimento de lixo doméstico, em razão dos componentes depositados e dos produtos utilizados na higienização, e que a reclamante somente teria direito de perceber o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo,

caso exercesse as atividades de lixeiro/coletar e reciclador.

"A atividade de recolhimento do lixo - produzido pelas diversas pessoas que frequentam tais banheiros - pode ser equiparada aos trabalhos ou operações em contato permanente com lixo urbano, sendo que tal tarefa sujeitava a reclamante, por força do contrato de trabalho, ao contato diário com agentes nocivos transmissores das mais variadas doenças", julgou o TRT da 4ª Região. "A garantia mínima ao adicional de insalubridade em grau médio prevista na norma coletiva não retira da reclamante o direito à percepção de adicional em grau superior quando constatado o agente

insalubre que o autoriza, como no presente caso", concluiu.

Em recurso ao TST a empresa condenada argumentou que a atividade exercida pela funcionária não corresponde a quaisquer das relacionadas na Norma Regulamentar n.º 15, Anexo 14, da Portaria n.º 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego. Na opinião do ministro Lelio Bentes Corrêa, relator do processo no TST e que negou provimento ao pedido de revisão da condenação, a alegação de afronta a portaria ministerial não viabiliza o processamento do recurso no Tribunal Superior.

Fonte: TST 15 – 19/02/2014

INSS não tem legitimidade para ajuizar ação contra penhora de aposentadoria de terceiros.

Apesar de a penhora de proventos de aposentadoria não ser permitida pelo art. 649 do Código de Processo Civil (CPC), um aposentado terá 20% da sua aposentadoria retida mensalmente para pagamento de uma dívida trabalhista, até o limite de R\$16.436,55. A decisão foi tomada pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, por que o impetrante do recurso contra a penhora foi o INSS e não o aposentado.

"No ordenamento pátrio, o exercício do direito de ação se encontra subordinado à possibilidade jurídica do pedido, à legitimidade das partes e ao interesse de agir, devendo o julgador, ao detectar, de ofício, a ausência destes elementos, declarar extinto o processo sem adentrar o mérito da controvérsia. Assim, não figurando o Instituto Nacional do Seguro Social como titular do direito vilipendiado ou prejudicado pela ordem judicial, faz-se clara a ausência de condições da ação", sentenciou o relator do processo no TST, ministro Alberto Luiz Brescinani de Fontan Pereira.

A mesma decisão já havia sido tomada pela a 1ª Seção de Dissídios Individuais do TRT da 4ª Região (RS). De acordo com acórdão regional, "entendo necessário tornar claro que considero ilegal – e desta forma tenho me posicionado nesta Seção em julgamentos que envolvem a questão - a penhora que recai sobre benefício previdenciário ou sobre salário. Desta forma, fosse impetrante o devedor (que enfrenta, passivamente, ao que se sabe, os efeitos do ato apontado como coator), não tenho dúvida de que me posicionaria favoravelmente à pretensão. Aqui, contudo, o impetrante é o INSS, que não tem nenhuma relação com a ação subjacente, salvo o dever que lhe foi atribuído pelo Juízo dito coator de proceder no desconto mensal de 20% dos proventos de aposentadoria do lá executado, até a integral satisfação da dívida".

Em sua defesa, o INSS alegou que possui interesse e legitimidade para defender suas funções, finalidades institucionais, bem como o princípio da legalidade, a que está adstrito. Além disso, argumentou que somente são autorizados os descontos de benefícios para pagamento de tributos, restrições de valores

pagos a maior, pensão, empréstimos e mensalidades de associações e entidades de aposentados, e destacou a dificuldade operacional no cumprimento da medida judicial. "Na condição de mero executor da ordem judicial, o INSS não está autorizado a agir em nome do executado (na ação subjacente), suscitando proteções legais que somente a ele incumbe suscitar. Além disso, concluo ser possível ao sistema informatizado da Previdência incluir o desconto sem maior dificuldade e lembro que, por complexa que seja

tal operação, trata-se do cumprimento de ordem judicial. Não parece demais lembrar a quantidade de descontos em folha que o INSS processa, por exemplo, em favor de financeiras", sentenciou ainda o órgão colegiado regional.

