



## Justiça condena Correios pela morte de carteiro e fixa indenização de R\$ 1 milhão



Postura da empresa em relação à pandemia justifica indenização por danos morais, segundo juiz trabalhista em São Paulo

Decisão de primeira instância da Justiça do Trabalho de São Paulo condenou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) pela morte de um carteiro em consequência de complicações causadas pela covid-19. O juiz Hécio Luiz Adorno Júnior, da 76ª Vara do Trabalho, fixou indenização à família no valor total de R\$ 1.033.466. Cabe recurso.

Segundo o juiz, a ECT deveria ter adotado medidas eficazes para conter a contaminação entre os funcionários. O carteiro morreu em março do ano passado. A indenização inclui danos morais e materiais. A gestão do valor, dividido em três partes, de acordo com o número de dependentes, ficará a cargo da viúva.

Ainda de acordo com a decisão, a empresa deve manter familiares do empregado no plano de saúde corporativo, além de fazer o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT). Em

depoimento, uma testemunha relatou que, nos últimos dois anos, as tarefas aumentaram. E houve afastamento de muitos profissionais por fazerem parte dos grupos de risco. “Ao mesmo tempo, o volume de entregas cresceu durante a pandemia”, relata o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), por meio de sua assessoria.

### Poucos cuidados

Além disso, segundo a mesma testemunha, não houve melhora da limpeza no local de trabalho. E os empregados receberam dos Correios apenas quatro máscaras desde o início da pandemia da covid-19. Não havia outros equipamentos de proteção, nem triagem das mercadorias e correspondências.

O magistrado ficou convencido de que o trabalhador foi exposto a condições de alto risco. “Como efeito do reflexo do óbito do trabalhador sobre os direitos de personalidade de seus descendentes, são devidas as indenizações tendo em vista a extensão do dano causado e a capacidade econômica do agente”, decidiu. Em sua defesa, a empresa sustentou que cumpriu os protocolos legais de higiene. Mas, derrotada, pode recorrer.

Foto: Reprodução  
Fonte: Rede Brasil Atual

# Com privatização à vista, Correios registram lucro de R\$ 1,5 bilhão

## Redação Finanças



O projeto de privatização dos Correios foi entregue ao Congresso em fevereiro pelo presidente Jair Bolsonaro

O projeto de privatização dos Correios foi entregue ao Congresso em fevereiro pelo presidente Jair Bolsonaro

Os Correios registraram lucro líquido de R\$ 1,53 bilhão em 2020. Considerado o melhor resultado em dez anos, o relatório com os dados foi enviado ao Ministério da Economia pelo presidente da estatal, Floriano Peixoto Vieira Neto.

O projeto de privatização dos Correios foi entregue ao Congresso em fevereiro pelo presidente Jair Bolsonaro. Em abril, os deputados aprovaram um requerimento de urgência, o que permite que a proposta seja pautada a qualquer momento.

Desde 2010, a estatal registrou lucros acima de R\$ 1 bilhão apenas em 2012. Entre 2013 e 2016, os prejuízos chegaram a quase R\$ 4 bilhões,

que só começaram a ser revertidos em 2017.

Em seu Twitter, o ex-presidente Lula criticou a possibilidade de privatização e lembrou que a empresa, que tem mais de 350 anos, é fundamental especialmente em cidades que não contam com agências bancárias e que dependem dos Correios até para transações financeiras.

“Se não for barrada, a privatização dos Correios marcará a destruição de uma empresa que está há mais de 350 anos a serviço do povo brasileiro. Uma empresa fundamental para a integração do país, presente em todas as 5.570 cidades brasileiras”, escreveu.

FONTE: YAHOO

**ASSEMBLEIA SOBRE A DATA BASE EM MOSSORÓ**

SINDSEGUR CONVOCA A CATEGORIA PARA ASSEMBLEIA PERMANENTE QUE ACONTECERÁ NO DIA 18 DE MARÇO, ÀS 19H, NA SUBSEDE MOSSORÓ NA RUA JERÔNIMO ROSADO, Nº 283, CENTRO.

