

# NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 21/Jul



cntv@terra.com.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 2811/2022



BAHIA

## PAGAMENTO DE PROCESSO MUTIRÃO VIGILANTES MAP - MUTIRÃO DINHEIRO NA MÃO JULHO/22 – QUINTA, 21/7

**SINDICATO DE LUTA, SEM COVARDE, SEMPRE CONQUISTANDO PARA O  
VIGILANTE**



Sábado passado, quase 200 Vigilantes de 3 empresas compareceram ao Colégio Sagrado (Nazaré) e receberam do seu Sindvigilantes/BA os seus cheques conquistados na luta e na justiça no combate contra empresas que não respeitam os nossos direitos e conquistas.

Nesta quinta-feira, 21 de julho, o Sindicato chama mais um grupo. Desta vez são 209 colegas da Map ou ex-Map para receberem créditos.

É um mesmo processo com pagamento já iniciado há mais 3 anos, mas agora com um novo grupo.

O pleito na justiça foi por RESIDUO DOS 30% DA PERICULOSIDADE DE DEZEMBRO/2013 E JANEIRO/2014. Resíduo = incidência dos 30% no adicional noturno, Boa Permanência, Hora noturna reduzida, etc.

Os valores devido a cada um colega neste grupo foi o sentenciado pelo Juízo e varia, por pessoa, de quantias a partir de 30 reais a até 1.600 reais.

A soma destes créditos chega a quase R\$ 40.000 a ser distribuído para estes Vigilantes.

Se o dinheiro chegou na conta do Sindicato, chega logo na mão do trabalhador.

## **QUE AÇÃO É ESTA?**

É uma ação trabalhista de iniciativa de uma direção Sindical sem medo e sem pelego que cobra das empresas o cumprimento de obrigações trabalhistas e direitos. Neste caso, o processo trata especificamente de:

RESIDUO DA PERICULOSIDADE (30%)

### **BENEFICIADOS:**

O Sindicato busca na justiça a condenação das empresas e direcionamento das conquistas (multas e condenações) para os Vigilantes.

Os processos envolvem uma quantidade xis de Vigilantes e seguem a ordem de liberação da justiça.

É uma decisão, uma determinação e uma diretriz de uma direção sindical sem medo e compromissada com o respeito aos direitos dos trabalhadores, buscando beneficiar exatamente estes trabalhadores.

Confira seu nome e busque sua conquista no seu Sindicato.

## **COMO O COVARDE E PELEGO TENTA JOGAR CONTRA?**

Pelego e covarde não tem jeito, mesmo. Ficam pelas paredes, pelas redes de fofoca e covardia dizendo que o valor é pouco, que o Vigilante não deve receber, que o Sindicato tá enganando e muita bobagem. O pelego tenta desestimular o Vigilante de receber seu crédito. Quer que o Sindicato devolva o dinheiro para o “patrãozinho”.

Mas são bem pilantrinhas. Fazem o discurso, mas se o nome deles estiver na lista de beneficiados, aparecem no Sindicato, caladinhos, disfarçados para embolsar o chequinho.

Imaginem esta turma na direção do Sindicato: não tem processo contra o patrãozinho, não

tem chequinho para nenhum trabalhador. Mas o “jabá” deles estará garantido. Diga NÃO a pelego e covarde.

### **COMO RECEBER:**

7- Confira e confirme seu nome;

8- Compareça quinta-feira, dia 21/7, às 08h30 no SINDICATO (R. DO GRAVATÁ, 23 – NAZARÉ);

9- INDISPENSÁVEL E FUNDAMENTAL levar original e cópia dos seguintes documentos:

- RG e CPF

- PIS

- COMPROVANTE DE RESIDENCIA

- CTPS (PAG. FOTO/VERSO + PAG. CONTRATO DA EMPRESA)

Para os colegas domiciliados fora de Salvador a entrega dos cheques observará a seguinte agenda:

- Itabuna, Feira e Camaçari e RMS – Agendamento com os Sindicatos parceiros locais;

- Cidades polos regionais: faça contato para agendamento de grupos;

- Cidades menores: fale conosco para orientações e providencias para deposito do seu crédito na sua conta;

É LUTA E CONQUISTA DE SINDICATO SÉRIO E DE LUTA. SEM COVARDE E DUVIDOSO.