Na opinião do ministro Brescinani, no caso é flagrante a ilegitimidade do INSS para impetrar o recurso e que, sendo assim, fica indeferida da petição e mantida a penhora da aposentadoria.

Fonte: TST – 20/02/2014

Gravidez iniciada durante aviso prévio gera direito à estabilidade provisória.

O direito à estabilidade provisória decorrente de gravidez é garantido, mesmo que os exames mostrem que estimativa da concepção tenha ocorrido durante o aviso prévio, e independe do conhecimento da empregada ou do empregado. Essa foi a posição dos ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao julgar o caso de uma funcionária que descobriu que estava grávida de um mês logo após o término do aviso prévio indenizado.

O caso aconteceu no Paraná e foi julgado pelo Tribunal Regional da 9ª Região. Os documentos anexados no processo mostram que a funcionária foi dispensada em 13/5/2011, com contrato de trabalho prorrogado até 12/06/2011 devido ao aviso prévio indenizado. No entanto, em exame ultrassonográfico feito no dia 16/06/2011, foi constada uma gestação de quatro semanas e cinco dias, aproximadamente. Um dos agravantes do caso foi que a funcionária sofreu um aborto espontâneo em julho de 2011.

De acordo com a decisão do Tribunal Regional, a funcionária não teria direito à estabilidade porque "para o reconhecimento da estabilidade provisória à empregada gestante a concepção deve ser anterior ao aviso prévio. Além disso, a

empresa tomou conhecimento da gestação da funcionária somente a partir da notificação da ação". Diante dessa argumentação, foi negada a reintegração ou a indenização estabilitária.

Em recurso de revista ao TST, a funcionária alegou que ficou comprovado o estado gestacional antes da ruptura do contrato de trabalho e que a decisão do TRT contrariava a Súmula nº 244 do TST. O relator do processo, ministro João Oreste Dalazen, argumentou que "o fato gerador do direito à estabilidade provisória é a concepção em si no curso do contrato de trabalho, o que, evidentemente, abrange o período concernente ao aviso prévio indenizado".

Tendo em vista que houve um aborto não criminoso e que este gera o benefício de duas semanas de repouso, o ministro Dalazen defendeu o pagamento dos salários, das férias proporcionais acrescidas de 1/3, do 13º salário proporcional e ao recolhimento do FGTS com 40%, correspondentes ao período de 14/5/2011 até duas semanas após o aborto espontâneo, ocorrido em julho de 2011. A decisão foi confirmada por unanimidade entre os ministros da Turma.

Fonte: TST – 21/02/2014

Banco pagará cerca de R\$ 1 milhão a gerente sequestrado junto com a família.

Incapacitado permanentemente para o trabalho depois do trauma sofrido ao ser sequestrado por assaltantes e mantido em cárcere privado junto com sua família, um gerente de banco receberá indenizações de R\$ 200 mil por danos morais e de R\$ 765 mil por danos materiais, a serem pagos de uma só vez. A decisão é da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que proveu recurso do trabalhador e restabeleceu os valores definidos na primeira instância, a serem atualizados com juros e correção monetária desde abril de 2011, quando foi proferida a sentença.

O gerente operacional do banco, contratado em 1985, foi vítima do sequestro em abril de 2003, quando saía do trabalho. Levado à sua residência, permaneceu refém por toda a noite, junto com os familiares. No dia seguinte, foi forçado a acompanhar os assaltantes até a agência e abrir os cofres, desativando o alarme. Enquanto isso, sua família ficou em poder de parte da quadrilha até às 14h, a fim de assegurar o sucesso do delito.