**PARTICIPE, A SUA PRESENÇA É IMPORTANTE!**



**ASSEMBLEIA SOBRE A DATA BASE EM NATAL**

SINDSEGUR CONVOCA A CATEGORIA PARA ASSEMBLEIA PERMANENTE QUE ACONTECERÁ NO DIA 17 DE MARÇO, ÀS 19H, NO AUDITÓRIO PABLO HENRIQUE LIMA DE ARAÚJO, NA RUA GONÇALVES LÊDO, 787, CIDADE ALTA.

**PARTICIPE, A SUA PRESENÇA É IMPORTANTE!**



## Faculdade terá que indenizar vigilante que tentou suicídio após ser vítima de piadas e boatos sobre sua sexualidade



**Vítima contou no processo que era humilhado na presença de alunos da faculdade, sendo vítima de piadas, xingamentos e boatos**

Vítima contou no processo que era humilhado na presença de alunos da faculdade, sendo vítima de piadas, xingamentos e boatos

Uma instituição de ensino superior de Cuiabá terá que pagar indenização por danos morais a um porteiro vítima de assédio moral. A decisão

é da 1ª Vara do Trabalho de Cuiabá.

O porteiro foi contratado pelo centro universitário em junho de 2018 e, desde então, alegou ter sofrido diversas humilhações dos colegas de trabalho. Ele contou no processo que era humilhado na presença de alunos da faculdade, sendo vítima de piadas, xingamentos e boatos sobre sua sexualidade. Segundo ele, a dor e o sofrimento dessa situação o levaram a pensar até mesmo em tirar a própria vida.

Notificada da ação, a empresa não compareceu à audiência e nem apresentou defesa. Segundo o juiz Ivan Tessaro, que julgou o caso, o comparecimento e a apresentação de defesa não são obrigatórios, porém, a omissão gera consequências jurídicas prejudiciais, como a revelia e confissão. Dessa forma, os fatos relatados pelo trabalhador são presumidos como verdadeiros.

Conforme Ivan Tessaro, o assédio pode ser compreendido como uma conduta apta a constranger psicológica ou fisicamente uma pessoa. “No seu sentido literal, é entendido como limitação que consiste em molestar, importunar, aborrecer, constranger ou perseguir alguém, a ponto de causar um abalo psicológico na vítima”.

O magistrado explica ainda que para caracterização do assédio é necessário configurar o caráter abusivo e uma atitude repetitiva capaz de causar abalo psicológico e ofender a dignidade, personalidade e integridade da vítima. “Consequência para a vítima é a dor, angústia, humilhação, revolta, visto que claramente atenta contra a garantia de respeito à dignidade da pessoa humana”.

Nesse sentido, o magistrado ressalta que é

dever do empregador garantir um ambiente de trabalho sadio e harmonioso a todos. “Os empregadores possuem o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão, valorizando o trabalho humano, e assegurando igualdade de oportunidade e tratamento a todos”, declara.

Esta obrigação é estabelecida pela Constitucional Federal que, em seu preâmbulo, institui um estado democrático como sendo aquele responsável por assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

Diante das informações apresentadas pelo porteiro e a ausência de produção de provas por parte da empresa, o juiz determinou o pagamento de indenização por dano moral ao trabalhador no valor de R\$8 mil, além de aviso prévio indenizado e 13º salário, proporcional ao período trabalhado.

Conforme a decisão, a instituição também deve comunicar aos órgãos competentes sobre a extinção contratual por iniciativa da empresa e sem justa causa e o recolhimento da multa rescisória de 40%. Além de entregar, no prazo de oito dias, as guias necessárias para que o trabalhador se inscreva no programa de seguro desemprego.

FONTE: REDAÇÃO - O DOCUMENTO

# Deputados apresentam projeto que obriga empresas a respeitarem direitos humanos



Um grupo de parlamentares e representantes de organizações da sociedade civil protocolou, na segunda-feira (14), o Projeto de Lei Marco Direitos Humanos e Empresas (PL nº 572/2022). A proposta estabelece uma série de obrigações para que empresas e Estado respeitem os direitos humanos no âmbito dos empreendimentos realizados no Brasil.

Assinam o PL os deputados Carlos Veras (PT/PE) e Helder Salomão (PT/ES), e as deputadas Áurea Carolina (PSOL/MG) e Fernanda Melchionna (PSOL/RS).