### **NÃO ESQUEÇA:**

QUINTA, 21 DE JULHO, ÀS 08H30 NO SINDICATO ENTREGA DE CHEQUE A 209 VIGILANTES MAP OU EX-MAP/RESIDUO DE PERICULOSIDADE

CONFIRA O PROCESSO E SEU NOME: PROCESSO 1247/2014.7ª NO SITE DA ENTIDADE.

FONTE: SINDVIGILANTES/BA

# Entenda o que são práticas antissindicais e por que são prejudiciais ao trabalhador

**Tentativas de empecilho que prejudiquem a atuação de sindicalistas ou de filiação de trabalhador à sua entidade é considerada prática antissindical. Empresa pode ser multada e sofrer ação na Justiça do Trabalho**

ANA LUIZA VACCARIN/MGIORA



As práticas antissindicais, medidas tomadas por gestores de empresas públicas e privadas contra dirigentes dos sindicatos ou trabalhadores vêm aumentando desde o golpe de 2016. O objetivo é tentar cercear o trabalho dos sindicalistas e a atuação do trabalhador sindicalizado em defesa dos direitos e impedir conquistas, como melhores condições de trabalho e renda.

Os próprios patrões, ou os chefes por eles indicados, assediam moralmente de todas as formas, seja chamando a polícia para agir com suas bombas de gás lacrimogênio e cassetetes, ameaçando quem se sindicaliza e usando todos os artifícios na tentativa de desmobilizar a categoria a lutar por direitos, a paralisar as atividades por algumas horas, um dia ou até por tempo indeterminado para pressionar por negociações.

Na maioria das vezes, a luta é para conseguir,

por exemplo, negociar reajuste salarial de acordo com os índices da inflação, como é o caso recente do trabalhadores e trabalhadoras da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), que tem o hábito de chamar a Polícia Militar (PM) para intimidar os trabalhadores. Em Santa Catarina, a gerência dos Correios de Itajaí também chamou a PM para não negociar com grevistas que reivindicavam melhores condições de trabalho.

Os exemplos de práticas assindicais são muitos, basta fazer uma busca no PortalCUT para encontrar vários, e mostram como empresas e estatais estão ignorando que a mobilização é um direito do trabalhador e está garantido na Constituição Federal de 1988, no item que fala sobre liberdade sindical. Naquele mesmo ano, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) decidiu que essa liberdade sindical é um dos direitos fundamentais do trabalho.

Tanto a Constituição quanto a OIT deixam claro o que é prática antissindical e como essas atitudes das empresas e dos governos prejudicam os trabalhadores e trabalhadoras.

De acordo com as definições legais, prática antissindical é toda e qualquer ação ou ato de discriminação de natureza sindical ou que tenha por finalidade prejudicar, dificultar ou impedir, de algum modo a organização, a administração, a ação, o direito de sindicalização e a negociação coletiva, seja ela praticada pelo Estado, pelos

empregadores ou por terceiros.

É importante que o trabalhador fique atento e denuncie ao perceber que está tendo sua liberdade de reivindicar direitos cerceada. As práticas antissindicais não ocorrem apenas contra o dirigente sindical, mas contra o trabalhador, a partir do momento em que ele é proibido pelos patrões de se associar a uma entidade que o represente e o defenda, ressalta o secretário de Assuntos Jurídicos da CUT, Valeir Ertle.