Embora o assalto tenha sido frustrado pela polícia, o evento, conforme relatou, deixou-lhe sequelas graves de ordem emocional. Um mês depois do ocorrido ele já estava recebendo auxílio-doença e posteriormente foi aposentado por invalidez depois de uma ação judicial em que o perito comprovou sua incapacidade permanente para o trabalho.

Seu pedido de indenização por danos morais e materiais foi deferido pela 3ª Vara do Trabalho de Feira de Santana (BA), com base na responsabilidade objetiva prevista no artigo 927 do Código Civil, decorrente da atividade de risco da empresa. O juízo sustentou ser "inerente à atividade econômica da empresa bancária o maior risco a que estão expostos aqueles que lhe prestam serviços".

O banco recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), que reformou a

sentença. Para o TRT, "o ato foi praticado por terceiros e decorreu da violência urbana, não de ação ou omissão do Itaú ou de algum de seus prepostos, sendo completamente estranho ao seu âmbito de controle". O trabalhador, então, interpôs recurso ao TST.

Riscos

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso, explicou que o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República assegura aos trabalhadores o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Destacou também que, pela jurisprudência, o dano moral prescinde de comprovação, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexos causal, que ficaram evidentes no caso.

O relator esclareceu que o TRT concluiu pela existência do dano porque a prova pericial atestou a incapacidade para o trabalho como resultado do estresse pós-traumático, decorrente do sequestro. "Nessa situação e considerado o risco inerente à atividade executada pelo gerente, o entendimento do TST é no sentido de ser objetiva a responsabilidade do empregador", salientou. Citando precedentes no mesmo sentido, o ministro concluiu que a decisão do TRT-BA violou o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, devendo ser restabelecida a sentença que deferiu as indenizações.

Valores

Em seu recurso, o ex-gerente pediu também aumento no valor das indenizações, mas não foi atendido. Em relação aos danos morais, o relator julgou razoável manter os R\$ 200 mil, diante de todos os aspectos registrados no acórdão do TRT e da gravidade da situação, além do porte econômico-financeiro do banco. Quanto aos danos materiais, avaliou que não havia razão para alterar o valor de R\$ 765 mil,

pois a sentença considerou a idade do trabalhador quando passou a receber o benefício previdenciário (44 anos), o salário de R\$ 3 mil que recebia, o afastamento do trabalho

em razão do trauma e o total comprometimento da capacidade de trabalho que resultou na aposentadoria por invalidez.

Fonte: TST – 21/02/2014

Herdeiros de segurança assassinado em discussão com colega serão indenizados.

A Sexta Turma do Tribunal Superior negou provimento a agravo de instrumento da empresa de segurança contra condenação ao pagamento de indenização de R\$ 300 mil, a título de danos morais, aos três herdeiros de um segurança assassinado com dois tiros numa discussão com um colega nas dependências da empresa. A decisão manteve entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

Em sua defesa, a empresa alegou que, ao contratar seguranças, sempre exigiu destes conduta profissional exemplar na vigilância armada, inclusive ministrando cursos de formação e reciclagem. Sustentou que o acidente ocorreu ao final da jornada de trabalho. Os envolvidos, segundo a empresa, estavam na garagem quando a vítima começou dirigir brincadeiras ao agressor, concorrendo desta forma para a sua própria morte. Assim, sustentava que não poderia ser responsabilizada pelo ocorrido.

O Regional, entretanto, não aceitou os argumentos da empresa e manteve a condenação imposta pela 77ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP). Para o segundo grau, a empresa não deveria apenas ter rigor e zelo no recrutamento e seleção de seus empregados,

mas deveria zelar também pela conduta destes diariamente, mantendo a disciplina durante a jornada de trabalho. Com tal procedimento, na visão do Regional, a empresa teria evitado o acidente. O acórdão destaca ainda que a negligência da empresa ficou demonstrada pela prova oral, que comprovou que o trabalhador costumava fazer brincadeiras que nem sempre agradavam aos colegas, sem que a empresa tomasse alguma providência para evitar desavenças no ambiente de trabalho.

