



TST manda ECT indenizar carteiro assaltado 9 vezes durante o trabalho

Devido à responsabilidade objetiva e à negligência da empregadora, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 80 mil a um carteiro vítima de nove assaltos armados durante o exercício de suas funções.



Reprodução

Trabalhador desenvolveu sequelas psiquiátricas graves devido aos assaltos

Na ação, o empregado contou que sofreu diversos roubos de cargas transportadas em seu veículo ao longo de quatro anos. Ele teve sequelas psiquiátricas graves, como

síndromes de estresse pós-traumático e de ansiedade generalizada. Por isso, foi obrigado a se afastar do trabalho por auxílio-doença.

Segundo ele, a ECT, mesmo ciente dos assaltos, não tomou qualquer medida — por exemplo, não pediu ao poder público a mudança de itinerário, nem contratou seguranças.

Em sua defesa, a empresa argumentou que não poderia ser responsabilizada por ações de terceiros, já que a violência urbana é um problema de segurança pública, cuja competência é do Estado. A ECT apontou que também foi vítima dos assaltos, com perdas em seu patrimônio. E indicou ainda que seus veículos têm rastreadores e que seus empregados têm plano de saúde.

Danos morais e materiais

A 47ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro estipulou indenização por danos materiais e morais. Esta última foi fixada em R\$ 30 mil, considerando que as doenças constatadas pela perícia médica foram resultado dos assaltos.

Na visão do juiz, as tarefas do carteiro eram de maior risco comprovado. Assim, a empresa responde pelos danos sofridos, independentemente de sua culpa direta.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a sentença. Os desembargadores concluíram que a ECT colocou o carteiro em perigo ao obrigá-lo a transportar e entregar itens valiosos em áreas perigosas, dominadas por grupos criminosos, sem nenhuma proteção.

O colegiado destacou a falta de comprovação de investimentos em segurança ou escolta armada e de medidas eficazes para proteger o trabalhador dos riscos constantes à sua integridade física e mental.

O carteiro acionou o TST para contestar o valor da indenização por danos morais. Já a ECT questionou a condenação.

O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do caso, constatou negligência da empregadora no cuidado com a saúde, a segurança e a integridade física do empregado. Ele também explicou que a empresa tem responsabilidade objetiva, pois fazia a entrega de objetos de alto valor em áreas de risco.

Segundo o magistrado, os repetidos assaltos e as condições de saúde mental levaram o autor à incapacidade para o trabalho e ao afastamento. A falha da ECT em garantir meios de proteção, na visão do ministro, exigia uma indenização adequada. O valor de R\$ 30 mil foi considerado baixo. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

Fonte: TST

TST invalida redução de salário apenas para uma categoria de empregados

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma empresa contra a anulação da cláusula de norma coletiva que previa a redução de salário apenas dos empregados mensalistas. Com isso, fica mantida a decisão da 7ª Turma da corte, que, em julgamento anterior, considerou que houve renúncia ao direito à irredutibilidade salarial sem contrapartida relevante.



Norma coletiva que previa redução de salário foi considerada inválida

O acordo coletivo, de março de 2002, entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro autorizava a redução salarial de 12% dos empregados do departamento gráfico, mas

não abrangia os executivos. Por outro lado, aumentava sua participação no programa de Participação nos Lucros e Resultados (PnR) de 1,5 para 2,7 salários-base nominais.

Na ação, oito desses trabalhadores

relataram que a empresa havia sido autuada pela fiscalização do trabalho para pagar adicional de periculosidade de 30% para o pessoal da gráfica. Em seguida, ela informou que proporia acordo coletivo para reduzir o salário dos empregados que iriam receber o adicional, alegando que, caso contrário, teria de fechar o departamento gráfico. O acordo foi assinado e, após serem dispensados em 2009, os trabalhadores pediram o pagamento da diferença salarial referente à redução.

O juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido, considerando que a redução salarial foi um ato unilateral da empresa. Segundo a sentença, ainda que houvesse outras compensações (estabilidade, prêmios, adicional de periculosidade etc.), a medida afrontava o princípio da irredutibilidade salarial.