**Veja abaixo uma lista de ações antissindicais.**

***“Tudo o que se faz contra o trabalhador é uma prática antissindical. Ameaçar demitir ou punir de alguma forma, pressionar pela assinatura de acordos, e de quitação são atentados contra a organização do trabalho e contra os trabalhadores”, diz Valeir.***

O dirigente critica ainda as pressões pelas quais os trabalhadores e trabalhadoras têm sofrido em função do alto índice de desemprego que leva muitos patrões a ameaçarem com demissões, caso se filiem a algum sindicato.

“Há uma série de práticas antissindicais como impedir o trabalhador de se manifestar, de obrigar a assinatura de cartas pedindo o não desconto na folha de pagamento da contribuição sindical. Até mesmo servidores públicos não alinhados ao governo federal sofrem assédio moral e isso também é uma prática antissindical”, analisa Valeir.

“Outro grande problema é que não há uma legislação específica que proíba essas práticas, apenas algumas convenções”, complementa o dirigente.

O fato de não haver uma legislação específica não impede que haja algum tipo de punição, esclarece o procurador do trabalho e Vice-Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis) do Ministério Público do Trabalho (MPT), Jefferson Luiz Maciel Rodrigues.

“Ao receber a denúncia, que pode ser anônima e sigilosa, o MPT verifica a veracidade da informação e pode assinar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a empresa. Caso esse TAC preveja multa, se não for cumprida, a empresa pode ser obrigada a pagar. Também há casos em que o MPT pode abrir um inquérito civil e a ação é julgada pela Justiça do Trabalho”, diz o procurador.

No Rio Grande do Sul, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) manteve a condenação da empresa 99 POP por conduta antissindical contra a presidente do Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativos do Rio Grande do Sul (Simtrapli-RS), Carina Trindade. A empresa bloqueou arbitrariamente a dirigente no meio de negociações coletivas com as plataformas digitais, através de mediação requerida pelo Sindicato junto ao TRT4, no primeiro semestre do ano passado.

Antes do golpe, em 2013, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou uma conduta antissindical do Banco Sudameris Brasil S.A., e determinou uma multa por danos morais coletivos no valor de R\$ 500 mil. O banco havia determinado o estorno de um empréstimo concedido a um de seus empregados, e também descartado o bancário de promoções porque ele se filiou e integrava a diretoria do sindicato de sua categoria. A clássica prática antissindical que não se renova, só piorou nos últimos anos.

Segundo o MPT, caso seja constatada a conduta antissindical da empresa, são nulos os atos dela decorrentes, acarretando a sua invalidade, por exemplo de uma negociação de campanha salarial. Também podem gerar danos passíveis de reparação individual e coletiva. No caso de danos coletivos, a indenização poderá ser destinada a projetos que promovam a liberdade sindical, combatam as condutas antissindicais e proporcionem a qualificação de dirigentes sindicais.

“O MPT tem um projeto, desde 2019, de combate a atos antissindiciais para chamar a atenção de toda a sociedade e dos próprios membros do MPT sobre essas práticas que revelam interferência, intervenção e ingerência, o que chamo de três ‘is’ nas atividades do sindicato que promovam a defesa dos trabalhadores”, conta o procurador.

### **Veja quais práticas são consideradas antissindiciais:**

A prática dos atos antissindiciais se atribui não só ao empregador e ao Estado, mas também às entidades sindicais (patronais e profissionais), aos próprios trabalhadores e a terceiros (empresas, associações, mídia, indivíduos etc.).

### **Atos antissindiciais praticados contra trabalhadores**

- despedir ou discriminar trabalhadora ou trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, assembleia, manifestação ou o engajamento a qualquer atividade sindical;
- transferir, deixar de promover ou prejudicar de qualquer forma trabalhadora ou trabalhador em retaliação pela sua atividade sindical.

Direito à filiação, às assembleias, às reuniões e a outras subordinar a admissão ou a preservação do emprego a não

- filiação a entidade sindical;
- conceder tratamento discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- financiar, facilitar, promover a criação de sindicato, com o único intuito de atender aos interesses do empregador ou do sindicato patronal;
- sabotar ou proibir campanha de filiação sindical dentro dos locais de trabalho.