O relator no TST, ministro Augusto César Leite de Carvalho, ao analisar o agravo de instrumento pelo qual a empresa buscava destrancar o recurso que teve o seu seguimento negado pelo TRT-SP, observou que a culpa da empresa ficou evidenciada no acórdão regional. Assim, não se constatou afronta aos dispositivos legais e constitucionais indicados pela empresa, requisitos indispensáveis ao acolhimento do recurso, conforme disciplina o artigo 896 da CLT. Acrescentou que a condenação fundamentou-se, exclusivamente, em elementos de fatos e provas, que não podem ser revistos em sede de recurso de revista, diante do impedimento imposto pela Súmula 126 do TST. A decisão foi unânime, e a empresa interpôs embargos declaratórios ainda não analisados.

Fonte: TST – 24/02/2014

Condomínios são condenados por manter geladeira de porteiros dentro do banheiro.

Uma porteira receberá indenização por danos morais após provar que os condomínios para os quais trabalhava não ofereciam as mínimas condições de higiene para os funcionários.

Fotos juntadas por ela ao processo mostram que a geladeira dos porteiros ficava dentro do banheiro, ao lado do vaso sanitário, e que o tanque que servia para que lavassem as mãos era um depósito de bactérias.

A porteira foi contratada em outubro de 2010 pelo condomínio para atuar na portaria. No entanto, na verdade, ela trabalhava não só para este edifício, pois prestava serviços também ao prédio ao lado, ficando responsável pelas portarias de dois condomínios.

Em junho de 2011, ao ser despedida, ela requereu em juízo o reconhecimento de vínculo trabalhista com o segundo condomínio e o pagamento de indenização por danos morais em razão das péssimas condições de trabalho e da inexistência de locais diversos para a realização das refeições e higiene pessoal.

O primeiro condomínio se defendeu afirmando que as condições de trabalho eram aceitáveis e que havia dois banheiros para os funcionários. Ainda segundo a empresa, o fato de a geladeira ficar dentro de um deles não tornava o banheiro um ambiente inapropriado. A segunda empresa sustentou que não deveria responder à ação, uma vez que o vínculo empregatício da porteira era com o outro condomínio.

A 5ª Vara do Trabalho de Londrina, ao julgar o caso, determinou que as duas empresas

arcassem com R\$ 5 mil de indenização por danos morais. Segundo o juízo de primeiro grau, um exame rápido nas fotografias comprovava a precariedade do ambiente. O banheiro, que fazia as vezes de cozinha e depósito, se mostrava "repugnante", funcionando tanto como local para higiene íntima quanto para os lanches dos porteiros.

O condomínio recorreu, mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região manteve a decisão de primeira instância sob a alegação de que manter uma geladeira no mesmo espaço das instalações sanitárias caracteriza situação degradante, diante do risco de contaminação.

A empresa novamente recorreu, mas a Sétima Turma do TST não conheceu (não examinou o mérito) da matéria por entender que a existência de instalações de trabalho precárias gera violação ao princípio da dignidade humana dos trabalhadores, incidindo sobre a matéria a súmula 333 do TST. A decisão foi tomada tendo com base no voto do relator na Turma, o ministro Vieira de Mello Filho.

Fonte: TST – 24/02/2014

SINDICATO

Greve de TI de São Paulo - Tribunal faz proposta e dissídio vai a julgamento.

Manifestações estão paralisadas, permanecendo o estado de greve e a estabilidade da categoria até a decisão do TRT

Na tarde de hoje, 21, aconteceu - no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo a audiência de conciliação entre o Sindpd e Seprosp para decidir sobre o impasse na negociação salarial 2014, que culminou com a greve da categoria. O Tribunal tentou de diversas formas uma conciliação. O Sindpd aceitou a proposta do TRT, mas o Seprosp recusou, levando o dissídio a julgamento.