A proposta é resultado do acúmulo histórico das lutas territoriais de ativistas, atingidos, movimentos sociais e parlamentares. O texto-base foi elaborado a partir de um estudo do Centro de Direitos Humanos e Empresas (Homa), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com o apoio da Fundação Friedrich Ebert Brasil.

A FES-Brasil, a CUT, o MAB e a Amigos da Terra Brasil também participaram da elaboração.

O projeto foi apresentado no Dia Internacional de Luta contra as Barragens, em um marco da defesa das populações que têm tido seus direitos constantemente desrespeitados.

O artigo 3º estabelece os princípios e diretrizes que regem a aplicação da lei.

Confira:

I. A universalidade, indivisibilidade, inalienabilidade e interdependência dos Direitos Humanos;

II. O dever do Estado de respeitar, proteger e garantir os Direitos Humanos, assegurando os instrumentos para sua aplicação;

III. A sobreposição das normas de Direitos Humanos sobre quaisquer acordos, inclusive os de natureza econômica, de comércio, de serviços e de investimentos;

IV. O direito das pessoas e comunidades atingidas à reparação integral pelas violações de Direitos Humanos cometidos por empresas, com observância do princípio da centralidade do sofrimento da vítima;

V. O direito de consulta prévia, livre, informada e de boa-fé às pessoas atingidas, garantindo o direito ao consentimento;

VI. Na hipótese de conflito entre normas de Direitos Humanos, prevalecerá a norma mais favorável à pessoa atingida;

VII. Na hipótese de multiplicidade de interpretações de uma mesma norma de Direitos Humanos, prevalecerá a interpretação mais favorável à pessoa atingida;

VIII. A implementação, o monitoramento e a avaliação periódica do cumprimento dos dispositivos da presente lei;

IX. A não criminalização e a não perseguição das pessoas e comunidades atingidas por violações de Direitos Humanos, bem como de trabalhadores, trabalhadoras, cidadãos e cidadãs, coletivos, movimentos sociais institucionalizados ou não institucionalizados, suas redes e organizações.

Foto: Reprodução  
Fonte: CUT Brasil

# Demitir trabalhador por justa causa por uso de celular é um abuso, diz advogado



Recentes decisões da Justiça do Trabalho têm confirmado demissões por justa causa, portanto, sem direitos rescisórios, de trabalhadores dispensados pelo uso excessivo do celular em horário de trabalho, apesar da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não citar o uso do aparelho que nem existia quando a lei foi criada.

***Demissão por justa causa pelo simples fato de o trabalhador, em determinado momento, “pegar” no celular, “é abusiva”, afirma o advogado especialista em Direito do Trabalho José Eymard Loguércio.***

Esse abuso está se tornando comum no Brasil. Tramitam na Justiça do Trabalho do país, atualmente, cerca de 47 mil processos de demissões por justa causa pelo uso do celular, de acordo com o jornal Valor Econômico.

Para Eymard Loguércio, que é assessor

jurídico da CUT Nacional, trabalhadores precisam ter bom senso e empresários precisam discutir relações de trabalho antes de decisões como essas.

“É fato que deve haver bom senso por parte do trabalhador quanto ao uso pessoal do celular em horário de trabalho. Inclusive, respeitando eventuais regras da empresa, mas casos de dispensa por justa causa fundadas nessa questão são exageradas. Em geral, a empresa tem que discutir a política de relação e trabalho, inclusive em acordos coletivos, com participação dos sindicatos”, diz o advogado.

O tema é uma ‘novidade’ nas relações de trabalho que, diz o advogado, e as decisões dos empregadores são fundadas em um certo autoritarismo no Brasil. “É um dos temas que apareceram nos últimos anos e outros virão e não há nada que trate dessas questões na

legislação. O que acontece é que temos uma tradição no mundo do trabalho em que o empregador exerce um poder de controle sobre os trabalhadores”, diz.

E o Direito do Trabalho, prossegue Eymard, tem tentado exercer um papel de equilibrar essas relações para que os trabalhadores não fiquem absolutamente vulneráveis às condutas autoritárias dos patrões.

### **Afinal, o que diz a CLT?**

A CLT não prevê especificamente a demissão sem direito no caso do uso do celular, mas há regras sobre a demissão por justa causa e elas devem ser observadas, afirma Eymard Loguércio.