### **Atividades sindicais**

- desestimular a filiação sindical;
- estimular a desfiliação sindical;
- utilizar meios de comunicação para

ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou aos filiados;

- impedir trabalhadora ou trabalhador de participar de assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical;
- monitorar, constranger, interferir e manipular, por prepostos ou instrumentos tecnológicos, a livre participação da trabalhadora ou do trabalhador em assembleia legitimamente convocada pela entidade sindical;
- deslegitimar decisão coletiva fruto de assembleia legitimamente convocada e realizada pela entidade sindical;
- induzir ou coagir trabalhadora ou trabalhador a desistir ou renunciar a direito objeto de ação judicial proposta por entidade sindical para a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

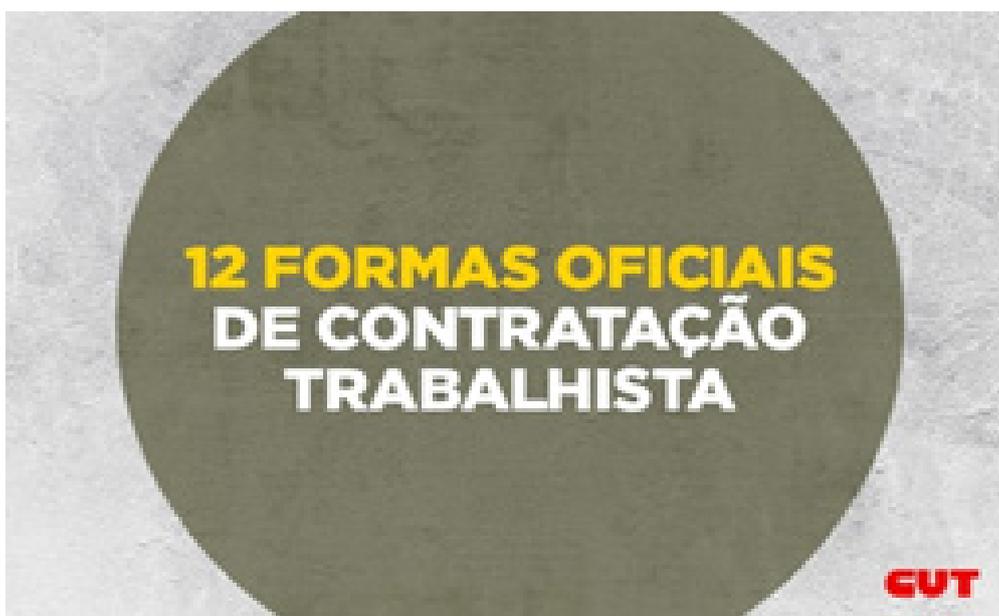
### **Livre exercício do direito de greve**

- cercear ou dificultar a adesão e o livre exercício do direito de greve;
- constranger a trabalhadora ou o trabalhador a comparecer ao trabalho, com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;
- contratar, fora das hipóteses previstas na lei, trabalhadoras ou trabalhadores para substituir aqueles que aderiram ao movimento paretista legitimamente convocado;
- implementar prêmio ou qualquer incentivo para incentivar trabalhadora ou trabalhador a não aderir ou participar de greve.

A tipificação dos atos antissindiciais também é dividida entre os praticados contra dirigentes sindicais e os praticados contra entidades sindicais e sua organização.

**FONTE: CUT - Escrito por: Rosely Rocha e Marize Muniz | Editado por: Marize Muniz**

# Confira as 12 formas de contratação de trabalhadores e saiba quais são seus direitos



O principal pilar de sustentação dos sindicatos na negociação e defesa de direitos dos trabalhadores, ao longo de décadas, foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso até o Congresso Nacional aprovar a reforma Trabalhista do ilegítimo Michel Temer (MDB), que acabou com mais de 100 itens da CLT e fragilizou as relações de trabalho, com ataques a direitos conquistados.

