



CONHEÇA E EXERÇA OS SEUS DIREITOS

Nesta edição:

Incorporação da gratificação de função 2

Alcoolismo 2

Auxílio acidente 2

Assédio Moral: Denuncie! 3

PCCS 95 Ações Judiciais 4

Gratificação de função Motoristas 4

Consulta jurídica aposentadoria 4

Fique atento!

O SINTECT realizará curso de formação para os Delegados Sindicais. As datas serão divulgadas em breve através dos boletins do Sindicato.

BANCO POSTAL: Justiça do Trabalho condena ECT e Banco ao pagamento de horas extras a trabalhador do Banco Postal

Os ecetistas que exercem as suas funções junto às agências de Banco Postal têm direito a à jornada de seis horas dos bancários, conforme prescreve o artigo 224 da CLT.

A Justiça do Trabalho tem condenado a ECT a pagar ao funcionário as horas extras passadas e futuras trabalhadas por ele além da sexta hora diária. Ou seja, o trabalhador (atendente postal) que cumpre ou cumpriu jornada de 8 (oito) têm direito a receber 2 (duas) horas extras por dia trabalhado.

O TST - Tribunal Superior do Trabalho tem decidido reiteradamente dessa maneira. Segundo o

Ministro Pedro Paulo Manus, do TST: "(...) É incontestável que os empregados dos bancos, das empresas de crédito e dos Bancos Postais estão submetidos às mesmas condições de trabalho a permitir a equiparação de jornada diária". O Tribunal Superior do Trabalho está reparando uma injustiça, ao condenar a ECT, o Bradesco e agora o Banco do Brasil a compensar o trabalhador pelas horas extras trabalhadas que não foram devidamente remuneradas. **Os trabalhadores interessados em propor ação trabalhista, deverão procurar o sindicato.**

Funções dos trabalhadores do Banco Postal

As funções dos (as) trabalhadores (as) do Banco Postal estão ligadas aos serviços prestados pelas agências, entre os quais:

A) a recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança; B) recebimentos e pagamentos; aplicações e resgates em fundos de investimento; C) execução de ordens de pagamento, recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos.

Essas funções são tipicamente as mesmas exercidas pelos bancários.

Em razão disso, o TST tem condenado a ECT, Bradesco e futuramente o Banco do Brasil ao pagamento de 2 (duas) horas extras diárias. Todo (a) o (a) trabalhador (a), seja concursado como carteiro, OTT ou qualquer outro cargo, que desempenha ou tenha desempenhado essas funções durante determinado período tem direito a receber as quantias referentes as horas extras trabalhadas.

Trabalhador pode requerer o pagamento das horas extras até os últimos 5 (cinco) anos

Os trabalhadores e trabalhadoras podem requerer judicialmente o reconhecimento da jornada de 6 (seis) horas diárias bem como o pagamento dos valores referentes às horas extras não pagas nos últimos 5 (cinco) anos. Em 1 (um) ano de trabalho pode-se chegar a soma de 495 (quatrocentos e noventa e cinco) horas.

JUSTIÇA DO TRABALHO EM SÃO PAULO CONDENA ECT AO PAGAMENTO DE DANO MORAL A OTT

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo manteve a condenação da ECT ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 50.000,00 ao OTT, lotado no CTC Santo André, em virtude do trabalhador ter contraído doença ocupacional em virtude das más condições de trabalho no setor.

A gratificação de função percebida por tempo superior a dez anos incorpora ao patrimônio jurídico do empregado

“A supressão da gratificação de função afronta a Súmula 372 do TST”

A ECT não pode suprimir o pagamento das gratificações recebidas por trabalhadores há mais de 10 (dez) anos. A supressão da gratificação afronta a Súmula 372 do TST.

Foi o que ocorreu com um trabalhador admitido aos em 18.02.1987 e desde 20.07.1990 passou a desempenhar a função de Motorista Operacional, recebendo a respectiva gratificação de

função. Ocorre que em dezembro/2007 o trabalhador ficou afastado pelo INSS de 24.11.2007 a 01.01.2009, recebendo auxílio-doença. Ao retornar ao trabalho, após a alta do INSS, perdeu a função de Motorista Operacional, passando a ser Motorista, quando foi suprimida a gratificação de função. Inconformado, procurou assistência jurídica no sindicato. Os advogados propuse-

ram ação trabalhista e a 87ª. Vara do Trabalho de São Paulo condenou a ECT a pagar o adicional desde a volta ao trabalho, sob pena de multa diária, decisão mantida pela 3ª. Turma do Tribunal Regional do Trabalho.