“A CLT reza que a justa causa só possa ocorrer em casos específicos como indisciplina, ingerência, entre outros, mas exige prévio acompanhamento como advertências e reiteração da punição”, explica o advogado.

Um dos itens relacionados no Artigo 482º da CLT como motivos para justa causa é a insubordinação. Neste caso, explica Eymard, pode se considerar a demissão desta forma como correta, já que o trabalhador foi advertido previamente e ainda assim manteve sua conduta.

***“Proibição é autoritarismo e somente é justificada quando há uma necessidade específica, como casos em que estejam envolvidos fatores como a segurança e a higiene do trabalho”, ressalta Eymard Loguércio.***

“Ninguém pode ser demitido por justa causa apenas pelo uso, somente quando houver abuso e que haja um histórico de advertências”, reforça o advogado.

No entanto, algumas decisões da Justiça têm caminhado em sentido contrário o que, para Eymard Loguércio mostra que a Justiça do Trabalho, em certo ponto, reproduz os conceitos conservadores e autoritários característicos das relações de trabalho no Brasil.

Ele alerta que é necessário analisar caso a caso para se ter um parâmetro exato da chamada ‘jurisprudência’, ou seja, decisões que servem de base para futuros entendimentos jurídicos, no caso, tornar ‘padrão’ a decisão de julgar a favor das empresas nesses casos.

O advogado avalia ainda que é cedo para se ter o conceito de que há, de fato, uma jurisprudência em relação ao ganho de causa das empresas em ações movidas para reversão da demissão por justa causa. “Não há um número consistente de decisões da Justiça que possam configurar uma real jurisprudência”.

### **Direitos do trabalhador**

O secretário de Relações do Trabalho da CUT, Ari Aloraldo do Nascimento, também considera a demissão por justa causa por uso de celular abusiva. Para ele, antes de tomar decisões como essa as empresas têm de levar em consideração outros fatores, entre eles o fato de que a nossa sociedade está em constante mudança no que diz respeito aos hábitos.

“Todos sabemos que o celular é como se fosse uma extensão de nossas vidas. Somos dependentes das tecnologias e facilidades que ele nos oferece, seja para comunicação ou para serviços. Temos tudo à mão, no celular”, ele diz.

Apesar disso, ele concorda que deve haver um bom senso por ambas as partes no que diz respeito à moderação do uso. “O trabalho requer concentração, mas daí a impedir que trabalhadores possam até portar o celular é exagero”, diz se referindo a casos de empresas que exigem que os funcionários deixem seus aparelhos em locais específicos, longe, por exemplo, da mesa de trabalho.

Na questão de relações de trabalho, Ari aponta ainda que se há regras, elas devem ser discutidas com os trabalhadores, por meio de diálogo e compreensão para haja um ambiente saudável de trabalho. “Qualquer medida de punição sem esse caminho, é autoritarismo”, diz.

Assim como Eymard Loguércio, Ari também acredita que o tema deva ser incluído em negociações e acordos coletivos para que, já que não há uma regulação oficial, regras sejam combinadas a fim de proteger os direitos dos trabalhadores.

“É um bom espaço para os sindicatos, nas negociações, introduzirem a questão como tema de modo a não impedir o uso, mas tratá-lo com bom senso para que não haja abuso, nem do trabalhador nem da empresa”, pontua Eymard.

## Direitos do trabalhador demitido por justa causa

Trabalhadores demitidos por justa causa perdem os direitos trabalhistas que seriam pagos se a dispensa fosse sem justa causa, mas alguns direitos estão garantidos. São eles:

- Saldo de salários;
- Férias vencidas, com acréscimo de 1/3 de férias, conforme CLT;
- Salário-família (quando for o caso);
- Horas extras realizadas ou pagamento de saldo de banco de horas;
- Depósito do FGTS do mês anterior e/ou do mês da rescisão.

## Direitos perdidos

- 13º salário proporcional;
- férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- multa de 40% sobre o saldo do FGTS;
- guias para receber o saldo do FGTS depositado e para parcelas do seguro desemprego.

Em caso de dúvidas sobre a demissão, o trabalhador deve procurar orientação jurídica em seu sindicato.