As principais mudanças foram nas formas de contratação dos trabalhadores, sempre com o objetivo de privilegiar os patrões.

Com a reforma, passou a ser permitida, por exemplo, a contratação por hora trabalho – o chamado contrato intermitente – que não garante um rendimento mínimo necessário ao trabalhador para que possa sustentar a si e à sua família. Em alguns casos, o trabalhador pode ganhar por mês menos do que um salário mínimo, hoje de R\$ 1.212.

Um dos principais efeitos causados pelas flexibilizações nas formas de contratação é justamente a queda nos rendimentos dos trabalhadores. Com menor poder de negociação, outra mudança provocada pela reforma, e regras mais prejudiciais, onde houve aumento de contratação, o processo se deu com menores salários.

A afirmação é do especialista em Direito Coletivo do Trabalho, José Eymard Loguércio, sócio do escritório LBS Advogados, que presta assessoria jurídica à CUT Nacional.

“A reforma Trabalhista foi um processo que submeteu milhões de trabalhadores com carteira assinada a condições piores, com salários menores e menos direitos, dentro de um universo de relações de trabalho marcadas pela informalidade e sonegação de direitos. Foram submetidos a condições de vulnerabilidade e insegurança, inclusive alimentar”, destaca

Loguércio.

Além disso, por causa da reforma, grande parte dos contratos dificulta a atuação dos sindicatos das categorias preponderantes, ressalta o especialista.

“Seja pela terceirização, que amplia significativamente a cadeia de produção ou de valor, afastando os trabalhadores na proteção sindical dos empregados da empresa tomadora; seja pelos tipos diferentes de contrato onde não se aplica uma convenção coletiva, como os hipersuficientes, o autônomo exclusivo; o intermitente; o temporário; e os jovens aprendizes” diz o advogado, citando alguns exemplos dos novos contratos que a reportagem do Portal CUT explica melhor abaixo.

São muitas as formas ilegais, ‘por debaixo dos panos’, de contratação de trabalhadores, mas a lei prevê quais são as formas permitidas. O PortalCUT enumerou 12 diferentes tipos de contratos de trabalho e quais são direitos para cada uma.

## **Confira as 12 formas de contratação de trabalhadores e saiba quais são seus direitos**

### **1. Por tempo indeterminado**

Neste tipo de contrato, o mais comum para trabalhadores contratados pela CLT, com carteira assinada e direitos, é que não há prazo de validade. Ele começa, em geral, com o chamado período de experiência, de 90 dias. O contrato pode ser rompido por ambas as partes com demissão por parte da empresa (com ou sem justa causa) ou por parte do trabalhador (pedido de demissão).

Quando a empresa rompe o contrato de trabalho, sem justa causa, é obrigada a pagar indenizações ao trabalhador como os 40% do FGTS. Para demissões por justa causa, a lei determina algumas regras. Não é verdade que o trabalhador sai sem receber nada.

### **2. Por tempo determinado**

O contrato por tempo determinado é utilizado, por exemplo, por empresas que desenvolvem projetos específicos, com tempo de duração planejado. A contratação de trabalhadores nesse formato não pode passar de dois anos. No entanto, o trabalhador pode ser contratado novamente, nesta modalidade, se houver um

intervalo de seis meses entre uma contratação e outra.

Por que é ruim: o prejuízo para o trabalhador é que ele não recebe nem os 40% de multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nem a indenização de aviso prévio.

### **3. Temporário**

Esta modalidade é prevista em lei e, em geral, é utilizada por empresas que precisam substituir trabalhadores que se ausentam, como em férias, ou licença. Ou ainda para suprir demandas pontuais que requeiram mais trabalhadores. Exemplos mais populares são os períodos em que o comércio é aquecido por datas comemorativas ou religiosas como Natal, Dia das Mães, Dia das Crianças etc, e mais trabalhadores são necessários. O tempo máximo é de nove meses. Todos os direitos garantidos à contratação por tempo indeterminado valem para este formato.

