

NOTAS TRABALHISTAS

Ano XV nº 99
Julho/Agosto de 2015



CONSELHO EMPRESARIAL DE POLÍTICA SOCIAL E TRABALHISTA DEBATE DESAFIOS DO PLANO DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Empresários reuniram-se na sede do Sistema FIRJAN para debater o Plano de Proteção ao Emprego (PPE). Este foi o tema principal da reunião de agosto do Conselho Empresarial de Política Social e Trabalhista da Federação. O objetivo foi encontrar soluções para o atual quadro de subtração de postos de trabalho na indústria.

O PPE foi instituído pela Medida Provisória Nº 680, em 6 de julho de 2015, e elaborado pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE), do qual fazem parte representantes dos ministérios da Fazenda; do Trabalho e Emprego; do Orçamento e Gestão; do Planejamento; do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, além da Secretaria-Geral da Presidência da República. As obrigações que as empresas têm que cumprir para aderir ao programa estão definidas no artigo 3º da MP.

EXIGÊNCIAS DO PPE

Entre as exigências para aderir destacam-se a comprovação pela empresa da situação de dificuldade econômico-financeira, a demonstração de regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por meio de apresentação da Certidão de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União, bem como do Certificado de Regularidade do FGTS.

Os empregadores devem, ainda, apresentar o requerimento do registro e outros documentos que



Antonio Batalha

Augusto Lemos, chefe de Fiscalização da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro

são necessários para o depósito e para o registro do Acordo Coletivo de Trabalho Específico (ACTE), que deve ser aprovado pelos sindicatos laborais, entre outras exigências.

Para Renan Feghalli, vice-presidente do Conselho, o PPE é de difícil aplicação, por apresentar grande número de exigências e, principalmente, pela dificuldade de os sindicatos patronais conseguirem firmar acordos coletivos com as categorias que representam os trabalhadores, mesmo em soluções mais simples e já consolidadas nas relações de trabalho. "O recurso de banco de horas não é uma solução nova, mas mesmo assim os representantes



são radicalmente contra. O sindicato às vezes pensa de forma muito diferente da realidade e da dinâmica das empresas, até mesmo dos funcionários”, alerta Feghalli.

Sentimento compartilhado pela gerente de RH da Armco Staco, Luciana Bastos. Segundo ela, além da dificuldade de negociação com os sindicatos laborais, expor toda a contabilidade pode representar um risco para a empresa. “É importante ter transparência, mas também é um risco latente para as empresas demonstrar que está em situação econômica difícil”, destaca a gerente.

De acordo com o Decreto nº 8.479, será considerada em situação de dificuldade econômico-financeira a empresa que apresentar Indicador Líquido de Empregos (ILE) igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações fornecidas pela empresa e disponíveis do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

Para o chefe de Fiscalização da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro, Augusto Lemos, este é um dos aspectos difíceis da lei: “Entre admissões e demissões, a empresa tem que ter mantido sua folha de pagamento praticamente estável ao longo do tempo, o que realisticamente não é fácil. Além disso, o empregador tem que ter esgotado toda e qualquer possibilidade. O PPE é para situações extremas mesmo”. Lemos defende que o PPE deveria ser flexibilizado.

Ele recordou também outros dispositivos previstos em lei que podem ser utilizados. Como a bolsa qualificação, que possibilita às empresas licenciar parte dos seus trabalhadores, concedendo a eles um curso de qualificação. A contrapartida da União é oferecer a bolsa, que dura entre 3 e 5 meses, e os valores são os mesmos do seguro-desemprego. Para concessão deste benefício, cuja adesão é voluntária, basta que o trabalhador apresente a comunicação do empregador e a anuência do sindicato, que é acordo coletivo.