A proposta feita pelo Tribunal equivale aos Acordos Coletivos de Trabalho firmados com 140 empresas: reajuste nos salários de 7,5% - 2 pontos percentuais acima da inflação; nos pisos, de 8% - 2,5 pontos percentuais acima da inflação; VR de R\$15,00, sem desconto algum para os trabalhadores; e PLR para todos a ser negociada por comissão de trabalhadores eleita e pelo Sindpd.

O sindicato patronal fez uma nova proposta na audiência, conseguindo elevar timidamente os índices - 7% para o reajuste geral e 8% para os

pisos , mas não ofereceu mudanças no VR e na PLR da categoria. O Sindpd argumentou que a proposta assinada pelas 140 empresas representa o patamar mínimo necessário para atender às reivindicações da categoria.

"Não podemos e não é justo com o trabalhador reduzirmos essas conquistas, porque é um patamar mínimo já assinado com diversas empresas para tentar evitar a greve. Queremos estender estes índices para toda a base", destacou o presidente do Sindpd, Antonio Neto.

Em relação ao início da greve, o juiz do TRT destacou a essencialidade de alguns serviços do setor de TI. Neste sentido, o Sindpd comprovou que cumpriu todas as normas para respeitar a Lei de Greve e não permitir que o

movimento se transformasse numa greve abusiva. As providências do sindicato vão desde o contingenciamento de pessoal, da publicação do edital da greve no jornal Diário de S. Paulo, até a mobilização nas empresas que não têm ligação direta com os serviços essenciais.

O Sindpd aceitou a suspensão das paralisações, mas a categoria permanece em estado de greve, mantendo-se a estabilidade de emprego para os trabalhadores. Após o julgamento do dissídio, a diretoria do sindicato se comprometeu com o Ministério Público do Trabalho e a Justiça que caso haja a decisão de retomada da greve ou de paralisações pontuais o Sindpd deverá comunicar as partes sobre qualquer necessidade no prazo de 72 horas.

Fonte: Sindpd São Paulo – 21/02/2014

Sindpd de São Paulo fecha Acordo Coletivo de Trabalho com 140 empresas.

ACTs assinados oferecem benefícios e reajustes melhores do que a proposta oferecida pelo Seprosp e atenderão parte das reivindicações dos trabalhadores

A proposta apresentada pelo Seprosp durante a última mesa de negociações é tão absurda que 140 empresas procuraram o Sindpd para fecharem um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com valores superiores ao apresentado pelo sindicato patronal. Os acordos alcançaram reajuste nos salários de 7,5% - 2 pontos percentuais acima da inflação; nos pisos, de 8% - 2,5 pontos percentuais acima da inflação; VR de R\$15 sem desconto algum para os trabalhadores; e PLR para todos a ser negociada por comissão de trabalhadores eleita e pelo Sindpd. Estes ajustes são considerados um alívio para o bolso do trabalhador e uma tentativa de reconhecimento de que, sem os empregados, as empresas jamais alcançarão os

lucros que o setor vem obtendo nos últimos anos.

As negociações para os reajustes salariais dos profissionais do setor de TI começaram no dia 20 de janeiro de 2014. A última proposta indecente do sindicato patronal ofereceu de 6,5%, VR de R\$ 14 (apenas para empresas com mais de 35 funcionários) e PLR para empresas com mais de 10 funcionários. Isso representa reajuste muito pequeno, já que o setor em 2013 cresceu cerca de 10%, bem acima no PIB nacional, que ficou em torno de 2,5%.

O primeiro dia de greve geral dos trabalhadores de TI teve adesão expressiva nas principais empresas do Estado de São Paulo. A paralisação desta sexta-feira, 21 de fevereiro, foi motivada pela intransigência do sindicato patronal, o Seprosp, que se recusa a dividir os lucros com os funcionários.

Fonte: Sindpd São Paulo - 21/02/2014

Motoristas querem o cumprimento da Lei do Descanso.

