

# NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 19/Abr



cntv@cntv.org.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 2954 - Ano 2023



## STF retoma julgamento sobre contribuição sindical por acordo ou convenção coletiva

**Ministros Gilmar Mendes e Luis Roberto Barroso já votaram pela constitucionalidade da contribuição, desde que se garanta o direito de oposição do trabalhador**

DIVULGAÇÃO/CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA



O Supremo Tribunal Federal (STF) iniciou na última sexta-feira, 14 de abril, o julgamento que trata da constitucionalidade da contribuição assistencial feita pelos trabalhadores não filiados aos sindicatos. O tema voltou à pauta em Plenária Virtual após recursos apresentados por diferentes entidades.

Dois dos votos já proferidos até o momento mostram placar favorável à decisão de haver uma contribuição assistencial, mantendo a garantia de recusa dos trabalhadores. Caso nenhum ministro faça pedido de vista ou peça destaque, o julgamento irá terminar na próxima segunda-feira, 24.

O ministro Gilmar Mendes, relator do processo, destacou em seu voto que a nova redação do artigo 578 da CLT, feita na reforma trabalhista, fragilizou a forma de manutenção das atividades sindicais, prejudicando o custeio de negociações coletivas. Mendes mudou seu entendimento em relação ao julgamento de 2018 após o ministro Luis Roberto Barroso ter apresentado uma nova tese na semana passada.

No novo entendimento, o trabalhador que não queira contribuir deve fazer a oposição durante assembleia da categoria, que necessitará ter a convocação amplamente divulgada. No entanto, caso a maioria dos participantes decida pela cobrança, ela irá valer para todos os trabalhadores da base e não somente aos que são associados - já que todo mundo será beneficiado pelo acordo. Cabe destacar que a proposta em discussão é diferente do que era conhecido, antes, como “imposto sindical”, já que no novo formato o pagamento pelo trabalhador seria uma contrapartida após o Sindicato conquistar uma Convenção Coletiva forte.

Segundo Barroso, o próprio STF reconheceu em diversos momentos a importância das convenções coletivas, portanto, o fim das contribuições trouxeram um risco de enfraquecimento dessa atuação sindical. Nesse sentido, o ministro entende que o Tribunal deve rever a decisão anterior, na qual validava que a contribuição só poderia ser exigida de quem fosse sindicalizado.

## **Modernização**

O julgamento do STF ocorre em importante momento do movimento sindical brasileiro, de construção de um projeto que propõe modernizar toda sua estrutura. A proposta está em discussão no grupo formado por representantes das Centrais Sindicais, do governo federal e do setor patronal. Diversos sindicatos também iniciaram as discussões em suas bases para colher contribuições ao projeto.

Dentre algumas das mudanças em debate, há a proposta de prazo para os mandatos de dirigentes, regras de transparência e exigência de comprovação do tamanho da base que as entidades dizem representar. Também propõe o fortalecimento dos acordos coletivos, tendo como referência as campanhas unificadas para determinados setores, e a criação de uma contribuição negocial, definida em assembleia e paga por todos os trabalhadores beneficiados pela convenção coletiva aprovada.

Outra novidade seria a criação de um conselho nacional de relações do trabalho, que teria o papel de atuar na mediação de conflitos entre empresas e trabalhadores, de forma a agilizar impasses na Justiça, bem como seria o responsável por acompanhar o funcionamento do sistema sindical.

Fonte: Rafael Silva - CUT São Paulo

# TST condena Santander a indenizar bancária com depressão após assalto a agência

## Trabalhadora desenvolveu transtorno após ser feita de refém em São Paulo

Sind. Bancários SP



Por unanimidade, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o banco Santander a pagar R\$ 60 mil, a título de reparação, a uma funcionária que teve transtorno depressivo severo após assalto à agência onde trabalhava, em setembro de 2006, no bairro de Vila Prudente, zona leste de São Paulo.

De acordo com o relato da então coordenadora de operações, a agência foi assaltada por “sete homens fortemente armados, além de outros à espreita do lado de fora”. Eles portavam falsas credenciais de policiais militares. Assim, entraram e renderam seguranças, funcionários e clientes. Todos foram obrigados a se deitar no chão.