IMPACTOS DE MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO

As mudanças recentes na legislação trabalhista também estiveram em pauta na reunião de julho do Conselho Empresarial de Política Social e Trabalhista do Sistema FIRJAN. Na ocasião, a convidada foi Sylvania Lorena de Sousa, gerente executiva da Unidade de Relações de Trabalho da Confederação Nacional das Indústrias (CNI). Sylvania falou sobre as regras que dificultam a adesão das indústrias ao Plano de Proteção ao Emprego (PPE)(MP 680/2015). “A premissa adotada na MP é positiva, mas seu teor ainda é muito burocrático”, disse.

A FIRJAN participou de audiência pública no Senado Federal, realizada em setembro, em que propôs a revisão de medidas, como a validação do Acordo Coletivo pelo Governo e as exigências de certidões negativas. Na discussão sobre o projeto de lei (PLS 30/2015) que regulamenta a terceirização para atividades meio e fim, Sylvania defendeu que apesar dos avanços que ele representa, há dispositivos que deveriam ser ajustados. As necessidades de adequação incluem a exclusão da palavra “parcela” no artigo que dispõe sobre a abrangência das atividades e a alteração do texto que trata da responsabilidade solidária.

A especialista da CNI abordou ainda as alterações da Norma Regulamentadora nº 12 (NR 12), que trazem avanços pontuais, como a simplificação de exigências para micro e pequenas empresas. “Apesar dos ganhos, ainda persistem grandes impactos sobre o setor produtivo” afirmou.

Sylvania ressaltou os pleitos da indústria para adequação da norma, como a discussão de ajustes nos anexos que tratam de máquinas agrícolas e das prensas. O Sistema FIRJAN tem atuado com empenho neste tema, e solicitou apoio do Parlamento para aprovação dos Projetos de Decreto Legislativo que tramitam na Câmara de Deputados (PDC 1408/2013) e no Senado Federal (PDS 43/2015) que têm por objetivo a sustação dos efeitos da NR-12. A reunião aconteceu em 30 de julho.

TRABALHO EM ALTURA: TERMINA CONSULTA SOBRE **NOVO ANEXO DA NR 35**

Encerrou-se em setembro a fase de consulta de um novo anexo da Norma Regulamentadora nº 35 (NR 35), que trata de regras para o trabalho em altura. A regra impacta setores como a Construção Civil, Manutenção, Eletricidade, Telefonia e Construção Naval.

O Item 35.5 "Sistemas de Proteção contra Quedas" e o Anexo II "Sistema de Ancoragem", ambos da NR 35, encontram-se em fase de discussão para definição do texto que entrará em vigor.

O Sistema FIRJAN defende um ajuste que categorize o anexo, separando serviços simples de complexos, deixando claro qual tipo de ancoragem necessita de profissional

habilitado. A categorização é necessária para não afetar a competitividade industrial.

A regra impacta setores como a Construção Civil, Manutenção, Eletricidade, Telefonia e Construção Naval

"Na prática, quer dizer que, se houver necessidade de se trocar uma lâmpada a mais de 2 metros de altura, é preciso contratar um engenheiro para dar um laudo. Isso cria burocracia e custos absurdos", explicou José Luiz de Barros, gerente de Segurança do Trabalho do Sistema FIRJAN. A fim de garantir que a Norma não afete a competitividade industrial, a Federação representará os interesses do setor, que estão sendo debatidos com sindicatos e empresários, na reunião da Comissão

Nacional Tripartite Temática (CNTT da NR 35), prevista para acontecer em novembro.

PERIÓDICICOS **LTR**[®]

Disponíveis em Versão Impressa e Digital!



Revista LTR

A Revista LTR é uma valiosa fonte de estudos e informações sobre doutrina, jurisprudência e legislação de Direito do Trabalho. Publicação Mensal, editada há mais de 75 anos ininterruptamente. Abrange toda Legislação Trabalhista do período; Doutrina elaborada e assinada por eminentes especialistas em Direito do Trabalho; Jurisprudência Trabalhista, acórdãos na íntegra dos Tribunais Superiores e Regionais. Repositório autorizado para indicação de julgados no STF e TST.