Aprovada em 2012 pelo Congresso Nacional, a Lei 12.619 -mais conhecida como a “ Lei do Descanso”-, não vem sendo cumprida pelos empresários do setor de transportes rodoviários. A denúncia é do Fórum Nacional em Defesa da Lei do Descanso, que reúne confederações, federações e sindicatos de trabalhadores, entidades da sociedade civil organizada e centrais sindicais, entre elas a União Geral dos Trabalhadores (integrante do Conselho Deliberativo do Fórum).

Em Curitiba (PR), o Fórum promoveu o lançamento estadual do movimento, dias 13 e 14 de fevereiro com representantes dos trabalhadores do setor rodoviário, autoridades do Tribunal Regional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho e dirigentes sindicais. Também foi feita uma blitz educativa na BR 376 com farta distribuição de material aos motoristas; e ainda uma sessão especial na Assembléia Legislativa do Paraná.

No encontro dia 13 de fevereiro no auditório do Centro Politécnico da Universidade Federal do Paraná, em Curitiba, os trabalhadores rodoviários ouviram do Desembargador Altino Pedroso, presidente do Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região) e do procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho, Glauco Araújo, total apoio do judiciário trabalhista no cumprimento da Lei do Descanso.

“A falta de cumprimento da Lei do Descanso vem contribuindo para o aumento do número de acidentes nas estradas brasileiras e o alto índice de doenças do trabalho que vitimam motoristas e ajudantes”, denuncia o presidente da FETROPAR-Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná, Eptácio Antonio dos Santos.

Para o representante da UGT, e diretor do Sitro - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Paraná, Paulo Roberto Czeck “as autoridades que deveriam fiscalizar as estradas brasileiras estão fazendo ‘vistas grossas’ no cumprimento

de uma Lei Federal. Isso é um absurdo e um descaso para com as decisões do Congresso Nacional. A lei existe e tem de ser cumprida e os infratores penalizados”. O dirigente lembrou aos integrantes do Fórum que o Estado, nas esferas municipal, estadual e federal, tem de acionar os mecanismos de fiscalização, autuação e punição dos infratores da Lei do Descanso. “Até quando os trabalhadores serão penalizados pela incompetência dos órgãos fiscalizadores. O que falta é vontade política dos gestores públicos”, desabafou Paulo Czeck.

Na manhã do dia 14, os integrantes do Fórum promoveram, com o apoio da Polícia Rodoviária Federal, uma blitz educativa na BR 376, com farta distribuição de material de divulgação aos motoristas e ajudantes. “O governo federal gasta milhões em propaganda de autopromoção e não é capaz de divulgar a exigência no cumprimento de uma Lei que com certeza irá reduzir o número de mortes nas nossas estradas”, destacou Eptácio Antonio dos Santos. No mesmo dia, à tarde, dirigentes sindicais participaram de uma sessão especial na Assembléia Legislativa do Paraná, onde pediram aos parlamentares apoio para o cumprimento da Lei do Descanso.

Entenda a Lei

Por Marcelo José Ferlin D’Ambroso, desembargador do Trabalho da 4ª Região (RS).

Após as controvérsias existentes sobre a questão da aplicação da exceção do art. 62, I, da CLT (trabalho externo) para os motoristas no transporte rodoviário de cargas, a novel Lei 12619/12 instituiu o controle obrigatório de jornada para esta categoria.

De acordo com o art. 2º, V, da Lei, o controle de jornada e do tempo de direção são obrigatórios. Considera-se como jornada destes profissionais o tempo à disposição do empregador, englobando o tempo de direção. E o tempo de direção é apenas o período em que o condutor

estiver efetivamente ao volante de um veículo em curso entre a origem e seu destino (de acordo com o art. 67-A, §4º, do Código de Trânsito).

Importante salientar que o conceito aplica-se a empregados e autônomos, sendo que a responsabilidade pelo controle da jornada é do empregador e a do tempo de direção, obrigação comum do condutor e do empregador.