Por que é ruim: apesar de alardeado como se fosse um índice positivo para o mercado de trabalho, em geral, os trabalhadores permanecem com renda por apenas um determinado período. Depois que acaba esse período, o trabalhador volta para o desemprego.

### **4. Terceirizado**

Este tipo de contrato é muito utilizado em vários setores como telemarketing, serviços gerais, agricultura e construção civil. Ocorre quando uma empresa, ao invés de contratar trabalhadores, diretamente, opta por contratar outra empresa, especializada em recursos humanos, que cederá (terceirizará) a mão de obra. A esta empresa, a contratada (chamada de terceirizada), cabe a responsabilidade com todas as relações trabalhistas como pagamentos, direitos e as demais obrigações.

Por que é ruim: o trabalho terceirizado é uma forma de precarizar as relações e pagar menos aos trabalhadores. A afirmação é do secretário de Assuntos Jurídicos da CUT, Valei Ertle. “As empresas querem economizar, porque quando terceirizam o custo é menor e o trabalhador, além de ganhar menos, tem menos direitos”, ele diz.

Valei lembra dos diversos casos de empresas terceirizadas cujos contratos foram rescindidos

e os trabalhadores ficaram sem indenizações. Cita ainda que os terceirizados não têm a mesma proteção dos acordos coletivos das categorias

### **5. Intermitente**

Considerada pelo movimento sindical como um dos maiores retrocessos implantados pela reforma Trabalhistas, este tipo de contrato serve para empresas explorarem trabalhadores, utilizando a mão de obra apenas quando julga necessário, remunerando apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. No contrato intermitente, o trabalhador fica à disposição do empregador. Férias e 13º são proporcionais. Neste caso, ainda, o empregador deve avisar o trabalhador com três dias de antecedência. Se o trabalhador não responder em até um dia útil antes da data, pode pagar multa de 50% do valor da hora.

Por que é ruim: em geral, os trabalhadores têm rendimentos muito baixos porque ficam à disposição dos empregadores e o total dos rendimentos não é suficiente para ele sobreviver. “Muitos não ganham nem mesmo um salário mínimo e para sobreviver, têm que ter dois ou três empregos intermitentes para garantir renda. Além do que, traz prejuízo também na questão previdenciária. Ele vai ter que trabalhar dois ou três meses para conseguir contar um mês de contribuição”, critica Valeir Ertle.

### **6. Parcial**

O contrato de trabalho parcial de trabalho permite a contratação de trabalhador para jornadas reduzidas, com limite a 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras. Ou ainda com limite de 26 horas com a possibilidade de seis horas extras. As demais regras são as mesmas do contrato por tempo indeterminado.

Por que é ruim: o secretário de Assuntos Jurídicos da CUT explica que o trabalhador, também neste caso, ganha pouco e é precarizado. “O contrato de trabalho parcial tem carga reduzida. Então o trabalhador poderia trabalhar mais e ganhar mais, mas os patrões acabam reduzindo a jornada para pagar menos. Menos tempo de trabalho, menos renda. Fere, inclusive, o direito ao piso da categoria e também influencia na questão previdenciária”, diz Valeir.

### **7. Home-office**

O teletrabalho é previsto como possibilidade pela CLT. No entanto, ainda carece de regulamentação. Diversas categorias têm tomado a frente para negociar com empresas as condições como jornada, equipamentos, ajuda de custos e benefícios. A rigor, as regras são as mesmas para o contrato de trabalho por tempo indeterminado. No caso do home-office, deverá haver uma anotação na carteira de trabalho. Há ainda uma variante do home office que é o trabalho híbrido, em que em determinados momentos, acordados entre empresas e trabalhadores, a atividade é presencial.

### **8. Autônomo**

Nesta modalidade, o trabalhador é contratado pela empresa para desempenhar um trabalho e mediante apresentação de Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA) para receber sua remuneração. Não há jornada de trabalho obrigatória e o contrato pode ser exclusivo ou não.