Suplemento Trabalhista

A melhor maneira de acompanhar o que acontece na área trabalhista é ter sempre à mão o indispensável Suplemento Trabalhista LTR. Em suas páginas você encontrará informações da maior importância para sua empresa e, o que é fundamental, para garantir informações abalizadas: estudos assinados por importantes especialistas.



Revista RPS

A Revista de Previdência Social, uma publicação pioneira no Brasil, é elaborada por equipe especializada, que seleciona e organiza mês a mês as informações mais relevantes, além de contar com a colaboração doutrinária das principais autoridades na área. A Revista de Previdência Social é um periódico mensal indispensável para o Setor de Relações Previdenciárias e advogados militantes na área.



Suplemento de Jurisprudência

Ter sempre à mão o indispensável Suplemento de Jurisprudência é a melhor maneira de acompanhar o que acontece na área trabalhista. Em suas páginas você encontrará ementas e acórdãos na íntegra, bem como informações da maior importância para sua empresa.

Faça agora sua assinatura!

www.ltreitora.com.br

Fone: (21) 2220-4744 | polorio@ltr.com.br

Rua Anfilóbio de Carvalho, 29
6º andar - Cjs 601/602
CEP: 20030-060
Rio de Janeiro / RJ



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

Medida Provisória 676, de 17.6.2015: Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015: Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**GABINETE DO MINISTRO**

Portaria nº 857, de 25 de junho de 2015: Altera a Norma Regulamentadora nº 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos.

Portaria nº 882, de 1º de julho de 2015 (DOU de 02/07/2015 – Seção 1): Altera o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28, que trata de fiscalização e penalidades.

Portaria nº 944, de 8 de julho de 2015: Estabelece as condições de segurança, sanitárias e de conforto nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais de transporte rodoviário de passageiros e de cargas.

Portaria nº 945, de 8 de julho de 2015, que trata da autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único da CLT, será regida de acordo com os procedimentos previstos nesta Portaria.

Portaria nº 1.013, de 21 de julho de 2015: Cria o Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Instrução Normativa nº 20, de 24 de julho de 2015: Altera dispositivos da Instrução Normativa nº 16, de 15 de outubro de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho.

CONSELHO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Portaria nº 3, de 7 de agosto de 2015: Institui o “Grupo de Trabalho *ad hoc*, de composição tripartite, decorrente do Memorando de Entendimento firmado em 27 de maio de 2015, em Brasília, por ocasião da visita da Missão de assistência técnica da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em virtude da reclamação formulada pelas Centrais Sindicais

alegando descumprimento da Convenção nº 154 (Convenção Coletiva) e da Convenção 81 (Inspeção do Trabalho)”.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Portaria nº 500, de 17 de julho de 2015: Prorroga em 30 dias o prazo da consulta pública do capítulo 35.5 e do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 35, que trata do trabalho em altura.

Portaria nº 501, de 28 de julho de 2015: Registra os Equipamentos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP), conforme Anexo I da portaria.

Comitê do Programa de Proteção ao Emprego
Resolução nº 1, de 20 de julho de 2015: Dispõe sobre as reuniões do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE.

Resolução nº 2, de 21 de julho de 2015: Estabelece regras e procedimentos para a adesão e o funcionamento do Programa de Proteção ao Emprego – PPE.

ATO DO CONGRESSO NACIONAL

Ato do presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 29, de 2015: “Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências”, tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

Resolução nº 746, de 2 de julho de 2015: Recomenda ações de estímulo para a inclusão da população negra nas políticas, programas e projetos custeados com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Resolução nº 748, de 2 julho de 2015: Disciplina o pagamento do abono salarial referente ao exercício de 2015/2016.

Resolução Nº 752, de 26 de agosto de 2015: “Regulamenta as linhas de crédito dos Programas de Geração de Emprego e Renda na área urbana – PROGER Urbano Investimento”.

Resolução Nº 753, de 26 de agosto de 2015: “Altera a Resolução nº 330, de 10 de julho de 2003, que instituiu a linha de Financiamento à Exportação para Micro e Pequenas Empresas – PROGER Exportação”.