“Refém por cerca de 30 minutos, ela teve seus pertences pessoais também levados pelos assaltantes. Após o episódio, passou a apresentar síndrome depressiva decorrente

do grave estresse sofrido”, informa o TST. Na decisão de primeira instância (Vara do Trabalho), a indenização foi fixada em R\$ 50 mil. Na segunda (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região), o valor subiu para R\$ 60 mil pela doença ocupacional, sem considerar reparação pelo transtorno psicológico.

### Responsabilidade do empregador

“Para o TRT, as instituições bancárias só podem ser responsabilizadas nessas situações quando for demonstrada a ausência dos equipamentos de segurança mínimos exigidos pela legislação. Segundo a decisão, os responsáveis pelo dano seriam os assaltantes, e não o banco, a quem não se poderia atribuir a obrigação estatal de zelar pela segurança dos cidadãos”, explica o tribunal superior.

Com isso, a trabalhadora recorreu, então, ao TST. O relator, ministro Agra Belmonte, lembrou que pela jurisprudência do tribunal a atividade bancária é de risco acentuado, “caracterizando a responsabilidade objetiva (quando não exige demonstração de culpa da empresa) pelos assaltos ocorridos”. Nesse sentido, o entendimento é de que o empregador tem responsabilidade objetiva “nas situações em que o dano é potencialmente esperado, como no caso”.

Fonte: RBA

## Excepcionalmente nos dias 29 e 30 de abril, a Área de Lazer estará fechada devido à festa do 1º de maio



A direção do Sindicato dos Vigilantes informa que a Área de Lazer, localizada na Ponte Alta do Gama, estará fechada aos seus associados e dependentes nos dias 29 e 30 de abril de 2023, uma vez que estaremos preparando o local para a grande festa do 1º de Maio, Dia do Trabalhador, com uma excelente programação que vai alegrar os vigilantes e sua família.

Contamos com a sua presença neste dia tão especial.

FONTE: SINDESV DF

## Diretor-geral da OIT visita Tribunal Superior do Trabalho

**A vinda de Gilbert Hougbo ao país marca também o início da celebração dos 70 anos de presença da OIT no Brasil**



Ministro Lelio Bentes e Gilbert Hougbo.  
Foto: Fellipe Sampaio

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Lelio Bentes Corrêa, recebeu nesta segunda-feira (17) a visita do diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Gilbert Hougbo. De nacionalidade togolesa, Hougbo assumiu a direção geral da OIT em outubro de 2022 e é o primeiro africano a ocupar esta posição. Sua vinda ao país marca também o início da celebração dos 70 anos de presença da OIT no Brasil.

No encontro, do qual participaram ministras e ministros do Tribunal, o diretor-geral pediu apoio do TST à Coalizão Global pela Justiça

Social e na discussão de temas como promoção do trabalho decente, proteção social, economia de plataformas e combate ao trabalho escravo e trabalho infantil.

A Coalizão será discutida durante a Conferência Internacional de Trabalho em junho de 2023 e atuará como uma plataforma para elevar o debate político sobre justiça social e enfrentar os desafios que atualmente afetam o mundo do trabalho. Ela também buscará contribuir para a redução e a prevenção das desigualdades e para garantir que a justiça social seja priorizada na elaboração de políticas e atividades nacionais e mundiais, na cooperação para o desenvolvimento e nos acordos financeiros, comerciais e de investimento.

Para o presidente do TST, o dirigente deixou muito claro que compreende o desenvolvimento sustentável como um processo que pressupõe a atenção ao meio ambiente e, também, aos direitos sociais, como preconiza as Nações Unidas.

FONTE: (Secom-TST/Com informações da OIT)

# RADAR EMPREGATÍCIO

## Para especialistas, uso de prova de geolocalização fere direitos do trabalhador

**No último mês de março, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) autorizou a produção de prova digital de geolocalização para averiguar a jornada de trabalho de uma bancária. O colegiado declarou a nulidade processual e determinou o retorno dos autos à primeira instância para reabertura da instrução**



**TRT-15 autorizou produção de prova digital para conferir geolocalização de bancária**

Especialistas em Direito do Trabalho encaram esse tipo de medida com preocupação, devido à potencial violação da intimidade e da privacidade do empregado.

Caso concreto

A autora da ação alegava que a jornada de trabalho era mais extensa do que a registrada nos documentos oficiais. Já a instituição financeira pedia a extração de dados de geolocalização da trabalhadora.

A 74ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro negou o pedido de produção de prova da ré e invalidou os controles de ponto. Com isso, condenou o banco a pagar horas extras e intervalo intrajornada.