Por que é ruim: o autônomo é responsável por suas atividades e não há vínculo empregatício, portanto, não há direitos como férias, 13º, folgas, nem benefícios. O contrato de trabalho tem de ser feito por escrito e registrado em cartório.

### **9. Prestação de serviços**

Assim como na modalidade autônomo, o trabalhador que presta serviços também não tem vínculo empregatício, portanto, não tem obrigações de cumprir jornadas. Ele é responsável pela ‘entrega’ de demandas específicas para as quais foi contratado. Costumeiramente, essa prestação de serviços é pontual. Por não ter vínculos, também não tem direitos. Para receber sua remuneração, o trabalhador emite uma nota-fiscal, ou seja, o trabalhador é uma pessoa jurídica, que presta os serviços (Microempreendedores Individuais, os MEÍ’s). As contribuições e impostos ficam por conta do trabalhador.

Também para este formato, o contrato de trabalho tem de ser feito por escrito e registrado em cartório.

## **Outras modalidades:**

Além dos formatos habituais, há modalidades que se configuram como atividades que, teoricamente, visam estimular e propiciar experiência ao trabalhador. No entanto, há empresas acabam se utilizando desses recursos para baratear custos, já que, em geral, os salários são menores e os direitos são reduzidos, portanto, gerando menos encargos para as empresas.

### **10. Estágio**

Este formato é destinado a estudantes como forma de enriquecimento do aprendizado e inserção no mercado de trabalho. Para ser estagiário é obrigatório estar matriculado em uma instituição de ensino. A jornada de trabalho máxima é de seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, ou seja, 30 horas por semana. A remuneração é opcional nos casos de estágios obrigatórios. Para estágios não obrigatórios deverá haver uma bolsa-auxílio da empresa. O tempo máximo de contratação é de dois anos

### **11. Trainee**

O termo, traduzido do inglês significa “e, treinamento”. Neste formato, o trabalhador, normalmente, é contratado pelas regras da CLT. Diferentemente do estágio, o trainee é preparado para assumir cargos mais elevados na empresa enquanto o estagiário, de acordo com o conceito fundamental de estágio, além de complementar o conhecimento adquirido pelos estudos, é preparado para o mercado de trabalho. Outra diferença é que um programa de treinamento pode durar de seis meses a quatro anos e o empregador pode optar por ser um contrato com prazo determinado ou com prazo indeterminado.

### **12. Jovem aprendiz**

Este tipo de contratação é uma opção do empregador para trabalhadores de 14 a 24 anos que estejam cadastradas em programas de instituições educacionais. A carga horária máxima é de seis horas. O período máximo de contratação é de dois anos, via CLT.

## **Trabalhador hipersuficiente**

Além de todas as formas de contratação descritas acima há ainda uma forma específica, que impacta em trabalhadores que têm melhores condições financeiras, ou seja, aqueles que ganham mais.

A reforma Trabalhista criou o ‘trabalhador hipersuficiente’. É com rendimento superior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), hoje em R\$ 7.087,22. Ou seja, o trabalhador que ganhe a partir de R\$ 14.174,00, com ensino superior.

Este trabalhador ficará à mercê de uma negociação direta com o empregador, sem passar por acordos coletivos ou intermediação sindical. Neste caso, há uma significativa perda de poder de negociação, já que o trabalhador, ainda que tenha um salário mais alto, é o “lado mais fraco da corda”.

Em princípio, a Lei 13.467/2017, diz que o trabalhador hipersuficiente, deve ter diploma de ensino superior. No entanto o requisito foi afastado por uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que considerou as condições desses trabalhadores, ainda que sem diploma, suficientes para arcar com assessoramento em negociações.

“Neste caso, a liberdade de contratar fica maior e não está sequer sujeita à aplicação das convenções coletivas da categoria”, pontua José Eymard Loguércio.