Resolução nº 754, de 26 de agosto de 2015: Regulamenta os procedimentos para habilitação e concessão de seguro-desemprego para empregados domésticos dispensados sem justa causa na forma do art. 26 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

**MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL**
Instrução Normativa nº 80, de 14 de agosto de 2015: Altera a Instrução Normativa nº 28/INSS/PRES, de 16 de maio de 2008.

PODER LEGISLATIVO

Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015: Dispõe sobre

o exercício da profissão de motorista; para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional.

Lei ordinária nº 13.140, de 26 de junho de 2015: Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015: Dispõe sobre a política de valorização do salário-mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o período de 2016 a 2019.



SEGURANÇA
E SAÚDE NO
TRABALHO

INDÚSTRIA LEVA PLEITOS DA NR 12 AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

O Grupo Técnico de Saúde e Segurança Ocupacional do Sistema FIRJAN, coordenado por Ana Cristina Bastos, promoveu reuniões para discussão da Norma Regulamentadora nº 12 (NR 12), que estabelece critérios para o uso seguro de máquinas e equipamentos. Na primeira, foram debatidas sugestões para os anexos 6 e 7, que tratam de máquinas para panificação e açougue, respectivamente. Reuniram-se líderes sindicais, empresários e federações representativas da indústria e do comércio de todo o país.

Outros dois encontros foram realizados para discutir ajustes no anexo 8, com especificações para prensas e equipamentos similares. Estiveram presentes representantes dos sindicatos do setor metalmeccânico e empresários de diversos outros setores.

Os pleitos compilados foram levados pela Federação à Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT da NR 12), em 27 e 28 de agosto, em Brasília. Até o fim do ano também serão elaboradas sugestões de melhorias com as indústrias de borracha e calçadista.



José Luiz de Barros participa de reunião na sede do Sistema FIRJAN

José Luiz de Barros, gerente de Segurança do Trabalho do Sistema FIRJAN, destacou entre os principais problemas identificados pelas empresas a questão da compra de novos equipamentos: “Com a norma, as indústrias se veem obrigadas a se desfazer de suas máquinas antigas, sem qualquer possibilidade de revendê-las. Um ônus incalculável”.

LEI DE INCLUSÃO DE PCDs: POSICIONAMENTO DA FIRJAN

Em janeiro de 2016, entra em vigor a Lei da Inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD), sancionada pela Presidência da República, no dia 6 de julho deste ano. A referida Lei objetiva consolidar várias medidas protetivas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência, dando-lhes, portanto, maiores garantias ao exercício dos direitos civis, administrativos e judiciais. Entre outras matérias, disciplina a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, buscando promover, incentivar e dar efetividade ao cumprimento da reserva de cotas.

O projeto de lei que deu origem ao novel diploma foi aprovado no Congresso Nacional, com dispositivos cujo cumprimento imediato seria de extrema dificuldade para algumas empresas, a exemplo do art. 101 – que fazia remissão à regra percentual prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 para obrigar as empresas com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários habilitados ou pessoas com deficiência.

Porém, a Exma. Sra. Presidente da República, ao examinar o texto para efeito de sancioná-lo ou vetá-lo, houve por bem vetar parcialmente a referida iniciativa, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição da República, por contrariedade ao interesse público e inconstitucionalidade.

Dentre 7 (sete) vetos presidenciais, 3 (três) destacam-se pelo impacto negativo que os dispositivos poderiam causar à Indústria Nacional, bem como ao setor produtivo como um todo.

Assim, a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN, no exercício da representatividade da indústria fluminense, vem trabalhando junto ao Congresso Nacional pela manutenção dos vetos presidenciais aos seguintes dispositivos da Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, na forma das justificativas abaixo:

• "Art. 29. As instituições de educação profissional e tecnológica, as de educação, ciência e tecnologia e as de educação superior, públicas federais e privadas, são obrigadas a reservar, em cada processo seletivo para ingresso nos respectivos cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, de educação profissional técnica de nível médio, de educação profissional tecnológica e de graduação e

pós-graduação, no mínimo, 10% (dez por cento) de suas vagas, por curso e turno, para estudantes com deficiência."