Validade do acordo

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), porém, reformou a sentença, assinalando que a Constituição Federal admite a redução de salários por meio de norma coletiva. Para o TRT, a medida visava à manutenção dos postos de trabalho.

Ao examinar o recurso de revista dos trabalhadores, a 7ª Turma considerou que o aumento da participação nos lucros e resultados era inexpressivo e não poderia ser entendido como contrapartida para a redução de 12% do salário de todos os empregados mensalistas da empresa, especialmente porque o mesmo parâmetro não havia sido adotado para os executivos.

Quanto ao pagamento do adicional de periculosidade, o colegiado assinalou que não representa concessão de novo direito, mas apenas o respeito a uma norma obrigatória.

Divergência inespecífica

Nos embargos à SDI-1, a empresa apresentou uma decisão sobre o mesmo tema supostamente contrária ao entendimento da 7ª Turma. A demonstração da divergência entre as turmas do TST é um dos requisitos para o exame do recurso de embargos à SDI-1, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do tribunal.

Contudo, prevaleceu no julgamento o voto do ministro Alberto Balazeiro, que lembrou que a Súmula 296 do TST exige a identidade de fatos para caracterizar o conflito de teses. A seu ver, o julgado apresentado como divergente não era específico o suficiente para a admissão do apelo.

Entre outros pontos, nesse caso a redução salarial trazia como contrapartida a garantia dos postos de trabalho, o pagamento de adicional de periculosidade e a regulamentação da PNR. Na empresa ré, ela se resumia ao pagamento do adicional e ao reajuste da PLR.

Ficou vencida a relatora, ministra Maria Helena Mallmann. Embora considerasse válida a divergência de jurisprudência apontada pela empresa, ela votou pela rejeição do apelo. Segundo ela, há limites à negociação coletiva e a redução salarial apenas para os mensalistas, com exclusão dos executivos, cria “castas” de empregados e afronta a isonomia e a solidariedade social. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

FONTE: CONJUR

Pesquisas apontam que as desigualdades persistem no mundo do trabalho

Mulheres têm menos acesso à internet do que os homens e a inteligência artificial pode intensificar as desigualdades de gênero



Foto: Matheus Damascena - ASCOM/MTE

As desigualdades de gênero no mundo do trabalho persistem, sendo necessário olhar os indicadores de forma territorial, além de aproveitar os recursos da Inteligência Artificial para diminuir essas brechas ao invés de aumentá-las. Duas pesquisas com essas temáticas foram apresentadas na última rodada de discussão da 2ª Reunião Técnica do Grupo de Trabalho sobre Emprego, do G20 Brasil, realizada em Brasília (DF), no dia 28, que teve como objetivo combater às desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A Inteligência Artificial avança a passos largos sobre o mundo do trabalho e tem provocado mudanças nas competências e habilidades exigidas. Em pesquisa realizada em parceria

com a Unesco, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) apontou que 55% dos homens têm acesso à internet, enquanto esse número fica em 48% quando se trata das mulheres. Esses dados foram apresentados pela especialista em trabalho do BID por Livia Gouvêa Gomes.

Segundo Livia, algumas profissões femininas que têm mais competências interpessoais e socioemocionais, vem sendo menos ameaçadas pela IA. “Tradicionalmente as mulheres concentram-se em prestações de cuidados. Por outro lado, as mulheres predominam em ocupações de apoio e serviços com potencial de automação mais baixo. E estão sub representadas em cargos administrativos que representam 70% das ocupações que tem maior risco de automação. As mulheres também estão sub representadas em cargos mais complexos que aumenta o risco de melhora”, explica Livia Gouvêa.

No entanto, o impacto da IA não é tão óbvio e uniforme no mercado de trabalho, o que, conforme Livia, isso depende muito do contexto, como posição social e, de uma forma mais ampla, envolve questões econômicas e culturais, tanto das mulheres como nos países onde estão.

O certo é que a procura por competências digitais têm crescido e as mulheres têm menos habilidades na área de tecnologia da informação e de comunicação, menos letramento digital. Em 2019, conforme a pesquisa em questão, as mulheres tinham 35% menos probabilidade de usar a tecnologia da informação. “As mulheres estão sub representadas na área da tecnologia da informação. Então é necessário políticas e programas para fechar essas disparidades de competências digitais e preparar essas mulheres”, destacou Lívia Gouvêa.