Fonte: Andre Accarini | Editado por: Marize Muniz – CUT Brasil

# Carteiro motorizado assaltado durante expediente será indenizado pela ECT

**Profissional relatou que foi assaltado cinco vezes e, dessa vez, à mão armada**



Imagem de um homem conduzindo moto para entrega de encomendas

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) a indenizar, em R\$ 20 mil, um carteiro motorizado por danos morais. O motivo foi o assalto sofrido por ele durante o expediente de trabalho em São Paulo (SP). O colegiado considerou que o profissional estava exposto a risco muito maior do que um trabalhador comum e, por isso, declarou que a responsabilidade civil da empresa é objetiva no caso, sem a necessidade de se comprovar dolo ou culpa.

Na reclamação trabalhista, o empregado alegou que tem direito à indenização por dano moral, por ter sido vítima de assalto à mão armada em 27/5/2020, durante a entrega de encomendas, como carteiro motorizado. Ele ainda argumentou que transportava mercadorias de alto valor monetário.

## **Responsabilidade civil**

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, e a decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Para o TRT, a responsabilidade civil aplicada ao caso seria

a subjetiva (na qual deve ser comprovada a culpa da empresa), mas concluiu que não teria ocorrido negligência por parte da ECT.

Conforme o Tribunal Regional, incumbiria ao Estado zelar pela segurança pública, e não seria possível responsabilizar o particular por falhas no sistema de policiamento, “especialmente no que diz respeito às atividades de caráter ostensivo e preventivo”. Na visão do TRT, não cabe atribuir à ECT a responsabilidade pelo assalto, porque o dano moral sofrido pelo empregado decorreu de ação de terceiros alheios à relação de emprego, e não de conduta comissiva ou omissiva do empregador.

### **Encomendas de valor elevado**

No recurso ao TST, o carteiro sustentou que, ainda que a empresa não tenha agido de forma culposa, deveria ser aplicada, ao caso, a responsabilidade objetiva (quando não é necessário provar culpa) devido à teoria do risco criado. Argumentou que a atividade econômica desempenhada pela ECT exige de seus empregados um serviço realizado externamente às suas dependências, com a entrega de objetos de valor, tais como talões de cheques, cartões de crédito, aparelhos eletroeletrônicos, medicamentos, livros, alimentação, expondo os empregados ao risco de assaltos, como os cinco assaltos que ele sofreu.

Acrescentou que, ao não propiciar ao carteiro condições seguras de trabalho, “tornando-o alvo fácil da ação de meliantes”, a ECT, “no desenvolvimento de sua atividade, impôs ao empregado a exposição ao risco previsível”.

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

### **Risco acentuado**

Na avaliação do relator do recurso de revista, ministro José Roberto Freire Pimenta, apesar de a questão da ausência de segurança pública resultar em risco no exercício de qualquer atividade de trabalho, “tratando-se de empregados que desenvolvem atividades na rua, entregando encomendas, por vezes de valor elevado, indubitavelmente que sua atividade é de risco acentuado, incidindo a excepcionalidade prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil”.

O ministro destacou também que a violência da qual o carteiro foi vítima acarretou “inequívoco abalo psicológico”, passível de ser indenizado por dano moral, pela empregadora. Assinalou que, “em que pese a atividade de carteiro, regra geral, não ser considerada uma atividade de risco acentuado”, não seria crível que, no caso, a função de carteiro motorizado, vítima de assalto à mão armada, “não o expusesse a risco muito maior do que aquele a que está exposto o trabalhador comum, ou mesmo os próprios carteiros que laboram, porventura, internamente na empresa”.

Por unanimidade, o colegiado acompanhou o voto do relator para reconhecer a responsabilidade objetiva da ECT no pagamento de indenização por danos morais e, levando em conta os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, julgar procedente a ação e, conseqüentemente, condenar a empresa ao pagamento de indenização de R\$20 mil.

Contra a decisão a ECT apresentou recurso extraordinário com a intenção de que o Supremo Tribunal Federal julgue o caso.

**FONTE: Tribunal Superior do Trabalho**

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

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