Justificativa: a cota estabelecida impactará a administração das vagas nos cursos de qualificação profissional e de ensino superior do SENAI; além disso, no âmbito do Programa Universidade para Todos - PROUNI o governo federal concede bolsas integrais e parciais a pessoas com deficiência, de acordo com a respectiva renda familiar.

• "Art. 32, (...) II - definição de projetos e adoção de tipologias construtivas que considerem os princípios do desenho universal".

Justificativa: a permanência do dispositivo impactaria negativamente as empresas no setor da construção civil, responsáveis pela construção das unidades habitacionais do Programa Minha Casa, Minha Vida, gerando aumento significativo dos custos.

• "Art. 101 [que altera caput, incisos e § 4º do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991]: "Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados são obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção: I - de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove) empregados, 1 (um) empregado; II - de 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento) do total de empregados; III - de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento) do total de empregados; IV - de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento) do total de empregados; V - mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento) do total de empregados. (...) § 4º O cumprimento da reserva de cargos nas empresas entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) empregados passará a ser fiscalizado no prazo de 3 (três) anos."

Justificativa: A reserva de vagas para os portadores de deficiência não garante a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho tendo em vista que há enorme dificuldade dos empregadores em encontrar pessoas beneficiadas pela cota com qualificação exigida pelo Ministério do Trabalho, na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Sendo assim, mais importante do que ampliar a abrangência da lei 8.213/91, é preparar

as pessoas para que possam ingressar no mercado de trabalho por seus méritos, ou seja, estimular a capacitação profissional.

Ampliar a reserva de cotas às empresas com mais de 50 empregados além de não atingir o objetivo pretendido –

o de inserir os portadores de deficiência no mercado de trabalho - gerará impacto negativo relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão de obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas.

TST DETERMINA REINTEGRAÇÃO DE AUXILIAR DE ENFERMAGEM PORTADORA DE HIV DEMITIDA POR HOSPITAL

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho considerou discriminatória e declarou nula a dispensa de uma auxiliar de enfermagem hospitalar portadora do vírus HIV. Em julgamento de embargos nesta quinta-feira (25), a SDI-1 reformou decisão da Quarta Turma do TST e determinou sua reintegração e o pagamento de salário e demais verbas referentes ao período de afastamento. A decisão foi unânime.

Contratada por uma empresa de saúde, a auxiliar trabalhou sete anos no pronto-socorro de um hospital, em São Paulo (SP). Na reclamação trabalhista, ela disse que, em fevereiro de 2007, soube que havia contraído o vírus HIV de seu ex-marido e, durante um ano, ficou afastada pelo INSS devido a diversos sintomas decorrentes dessa condição. Ao voltar ao trabalho, afirmou ter sido vítima de discriminação e constrangimentos por parte da supervisora, até ser dispensada em outubro de 2008.

A empresa sustentou que a rescisão se deu por desenvolvimento insatisfatório do trabalho, porque a auxiliar, após a alta, passou a ser negligente e imprudente em suas tarefas e a faltar injustificadamente e sem avisar os superiores. Apresentou e-mails da gerência de enfermagem ao departamento de recursos humanos e cópias de três advertências dirigidas à empregada para provar a alegação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a sentença que indeferiu a reintegração, por entender que a auxiliar não produziu prova contra a argumentação da empresa, indicando, em depoimento, que era bom o ambiente de trabalho, inclusive em relação aos superiores hierárquicos, o que afastaria a hipótese de atitude discriminatória e assédio moral. A Quarta Turma do TST não conheceu de novo recurso da trabalhadora com base na Súmula 126, que impede o reexame de fatos e provas.

SDI-1

No recurso de embargos à SDI-1, a auxiliar argumentou que a dispensa imotivada de portadora de HIV já é, por si só, discriminatória, nos termos da Súmula 443.

