



ESPIRITO SANTO

Justiça atende o Sindseg-GV/ES e bloqueia valores da empresa Esquadra



Foto: reprodução

A Justiça do Trabalho atendeu a solicitação do Sindseg-GV/ES e determinou o bloqueio dos valores a receber da empresa Esquadra para que sejam usados no pagamento dos Vigilantes Patrimoniais dispensados por ela que, recentemente fechou suas portas no Espírito Santo. O processo é o de número 00000.15-32.2021.5.17.0002

O departamento jurídico do sindicato entrou em ação rapidamente e em ação coletiva em nome dos vigilantes, o sindicato pediu a antecipação de tutela, ou seja, uma liminar para o bloqueio com o objetivo de pagar os salários e demais direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

“O bloqueio de valores é na ordem de mais de R\$ 10 milhões em todas as suas tomadoras de

serviço, que são as empresas que contrataram a Esquadra. Nós conseguimos esta primeira vitória na Justiça que foi o bloqueio deste dinheiro de empresas como a Comperj no Rio de Janeiro, o Banestes e Santander”, explica o presidente Serafim Gerson Camilo.

Serafim completa dizendo que existem mais empresas, mas que estas três são as principais. Ele também diz que a ação coletiva pede a responsabilidade subsidiária das tomadoras de serviços da Esquadra.

“A responsabilidade subsidiária acontece quando o devedor principal, que é a Esquadra, não consegue cumprir todas as suas obrigações e, com a Lei de Terceirização, a empresa que contrata os serviços de uma terceirizada fica responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas. A gente espera ter êxito para assegurar o direito dos trabalhadores”, orienta o presidente do Sindseg-GV/ES.

O sindicato através do seu departamento jurídico também está pedindo na Justiça do Trabalho a liberação do FGTS e do Seguro Desemprego dos trabalhadores. Tão logo o recurso esteja disponível os vigilantes serão avisados.

Fonte: Sindseg-GV/ES (Mary Martins)

INFORMATIVO SINDIVIGILANTE SERGIPE

Apesar Aracaju, 26 de janeiro de 2021

Informe Sindivigilante Sergipe:

Informamos aos companheiros vigilantes que a nossa CCT (convenção coletiva de trabalho 2021), já foi registrada(homologada) no MTE SERGIPE(Ministério do trabalho e emprego de Sergipe).

Atenciosamente:

Srº Reginaldo Gonçalves Silva
Presidente do Sindivigilante Sergipe.
Gestão:transparência e renovação

Unidos Somos Fortes!

Fonte: ASCOM/SINDIVIGILANTE SERGIPE

Banco condenado a pagar indenização de R\$ 100 mil a gerente sequestrado junto com a família



A Justiça do Trabalho de Minas Gerais condenou um banco privado a pagar R\$ 100 mil de indenização por danos morais a um gerente sequestrado em casa junto com esposa e filha. As vítimas foram levadas de madrugada para um matagal na região rural da cidade de Sarzedo e separadas e mantidas sob mira de armas de fogo

até o início da manhã, quando os criminosos foram cercados pela polícia, terminando com a morte de alguns dos envolvidos.

Para o juiz André Vítor Araújo Chaves, da 4ª Vara do Trabalho de Betim, ficou claro que a situação vivenciada pelo autor decorreu de sua atividade desenvolvida em prol do empregador,

devendo o banco responder pelos danos morais causados.

Na ação, o autor relatou que, em dezembro de 2012, foi sequestrado junto com sua família. Afirmou que foi escolhido como vítima pelas atribuições exercidas como gerente e pediu indenização pelos danos morais sofridos. A instituição, por sua vez, negou que o sequestro tenha tido qualquer relação com o trabalho desempenhado pelo autor.

Com base nas provas, o juiz reconheceu que a condição de empregado foi o fator escolhido pelos criminosos para a prática do crime. A conclusão se baseou em boletins de ocorrência policial, Comunicação de Acidente do Trabalho e depoimento de testemunha, que era vizinha do gerente. Morava no andar de cima e também teve a casa invadida pelos bandidos, por engano. Eles diziam querer a chave do banco.