O tempo de direção deve ser controlado pelo empregador através de tacógrafo ou outro meio eletrônico, na forma do art. 105, II, do CTB, e pelo empregado ou autônomo através de papeletas, registros – art. 67-C do CTB.

Outra observação é de que o art. 4º da Resolução 405/12 do CONTRAN, regulamentando a lei, estende ao embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas a responsabilidade pelo controle do tempo de direção, ou seja, além do empregador direto, os demais envolvidos no transporte rodoviário de cargas também estão obrigados a fiscalizar.

A disposição é de ordem pública, visando a evitar acidentes de trânsito por excesso de tempo de direção dos motoristas.

Acerca do controle do tempo de direção, o art. 2º da citada Resolução 405 do CONTRAN dispõe que se faz através de:

I - Análise do disco ou fita diagrama do registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo ou de outros meios eletrônicos idôneos instalados no veículo, na forma regulamentada pelo CONTRAN; ou

II - Verificação do diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, fornecida pelo empregador; ou

III – Verificação da ficha de trabalho do autônomo, conforme Anexo desta Resolução.

§ 1º A fiscalização por meio dos documentos previstos nos incisos II e III somente será feita quando da impossibilidade da comprovação por meio do disco ou fita diagrama do registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo do próprio veículo fiscalizado.

Por sua vez, o art. 105, II, do CTB, estabelece a obrigatoriedade do tacógrafo ou congênere (equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo).

Logo, o controle da jornada e do tempo de direção dos motoristas é obrigatório e se faz prioritariamente por tacógrafo ou outro meio eletrônico idôneo (rastreamento satelital) e, na sua ausência ou impossibilidade, pela papeleta, diário de bordo ou ficha de trabalho externo.

Fonte: UGT - 18/02/2014

REGULAMENTAÇÃO

Governo e sindicatos defendem mudança em aposentadoria de servidor por invalidez.

Deputada quer acabar com aposentadoria proporcional por invalidez no serviço público. Secretário da Previdência pondera, no entanto, que estados e municípios não tem condições de pagar benefício integral para todos os casos.

Governo, parlamentares e entidades sindicais concordam que é preciso mudar o sistema de aposentadoria por invalidez no regime público. Em audiência pública realizada nesta quarta-feira (19) para discutir a proposta (PEC 170/12) que acaba com a aposentadoria proporcional por invalidez para servidores empossados até

31 de dezembro de 2003, todos os debatedores reconheceram que o recebimento de proventos proporcionais é injusto com os trabalhadores que não podem mais atuar por motivos alheios à sua vontade.

A regra atual prevê a remuneração integral de quem se aposentada por invalidez por acidente de trabalho ou por algumas das doenças graves previstas em lei, como hanseníase, paralisia irreversível e mal de Parkinson. Fora dessas situações, o benefício é proporcional ao tempo de serviço.

O presidente da Associação Nacional dos Médicos Peritos da Previdência Social (ANMP), Jarbas Simas, disse que a PEC corrige uma situação de injustiça. Ele argumentou que hoje o trabalhador em geral, protegido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5.452/43), já tem esse direito, negado ao servidor público.

O secretário de Políticas Públicas da Previdência, Leonardo José Rolim Guimarães, reconheceu que a legislação tem de ser modificada. "A norma em vigor não protege de forma adequada o servidor. O funcionário com pouco tempo de serviço que sofrer algum acidente ou tiver alguma doença que leve à invalidez ficará com uma aposentadoria muito abaixo de sua renda", declarou.

Estados e municípios

Guimarães, porém, afirmou que tem de ser encontrada uma fórmula que não se torne um

estímulo à aposentadoria nem sobrecarregue estados e municípios. Ele explicou que só nas previdências estaduais, neste ano, o deficit deverá ser de R\$ 43 bilhões – nos próximos cinco anos, o valor deve chegar a R\$ 70 bilhões.