Ao examinar o quadro descrito pelo TRT-SP, o relator, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, ressaltou que, apesar das advertências, trechos do acórdão demonstravam que a desatenção no trabalho surgiu depois do diagnóstico da doença, e indicavam que os desgastes decorrentes das chamadas “doenças oportunistas” contribuíram para esse quadro. Com esses fundamentos, considerou que as decisões anteriores contrariaram a Súmula 443 e proveu os embargos.

Fonte: <http://goo.gl/81cSmQ>



HOMEM GANHA INDENIZAÇÃO POR TER QUE TROCAR DE UNIFORME EM VESTIÁRIO MISTO

A Companhia de Engenharia de Tráfego do Rio de Janeiro foi condenada a pagar R\$ 5 mil a título de indenização por danos morais a um de seus empregados, que afirmou ter de trocar de uniforme em vestiário misto. “O funcionário era obrigado a trocar de roupa na frente de pessoas do sexo oposto, o que certamente é muito constrangedor”, destacou o ministro Cláudio Brandão, relator do recurso no Tribunal Superior do Trabalho.

O problema começou em 2010, quando a CET passou a exigir o uso de uniforme dos técnicos de controle de tráfego. No entanto, de acordo com o funcionário, não foram oferecidas instalações próprias para a troca de roupa, tendo homens e mulheres que dividir o mesmo espaço. “Foi enviado um e-mail para o gerente, comunicando o problema, mas nada foi feito”, acusou.

A empresa foi revel, não comparecendo à audiência de julgamento. Com a ausência de defesa, os fatos narrados

pelo trabalhador foram tomados como verdadeiros, e a companhia foi condenada a pagar R\$ 5 mil.

A empresa apresentou recurso ordinário alegando que sempre ofereceu vestiários separados por sexo. A sentença, porém, foi mantida.

A companhia recorreu ainda ao TST, justificando que era do trabalhador o ônus de provar o dano moral, mas o agravo de instrumento não foi provido devido à revelia declarada no primeiro grau. Mesmo assim, o caso foi destacado pelos ministros da Sétima Turma. “É constrangedor ao ser humano ter de expor suas intimidades, trocando de roupas perante seus colegas de trabalho, ainda mais em se tratando de pessoas do sexo oposto. É uma clara violação, desnecessária e descabida, da intimidade do funcionário”, afirmou o ministro Claudio Brandão no julgamento.

Fonte: <http://goo.gl/MqT8Zb>

EVENTO	LOCAL	DATA e CONTATO
Benefícios do Direito Previdenciário “Normas e Procedimento”	Av. Rio Branco 93, Centro – Rio de Janeiro/RJ	26 de outubro de 2015 cursos.seminarios@ltr.com.br
Fraudes em Licitação, Contratos de Serviços, Obras Públicas e o Alcance da Nova Lei Anticorrupção	Brasília/DF	26 e 27 de outubro de 2015 comercial@atostreinamentos.com.br
VII Congresso Internacional de Direito Previdenciário	San José Costa Rica – Costa Rica	31 de outubro a 7 de novembro de 2015 www.iape.com.br
Princípios Constitucionais de Previdência Social e Benefícios por Incapacidade	Rua Washington Luiz, 1.110, no 6º andar – Escola Superior de Advocacia – Porto Alegre/RS	5 de novembro de 2015 Telefone: (51) 3287-1842
Sentença Trabalhista com Reflexos Materiais, Processuais e Previdenciários	Av. Rio Branco, 135 / 504, Centro – Rio de Janeiro/RJ	6 de novembro de 2015 zenaidealves.advrj@gmail.com
Advocacia nos Tribunais Regionais do Trabalho	Rua Washington Luiz, 1.110, no 6º andar – Porto Alegre/RS	9 a 12 de novembro de 2015 esainfo@oabrs.org.br
Novo CPC - Trabalhista	Casa do Advogado de Itapeva Avenida Governador Mário Covas, 574 – Centro – São Paulo/SP	10 de novembro de 2015 Telefone: (15) 3524-1119