Após perceberem o engano quanto ao local, os criminosos seguiram para a casa do gerente, onde teve início o sequestro. A testemunha acompanhou todo o ocorrido, desde o momento em que a família foi levada até a ação da polícia e desfecho final, que resultou na morte de dois criminosos.

Na decisão, o juiz considerou que a atividade do gerente é de risco, aplicando ao caso a chamada responsabilidade civil objetiva. O magistrado explicou que o risco é da atividade, e não da pessoa, devendo o empregador reparar os danos causados pela atividade, que não podem ser repassados ao empregado, sob pena de violação do artigo 2º da CLT. Ele citou jurisprudência do TST sobre o tema.

A decisão repudiou o argumento da defesa de que a prática do sequestro por terceiros excluiria onexo causal. “O ato de terceiro, nesse caso, seria espécie de caso fortuito, mas não externo, e sim interno. Ou seja, ligado à atividade do empregador”, analisou o julgador, para quem o banco é responsável pela violência sofrida pelo autor, já que a atividade desenvolvida por ele envolve, justamente, a guarda e proteção de bens valiosos.

“É inegável que o reclamante teve sua integridade física e psíquica abaladas pela violência a que foi submetido, o que resultou, inclusive, em problemas psicológicos com afastamento do labor, conforme laudo pericial produzido em juízo”, complementou.

Por fim, o magistrado esclareceu não se cogitar de culpa do réu, considerando o caso como mais um de “violência urbana que assola os quatro cantos do país” e pelo qual o banco responde por aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva. Ele ponderou não haver como apontar função psicológica e desestímulo de novas condutas, já que o ato foi praticado por terceiro.

Valendo-se do previsto na Constituição Federal e no ordenamento jurídico vigente, bem como se baseando nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o juiz determinou o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 100 mil. Ambas as partes recorreram, mas julgadores da Sexta Turma do TRT-MG mantiveram a decisão.

“O abalo emocional sofrido pelo autor prejudicou significativamente sua saúde, sendo o reclamante diagnosticado com transtorno de estresse pós-traumático e transtorno misto depressivo e ansioso, com consta no laudo pericial confeccionado nos autos”, constou do acórdão, que ainda registrou: “Não se discute que a segurança pública é dever do Estado, nem se ignora os altos índices de criminalidade e violência que assolam o país, sendo ainda certo que se trata de ato de terceiro. Porém, cabia ao réu, como empregador, velar pela segurança e incolumidade física e psíquica do empregado que exerce função que o expõe a risco”.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Confira as mudanças nas leis trabalhistas que podem entrar em vigor em 2021



Mais de 60 projetos de lei tramitam no Congresso para regulamentar trabalhadores de aplicativos Foto: Edilson Dantas / Agência O Globo

Em 2021, as discussões sobre leis trabalhistas estarão no foco do debate e poderão alterar as relações de trabalho e forma de contratação dos trabalhadores. Questões que trazem grande repercussão para os processos trabalhistas, ligados à pandemia, e também para o dia a dia das relações de trabalho serão discutidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e no Congresso. Somente no Congresso, cerca de 100 projetos de leis tramitam sobre temas trabalhistas, mais de 60 deles sobre a regulamentação de trabalhadores de aplicativos.

Entre as propostas para este grupo, está o o Projeto de Lei 4.172/2020 que propõe um novo tipo de contrato de trabalho para estes trabalhadores. O objetivo é garantir proteção social e trabalhista e a inclusão previdenciária. Além disso, a proposta prevê garantia de renda mínima. O trabalhador não pode receber menos que o salário mínimo/horário, entendida a hora trabalhada como toda hora logada à empresa.

Analistas apostam ainda que, diante de um mercado de trabalho duramente afetado pela pandemia — desemprego e informalidade em

alta, e renda em baixa — o Executivo deverá propor alterações para flexibilizar leis e contratos de trabalho.