Brasil: é necessário analisarmos os indicadores por território

Recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) concluiu o primeiro Relatório de Igualdade Salarial, que mostra a diferença de salário médio entre mulheres e homens no Brasil, a partir de informações fornecidas por empresas com mais de 100 empregados. Esses dados foram apresentados pela subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho, Paula Montagner. Nele, observa-se que as mulheres, no país, ganham 80,6% do salário pago aos homens. O relatório também mostra dados por estado, o que permite ver a desigualdade territorial.

“As falas que assisti ontem e hoje, a maioria indica o rendimento médio, a remuneração média, que homens e mulheres têm. Ou, então, a remuneração mediana, praticamente todos chamam atenção para isso”, fala Paula.

O questionário aplicado, conforme Paula Montagner, apontou que, no Brasil, 52% das empresas grandes têm plano de cargos e salários, mas dentro da territorialidade isso tem uma variação enorme, que vai de 42% a 60%.

Também foi perguntado se essas empresas faziam política para mulheres, mulheres negras, mulheres chefes de família com filhos, população LGBTQI+ e se tinham atividades para pessoas com deficiência.

“Chamo atenção que poucas empresas têm políticas para a contratação de mulheres, 33% indicaram ter. Ao se analisar territorialmente, observa-se que em alguns estados, com baixa densidade demográfica, apenas 25% das empresas responderam ter esse tema como parte das suas ações, enquanto, em outros com maior densidade, esse percentual é de 40%”, ressalta.

Outra pergunta foi sobre as políticas de contratação para a população LGBTQI+. Nesse quesito a média geral é de 20%, sendo que em estados com maior visibilidade se chega a 28, 29%. Já para políticas de contratação de mulheres negras, a média é de 26%, variando territorialmente entre 19% e 35%.

“Vejam que a diversidade também é uma diversidade territorial. Então falar dessas informações e ver apenas dos dados médios do país, tem o seu valor, mas precisamos avançar para falar também do ponto de vista territorial. Nós estamos conseguimos avançar para que em todos os territórios, todas as mulheres e todos os homens estejam envolvidos, aqui, no esforço que estamos fazendo para acelerar os processos de igualdade salarial”, avaliou Paula Montagner.

FONTE: MTE

Audiência na Câmara discute transferência das loterias federais para subsidiária da Caixa Econômica

Debate será realizado nesta quarta-feira



Loterias federais são monopólio da Caixa desde 1962

A Comissão de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados discute nesta quarta-feira (3) a possível transferência das operações das loterias federais para uma empresa subsidiária da Caixa Econômica Federal.

O debate foi proposto pelos deputados Tadeu Veneri (PT-PR) e Erika Kokay (PT-DF). Eles ressaltam que as loterias da Caixa têm sido fundamentais para reduzir as desigualdades sociais no País, por meio do repasse de recursos a políticas sociais. Segundo Veneri e Erika, cerca

de 40% do lucro da Caixa Loterias é destinado a investimentos em saúde, educação e projeto sociais.

As loterias federais são monopólio da Caixa desde 1962. E, de acordo com os deputados, é justamente a administração centralizada no banco público que viabiliza o cumprimento de seu papel social.

O debate será realizado a partir das 14 horas, no plenário 8.

Fonte: Agência Câmara de Notícias

Supremo é iluminado de verde em adesão à campanha por segurança do trabalho

Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho é celebrado em 28 de abril.



Ao longo de todo o mês de abril, o edifício-sede do Supremo Tribunal Federal (STF) estará iluminado de verde em alusão ao Abril Verde, campanha que alerta para a prevenção de acidentes e de doenças no ambiente de trabalho.

A data

O mês de abril foi escolhido por conta do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, celebrado em 28/4 após definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No Brasil, a Lei 11.121/2005 instituiu a data

como Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

O Abril Verde tem como principal objetivo a sensibilização de trabalhadores, empresários, sindicatos e governos sobre a necessidade de investimento em políticas e práticas que garantam um ambiente de trabalho seguro e saudável.

JM/AL

Fonte: STF

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