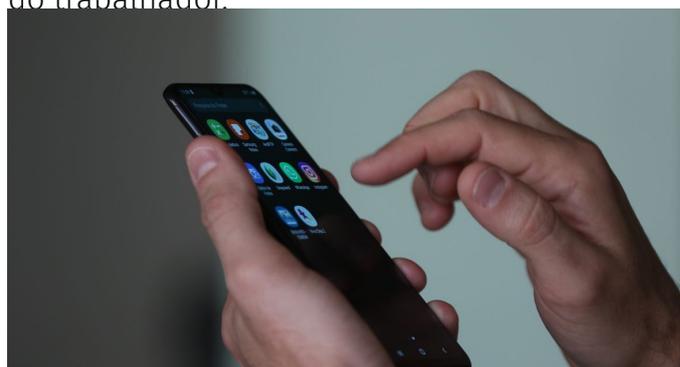
No TRT-1, a desembargadora-relatora, Claudia Maria Sâmy Pereira da Silva, considerou que não cabe “o indeferimento da prova para, posteriormente, julgar o feito de forma desfavorável à parte que pretendia produzi-la”.

Segundo a magistrada, “a evolução dos meios digitais e o uso da tecnologia no Poder Judiciário é irrefreável e, mesmo que se calcule que poderá trazer algumas consequências indesejáveis, por certo fará avançar o bom andamento processual, facilitando a dilação probatória e reduzindo a insegurança jurídica, antes gerada por outros meios de prova mais falíveis, como seria a testemunhal”.

Ela ressaltou que o inciso VI do artigo 7º da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) permite o tratamento de dados “para o exercício regular de direitos em processo judicial”. Por isso, entendeu “razoável” a coleta dos dados digitais de geolocalização.

### **Medida malvista**

Ronan Leal Caldeira, head trabalhista no escritório GVM Advogados, lembra que a intimidade e a privacidade são direitos previstos na Constituição e podem ser violadas caso aplicada a geolocalização sem a concordância do trabalhador.



**Em certos casos, empregado pode ter se distanciado do aparelho rastreado**  
Tânia Rêgo/Agência Brasil

“Referido procedimento deve ser usado com cautela, em situações nas quais se revele a essencialidade da medida, não podendo ser utilizada em qualquer caso, sob pena de subverter-se a distribuição do ônus da prova e violar direitos da personalidade”, ressalta ele.

Já Guilherme Macedo Silva, advogado da área trabalhista do escritório Greco, Canedo e Costa Advogados, também acredita que os dados de geolocalização “podem ser considerados dados pessoais e, portanto, constitucionalmente protegidos” — desde a Emenda Constitucional 115/2022, que incluiu a proteção de dados pessoais como direito fundamental.

A advogada Yuri Nabeshima, head da área trabalhista da banca VBD Advogados, destaca outra previsão constitucional: a inviolabilidade do sigilo da correspondência, das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações — que só pode ser quebrado por ordem judicial, “nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”.

“Ou seja, somente seria possível se não houvesse possibilidade de outro meio de prova (como gravação de câmeras no estabelecimento da empregadora, por exemplo), dada a flagrante violação da privacidade do empregado”, argumenta a advogada. Para ela, a quebra do sigilo de geolocalização é uma “medida desproporcional para resolução da questão” e causa “prejuízos injustificados ao próprio titular dos dados pessoais”.

Embora a desembargadora tenha mencionado a possibilidade de tratamento de dados pessoais quando houver necessidade de acesso à Justiça, Nabeshima considera que “tal lógica poderia implicar desvirtuamento do propósito da LGPD, uma vez que a lei estaria sendo utilizada contra o próprio titular dos dados pessoais”.

### **Polêmica judiciária**

Ricardo Calcini, sócio-consultor do Chiode Minicucci Advogados — representante no Brasil do escritório global Littler Mendelson

— e colunista da revista eletrônica Consultor Jurídico, explica que a geolocalização como prova digital ainda é uma tese nova na Justiça do Trabalho: “Ainda não há uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto, tampouco uma jurisprudência sólida e uniforme acerca do tema”.

Ele também constata as barreiras da intimidade, da privacidade e da LGPD: “É incontroverso que as provas digitais poderão contribuir para a efetividade do processo, contudo, cada caso deve ser analisado cautelosamente, a fim de evitar excessos, violação de princípios e ofensas aos direitos humanos fundamentais”.