— Matérias da reforma trabalhista de 2017 vão entrar na pauta do STF. É o caso das ações que questionam a limitação do valor da indenização por dano moral. Também a constitucionalidade do trabalho intermitente e a jornada 12x36 (quando o empregado trabalha 12 horas e descansa 36) ser fixada por acordo individual — exemplifica Maria Lúcia Benhame, sócia Benhame Advogados.

Outro tema que pode ser pautado pelo Supremo vai atingir processos que tratam da prevalência do negociado sobre o legislado na Justiça do Trabalho. Estas ações estão paradas e aguardam definição, desde julho de 2019. Hoje há cerca de 3,760 milhões de processos que têm como palavras chaves nas iniciais norma coletiva, acordo coletivo ou convenção coletiva e supressão ou prevalência ou limites de direitos trabalhistas, segundo a plataforma Data Lawyer Insights.

Especialistas em direito do trabalho observam que a pauta trabalhista no Congresso deverá disciplinar temas e criar marcos regulatórios para questões relevantes no âmbito do emprego durante a pandemia de Covid-19.

— Um deles é o trabalho por aplicativo e o outro é a questão do teletrabalho e do home office. Vai ter controle de jornada? E o salário-base? Ele não pode ser diferenciado pelo local de trabalho. Ou seja, não pode receber mais quem está indo para a empresa,

e menos quem está trabalhando de casa. Não pode ter diminuição de salário. O trabalho é o mesmo. Mas os projetos ainda estão em fase embrionária no Congresso — observa Luiz Calixto Sandes, sócio trabalhista do Kincaid | Mendes Vianna Advogados.

Flexibilização dos contratos na mira

No Executivo, também há expectativa de novas propostas para modificar leis trabalhista e flexibilizar contratação. No final do ano passado, mesmo após o governo ter recuado com o projeto, o ministro da Economia, Paulo Guedes, voltou a defender a “Carteira verde e amarela”.

— Vejo possibilidade de o governo tomar medidas para tentar desburocratizar as contratações em 2021, como tentaram fazer no ano passado. Se nós não tivermos medidas do governo o cenário vai ficar muito ruim. Imagina os empregados dos restaurantes com segunda onda de Covid-19, turismo e hotéis. São setores muito afetados e que não vão conseguir sequer mandar embora os empregados e pagar as verbas rescisórias, se não houver ações específicas do governo — avalia Aline Fidelis, sócia de Trabalhista do Tauil & Chequer Advogados.

Já a juíza Noemia Porto, presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça Trabalho afirma que nos momentos de crise são os que os trabalhadores mais precisam de proteção:

— Este discurso não gera empregos. Só desproteção.

Entrevista: Noemia Porto, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

O que podemos considerar de mais relevante na pauta trabalhista em 2021?

OSTF discutirá questões de inconstitucionalidade sobre pontos-chave da reforma trabalhista de 2017. O primeiro é o pagamento de custas processuais e acesso à Justiça gratuita. Outra questão é o que chamamos de “tarifação do sofrimento alheio”, ou seja, a limitação de indenização de acordo com o salário do trabalhador. E ainda a consolidação do trabalho intermitente, que é um contrato totalmente esvaziado sem garantias e que só serve para inflar os número de postos de trabalho com carteira.

E no legislativo?

O legislador pode dar um freio de arrumação em várias matérias trabalhistas, inclusive na decisão do STF que derrubou a TR da correção das ações trabalhistas, e a substituiu pelo IPCA. Além disso, há inúmeros projetos de lei para criação de um marco regulatório dos trabalhadores por aplicativo. É uma realidade que vemos nas ruas diariamente mas sem qualquer regra.

O Congresso também tem pautas trabalhistas referente às mulheres...

A questão de gênero é importantíssima. As trabalhadoras foram muito afetadas na pandemia, especialmente com filhos pequenos. A miséria da mãe é a miséria dos filhos. Durante a pandemia, as mulheres e mães foram as que mais perderam o emprego, e afetadas de forma desigual.

Fonte: Extra - Pollyanna Brêtas

VEJA ALGUNS DOS PROJETOS DE LEI EM DISCUSSÃO NO LEGISLATIVO

TRABALHADORES DE APLICATIVO

Regulamentação da atividade dos trabalhadores de aplicativos: Já são 64 projetos no Congresso sobre o tema, mas sem nenhum relator.