Foto: Tâna Rego / Agência Brasil

Fonte: André Accarini com edição de Marize Muniz – CUT Brasil

# Alta seguida da inflação atinge em cheio a classe trabalhadora

## Cesta básica em São Paulo chega a mais de 700 reais



O ministro da Economia, Paulo Guedes, tentou livrar a cara dele e do presidente Jair Bolsonaro após o anúncio do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) de fevereiro, medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo Guedes,

“a inflação é mundial, não tem nada a ver com o governo Bolsonaro”. Para ele, “o mundo sofreu um choque adverso” após o início da guerra na Ucrânia.

O IPCA de fevereiro foi de 1,01%, 0,47 ponto percentual acima do registrado em janeiro

(0,54%). Essa é a maior variação para um mês de fevereiro desde 2015, quando o índice foi de 1,22%. No ano, o IPCA acumula alta de 1,56% e, nos últimos 12 meses, de 10,54%. Em fevereiro de 2021, a variação havia sido de 0,86%.

### **O problema vem de antes**

O que Guedes não disse foi que, bem antes da eclosão do conflito no leste europeu, o IPCA já estava em alta, tendo fechado 2021 em 10,06%, sob influência dos preços dos combustíveis. O índice do ano passado foi o maior desde 2015, quando fechou em 10,67%, bem acima do centro da meta estabelecida pelo Banco Central, que era de 3,75%, com margem de tolerância de 1,5 ponto percentual para mais ou para menos, podendo variar entre 2,25% e 5,25%.

Para o doutor em Ciências Econômicas e professor titular da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Márcio Pochmann, a inflação de hoje resulta diretamente da formação de preços, que tem seu fato gerador nos macro preços, como os combustíveis e os alimentos vinculados a agropecuária, tendo em vista o abandono que o país fez das políticas de garantia de preços mínimos, que poderiam formar estoques reguladores reduzindo enormemente o efeito da elevação do preço dos alimentos, assim como do erro do Banco Central em tentar conter a elevação dos preços com a alta da taxa de juros (Selic).

“O problema dos combustíveis decorre da opção que foi feita em dolarizar os preços. Portanto, qualquer alteração é repassada internamente. A contribuição do BC na elevação da taxa de juros é aquela de tornar ainda mais difícil a atividade econômica para os brasileiros. Uma aposta na recessão, no desemprego, uma aposta que produz mais fome e pobreza. Um descontrole, uma incapacidade do Banco

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Gilmário Araújo dos Santos

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

Central brasileiro, que mesmo independente nada mudou a não ser prosseguir no uso dos juros como um componente para o aumento da inflação”, concluiu Pochmann.

Em análise da conjuntura econômica divulgada em seu boletim de março, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) prevê que este ano a inflação deverá ficar acima de 5%, de acordo com a maioria das estimativas dos agentes econômicos. A inflação mensal vem apresentando percentuais elevados, como no mês de janeiro (0,54%), o maior desde 2016. Há uma pressão de preços no segmento de alimentos e indústria em geral. Os motivos principais da alta de preços são o comportamento de algumas commodities (petróleo e os principais alimentos da cesta básica), a falta de insumos e a crise energética.

### **Cesta básica**

Os preços da cesta básica também estão cada vez maiores. Pesquisa do Dieese mostra que a cesta de maior custo no mês passado foi a de São Paulo: R\$ 715,65. Depois vêm as de Florianópolis (R\$ 707,56), Rio de Janeiro (R\$ 697,37), Porto Alegre (R\$ 695,91) e Vitória (R\$ 682,54). Nas cidades do Norte e Nordeste, onde a composição da cesta é diferente, os menores valores médios foram registrados em Aracaju (R\$ 516,82), Recife (R\$ 549,20) e João Pessoa (R\$ 549,33). Ainda segundo levantamento do Dieese, com base na cesta mais cara de fevereiro, o salário mínimo deveria ser de R\$ 6.012,18 para as despesas básicas de uma família com quatro integrantes. O valor corresponde a 4,96 vezes o mínimo oficial (R\$ 1.212).

**FONTE: CONTRAF**

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,  
Térreo, lojas 09-11  
73300-000 Brasília-DF