Geolocalização pode violar sigilo de dados digitais do trabalhador

Calcini lembra que, no início da crise da Covid-19, a organização internacional não governamental Human Rights Watch identificou risco aos direitos humanos a partir do uso da geolocalização. Além disso, grandes empresas de tecnologia, como Google e Samsung, já admitiram que seus dados de GPS podem estar sujeitos a erros.

Daniela de Fátima Misiti Nishimoto, sócia da área trabalhista do escritório Marzagão Balaró Advogados, afirma que a geolocalização “é muito frágil, por trazer insegurança quanto à sua finalidade”. Segundo ela, “nem sempre os recursos mais tecnológicos e modernos serão capazes de provar a realidade”.

De acordo com a advogada, podem ocorrer imprecisões em algumas situações. Por exemplo, o empregado pode sair para o intervalo intrajornada ou mesmo após o fim do expediente e esquecer o celular em seu local de trabalho. A geolocalização ainda indicaria que ele continuou trabalhando.

José Roberto Dantas Oliva, advogado e juiz do Trabalho aposentado, também vê problemas em situações semelhantes. Segundo ele, o trabalhador pode, eventualmente, esquecer seu celular em casa, mantê-lo desligado ou deixá-lo com algum familiar. “Isso não significará, necessariamente, que naquele dia ou momento ele não terá trabalhado ou estará efetivamente no local em que seu aparelho se encontrava.”

Oliva recorda que, conforme a CLT, a obrigação legal de controle de jornada é do empregador — ao menos para aqueles que têm mais de 20 empregados. “Se quer — e pode! — valer-se de meios tecnológicos para exercer tal fiscalização, deve investir em equipamentos confiáveis, que permitam que isso ocorra sem afronta à intimidade e vida privada do trabalhador”, ressalta ele.

Quando o empregador não exercer o “controle eficaz e idôneo dos horários de trabalho”, a jurisprudência tem uma “fórmula satisfatória para solucionar a questão”: presume a veracidade da jornada informada pelo trabalhador. Para evitar injustiças, tal presunção pode ser afastada pelo empregador em juízo, “apenas invertendo o encargo probatório”.

Na visão de Oliva, “admitir processualmente o acesso ao recurso de geolocalização a partir da utilização de dados oriundos de equipamentos telemáticos do próprio empregado, além de ferir de morte a proteção de preservação da intimidade e vida privada que é constitucionalmente assegurada a todos, traz consequências danosas de ordem jurídica e prática, que extrapolam a própria pessoa do trabalhador”.

Por exemplo, o ônus do empregador é transferido para um terceiro — uma empresa de telecomunicação que levantará os dados de geolocalização. Isso gera custos adicionais, que não são (e nem devem ser) suportados pelas empresas. “Por consequência, haverá elevação do preço do serviço público oferecido, que será transferido para os usuários”, indica Oliva. “Ou seja, o ônus, que originariamente era só do empregador, será compartilhado com a sociedade”.

Com isso, segundo ele, a prestação jurisdicional fica mais cara e os processos trabalhistas também ficam “excessivamente morosos”. O prejuízo, ao final, é “daquele que está buscando justiça e, em última análise, também da sociedade”.

Mesmo assim, o juiz aposentado entende que o uso da geolocalização é possível em algumas situações. Por exemplo, quando o próprio trabalhador fica sem alternativas para produzir provas da sua presença no local de trabalho e se depara com negativa de vínculo empregatício.

“Aí não se cogita sequer de afronta à intimidade ou vida privada, porquanto o próprio detentor do direito (ou seus sucessores) delas abre mão em prol de um bem maior, sendo possível fazer a ponderação de princípios e regras jurídicas”, assinala. Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior de São Paulo) autorizou o uso de geolocalização em um caso do tipo.

Além disso, Oliva ressalta que tal recurso pode ser usado em processos criminais, para averiguar a autoria de um delito. Para ele, nesses casos é “perfeitamente razoável” que a sociedade arque com tais custos, pois se beneficiará diretamente “do desvelo do crime e da identificação e retirada do criminoso do convívio social”.

Fonte: José Higídio - revista Consultor Jurídico



**Tema ainda é novo na Justiça do Trabalho e não há jurisprudência pacificada**  
Fotot: Reprodução

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3321-1658

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