LICENÇA MATERNIDADE

O Projeto de Lei 5373/20 prevê que a trabalhadora mãe ou adotante possa optar por 120 dias de licença-maternidade com salário integral, como é a regra geral atualmente vigente, ou então por 240 dias de afastamento com a metade da remuneração.

HOME OFFICE E AMAMENTAÇÃO

O Projeto de Lei 4518/20 permite que a funcionária que estiver amamentando possa optar pelo trabalho remoto, quando possível, por até seis meses após o término da licença-maternidade. O projeto também estabelece que, por 12 meses, as mães terão direito a dois descansos de meia hora por dia para amamentar o (a) filho (a) no trabalho.

CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

Pelos menos cinco projetos de lei tramitam no Congresso sobre a regulamentação do teletrabalho e home office. O Projeto de Lei 5282/20 determina que o controle de jornada efetuada no regime de teletrabalho seja realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador.

NORMAS DO TELETRABALHO

O Projeto de Lei 4831/20 prevê que a jornada de trabalho no home office ou teletrabalho atenderá as mesmas normas do trabalho presencial. Pela lei atual, os dispositivos relativos ao tema — como jornada de 8 horas e descanso mínimo de 11 horas entre duas jornadas — não são aplicáveis ao trabalho remoto. Pela proposta, a comunicação com o trabalhador através de programas, aplicativos ou redes sociais de assuntos relacionados ao trabalho durante o intervalo interjornada também será computada como tempo de serviço, com garantia de hora-extra.

GESTANTES E MULHERES COM FILHOS PEQUENO/ TELETRABALHO

O Projeto de Lei 3869/20 permite ao empregador alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância de gestantes; mulheres com filhos menores de 5 anos de idade; idosos; e pessoas com deficiência, inclusive estagiários e aprendizes.

Projeto altera lei de licitações e obriga prova de adoção de práticas inclusivas



Proposta exige que documentação apresentada pelas empresas no processo licitatório deve comprovar o cumprimento de cotas em favor de populações consideradas minoritárias
Projeto Cidadão Capaz

Empresas que participam de processos licitatórios poderão ter que cumprir novas medidas para comprovar qualificação trabalhista. É o que estabelece o projeto de lei (PL 5.589/2020) de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS). A proposta prevê que seja incluída a apresentação de provas pelas empresas sobre o preenchimento de cotas de contratação previstas em lei e a adoção de práticas inclusivas.

O projeto altera a lei de licitações (Lei 8.666, de 1993), que dispõe sobre normas para licitações e contratos da administração pública. A alteração prevista pela proposta determina que a documentação apresentada pelas empresas no processo licitatório deve provar a adoção de práticas inclusivas em favor de populações consideradas minoritárias como pessoas negras, idosas, com deficiência, mulheres, população LGBTQ+, povos indígenas ou tradicionais, minorias religiosas, asilados ou refugiados.

Outra modificação é a exigência de prova de quotas de contratação previstas na legislação, como a regra que determina que de 2% a 5% dos cargos sejam para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, segundo estabelece a Lei 8.213, de 1991.

— As licitações públicas são uma forma de aliança entre o público e o privado. Não faz sentido algum que o Estado celebre alianças com agentes particulares que sequer respeitem os princípios nos quais nossa sociedade democrática está fundamentada — declarou Paulo Paim à Rádio Senado.

Caso o projeto seja aprovado, as regras vão valer para todos os processos licitatórios e começarão a valer em 90 dias após sua publicação.