"Devemos deixar claro que a situação atuarial e financeira da previdência da maioria dos estados e de alguns municípios é bastante severa", alertou.

Já com relação à União, o secretário comentou que o governo federal não teria restrições orçamentárias para pagar o benefício integral aos aposentados por invalidez.

Injustiça

Para a autora da proposta, deputada Andreia Zito (PSDB-RJ), os problemas de caixa dos estados não justificam a manutenção de uma situação de injustiça. Segundo ela, a questão financeira deve ser resolvida por governos estaduais e prefeitura. "Nós, parlamentares, temos de nos preocupar com a situação de trabalhadores que se aposentam ganhando valores insuficientes para sua sobrevivência", comentou.

O presidente da comissão especial que analisa a matéria, deputado Alessandro Roso (PSB-RS), anunciou que serão realizadas mais três audiências públicas sobre o tema.

Fonte: Câmara dos Deputados – 19/02/2014

Começa audiência pública sobre greve no serviço público.

Começou há pouco a audiência pública da Comissão de Consolidação da Legislação Federal e Regulamentação de Dispositivos da Constituição com representantes de centrais sindicais. O encontro é uma nova tentativa de acordo para o projeto que regulamentará greves no serviço público e, segundo explicou o relator da proposta sobre o tema, senador Romero

Jucá (PMDB-RR), atende solicitação das entidades sindicais para que exponham publicamente seu posicionamento e todos tenham direito de usar a palavra.

A primeira entidade a se manifestar foi a Central Única dos Trabalhadores (CUT). De acordo com a representante da entidade na audiência, Maria

das Graças Costa, é preciso prever negociações para acordos coletivos que evitem as greves, mas caso elas sejam deflagradas, que haja a permissão para uma parcela maior dos servidores pararem. Atualmente, a proposta relatada por Jucá prevê que até 40% dos servidores deixem de trabalhar para forçar uma negociação.

Neste momento, o representante da Força Sindical, Rubens Romão, está sendo ouvido. Assim como a CUT, ele critica o projeto analisado pela comissão. Cada entidade convidada tem 10 minutos para expor seu ponto de vista.

Também foram convidados João Paulo Ribeiro, representante da Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), Lineu Neves Mazano, representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), Flávio Werneck Meneguelli, representante da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Flauzino Antunes Neto, representante da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Wagner Jose de Souza, representante da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Wagner Arcangeli, representante da CSP-Conlutas.

A audiência acontece na sala 2 da Ala senador Alexandre Costa e pode ser acompanhada pela TV Senado na internet

Fonte: Seando - 20/02/2014

Renan promete debater questões trabalhistas com centrais sindicais.

Em reunião com o presidente do Senado, Renan Calheiros, nesta quarta-feira (19), o presidente da Força Sindical, deputado Paulo Pereira da Silva (SDD-SP), protestou contra possíveis projetos de lei que possam cercear as manifestações de trabalhadores.

- As centrais sindicais participam de manifestações populares, que fazem parte do processo democrático. Preocupam os trabalhadores que iniciativas de projetos de lei por parte do governo possam ser uma tentativa de proibição desses manifestos sociais - disse Paulinho da Força.

Renan Calheiros garantiu que as centrais sindicais serão ouvidas em qualquer debate que envolva as questões trabalhistas. Ele lembrou

que é preciso não confundir a discussão do projeto de lei antiterror com as manifestações populares.

- A discussão do terrorismo faz parte da regulamentação dos dispositivos constitucionais. Não tem nada a ver com a Copa do Mundo. O Brasil é cobrado internacionalmente por uma legislação sobre o assunto - explicou o presidente do Senado.

Paulinho da Força pediu ainda a Renan Calheiros que fizesse um apelo ao presidente da Câmara, Henrique Eduardo Alves, para acelerar a tramitação de projetos como o fim do fator previdenciário e a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais.

Fonte: Câmara dos Deputados - 19/02/2014