Ana Luísa Santos com supervisão de Patrícia Oliveira

Fonte: Agência Senado

Na pandemia cresce 35% a contratação de trabalhador sem direitos

Somente em 2020 foram mais de 2 milhões de contratações temporárias – um aumento de 34,8% em relação a 2019. Para economista da Unicamp, Marilane Teixeira, legislação faz trabalhador perder ainda mais



A insegurança econômica e política do governo de Jair Bolsonaro (ex-PSL), têm favorecido somente os patrões que podem contratar e dispensar um trabalhador sem direitos. No ano passado as contratações por trabalho temporário foram mais de 2 milhões – aumento de 34,8% em relação a 2019, com quase 1,5 milhão de vagas, de acordo com a Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem). Esses são confirmados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

Segundo a professora de Economia da Unicamp e especialista em Trabalho, Marilane

Teixeira, era óbvio que o empresariado iria preferir este tipo de contratação, liberada pela reforma Trabalhista de Michel Temer (MDB-SP). O texto alterou a legislação e passou a permitir os trabalhos temporários que podem chegar até a 9 meses de contratação, sendo seis meses no contrato inicial e mais três de prorrogação, num total de 270 dias.

Em 2017 a reforma retirou mais de 100 direitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prometendo a criação de seis milhões de novos empregos, mas o que se vê são mais de **14 milhões de desempregados.**

“Nos dois primeiros anos da reforma Trabalhista, o crescimento neste tipo de contratação já era esperado, mas a pandemia fez ‘explodir’ o trabalho temporário, deixando ainda mais o trabalhador inseguro, especialmente a mulher que tenha ficado grávida durante o período do contrato por que ela pode ser dispensada, sem nenhum auxílio, num momento em que mais precisa de uma renda, de apoio financeiro”, critica Marilane.

Para a economista, o grau de insegurança e a instabilidade econômica do governo Bolsonaro são os principais responsáveis para que o trabalhador aceite qualquer tipo de emprego e ainda temporário.

“Quem perde é o trabalhador, que tem as mesmas obrigações e responsabilidades dos demais efetivados e pode ser dispensado sem direitos. E com a perspectiva que a crise econômica perdure mais tempo, a avaliação é de que esta será uma prática comum das empresas, que é de reduzir custos nas costas do trabalhador”, diz Marilane.

Apesar de existir a possibilidade do trabalhador temporário ser efetivado, a economista vê esta hipótese como remota, diante do tamanho da atual crise econômica.

“É uma terceirização disfarçada por que a contratação é feita por agências de intermediação de mão-de-obra, sem restrições. É uma relação triangulada, que permite depois de nove meses dispensar o trabalhador sem direitos e contratar outro na mesma função, gerando mais insegurança na vida dos trabalhadores de suas famílias”, critica.

Outro alerta que a professora de Economia faz é em relação a problemas de saúde causados pela função que o trabalhador exerce e à dificuldade dele comprovar o nexo causal, que é a relação da sua atividade com a doença que o acometeu.

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

“Como este trabalhador pode ficar pulando de emprego em emprego, mesmo que ele tenha uma profissão insalubre, ficará muito mais difícil comprovar que a doença foi desenvolvida durante seu trabalho na atual empresa, porque ele pode desenvolver diferentes atividades, em diferentes empresas”, avalia.

Outra preocupação é que com o agravamento da crise e pela pressão em aumentar o isolamento, necessário para conter a disseminação do covid-19, esse trabalhador vai ser o primeiro a ser dispensado e nem vai ter direito ao seguro-desemprego.

“O governo federal não tem nada a propor e sem o auxílio emergencial, sem a compensação pela redução de jornada e salários, sem políticas públicas para enfrentar o pior momento da crise e com as taxas caóticas de desemprego vai explodir a pressão e quem sempre acaba pagando a conta é o lado mais frágil, que é o trabalhador”, conclui Marilane.

O que o trabalhador perde com contrato temporário

Pelo contrato temporário, o trabalhador não tem direito ao aviso prévio, 13º salário, férias integrais, multa em caso de rescisão contratual, direitos da gestante, seguro-desemprego, entre outros.

O trabalhador tem à remuneração mensal, pagamento de 20% sobre duas horas diárias extras, se for o caso, férias proporcionais; repouso semanal remunerado; adicional noturno; indenização por demissão sem justa causa, ou antes do término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido; seguro contra acidente do trabalho e direitos previdenciários.

FONTE: CUT - Rosely Rocha

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

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