Todos os trabalhadores que tiveram suas gratificações suprimidas, apesar de recebê-las há mais de 10 anos devem procurar o jurídico do sindicato.

Orientação jurídica: O (a) trabalhador (a) que sofrer de **alcoolismo** deve se inscrever no programa de recuperação da Empresa. Maiores informações podem ser obtidas junto a Secretaria de Saúde do Sindicato. Essa medida traz maior segurança e proteção contra a demissão por justa causa, além de ajudá-lo para a cura dessa doença.

Auxílio-Acidente: Direito do trabalhador que sofre acidente no trabalho, ou contrai um doença em razão do trabalho



“A ação judicial para o recebimento do auxílio acidente é proposta contra o INSS”

Muitos trabalhadores que tiveram um acidente do trabalho, ou uma doença provocada ou agravada pelas condições de trabalho tem direito ao benefício previdenciário chamado AUXÍLIO ACIDENTE. Na maioria das vezes as causas desses acidentes, estão presentes nos mobiliários inadequados, ritmo acelerado, assédio moral, cobrança exagerada, e desrespeito a diversos fatores. Os acidentes mas frequentes são os que causam fraturas, lesões, distúrbios osteomusculares, que incluem doença da COLUNA, LER DORT, BURSITE e outros. O auxílio acidente é uma espécie de seguro de vida, uma indenização mensal, pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social-INSS ao trabalhador que teve sua capacidade de trabalho re-

duzida por um acidente. Ou por uma doença adquirida pelas condições de trabalho. Na nossa categoria há casos de lesões por esforços repetitivos para aqueles que fazem triagem de correspondências, problemas na coluna para aqueles que carregam peso, no caso carteiro, e operador de triagem e transbordo, e outras atividades que obrigam o trabalhador a liberar esforços físicos e movimentos repetitivos.

O valor do benefício corresponde a 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício. O salário de benefício é a média dos 80% maiores salários de contribuição, que é o valor sobre o qual é feita a contribuição ao INSS. O auxílio-acidente é pago até a aposentadoria do trabalhador. Atenção, qualquer acidente ocorrido nos deslocamentos

de casa para o trabalho e do trabalho para casa é considerado acidente do trabalho.

O importante mesmo é não ter acidentes nem doenças, por isso muita atenção nas orientações de segurança e, caso ocorra qualquer acidente, comunique a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Você também pode tirar suas dúvidas no plantão jurídico previdenciário levando consigo todos os documentos relacionados a doença adquirida.

Os trabalhadores nesta condição deverão procurar o sindicato para propor as ações judiciais necessárias.

Dra. Lane Pereira, advogada especialista em Direito Previdenciário

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1. O que vem a ser assédio moral no ambiente de trabalho?

R. Assédio moral é toda conduta praticada no ambiente de trabalho, praticada pelo empregador ou por seus prepostos, no sentido de desestabilizar, humilhar e constranger os seus empregados que lhe são subordinados, tudo de modo a golpear sua auto-estima.

É conduta tipicamente autoritária do empregador ou dos seus prepostos que, de forma equivocada, pensam serem os “donos do mundo” com poderes ilimitados sobre os seus subordinados.

É importante frisar que o assédio moral não fica caracterizado por uma única conduta patronal, mas sim de condutas reiteradas e prolongadas no tempo. Esse é o tipo de assédio moral vertical denominado descendente e, com certeza, o mais comum no meio ambiente do trabalho.

2. Há outros tipos de assédio moral no ambiente de trabalho?

R. Sim. Além do assédio moral vertical denominado descendente é possível falar, também, no assédio moral vertical ascendente, com muito menor frequência, quando os empregados não aceitam a condição estabelecida pelo empregador em relação, por exemplo, à escolha de um superior hierárquico. Ora, o poder diretivo - do qual decorre o poder de organização, de controle e disciplinar - pertence ao empregador que assume os riscos do empreendimento. Portanto, não é crível e nem aceitável que um subordinado se oponha àquele superior hierárquico escolhido pelo empregador, desde que aquele – o superior hierárquico – haja com respeito e urbanidade no meio ambiente do trabalho.

Outra hipótese que também tem se mostrado existente nas empresas é o assédio moral horizontal, ou seja, aquele praticado por um empregado em face de outro de mesmo nível hierárquico, tudo com o consentimento do empregador. Isso ocorre, por exemplo, nos casos de inveja e de disputa por cargos. Num ambiente de trabalho sadio não é possível aceitar que um ou alguns empregados assediem outros, ainda que de mesmo nível hierárquico.

3. Quais exemplos de condutas que podem caracterizar o assédio moral no ambiente do trabalho?

R. É possível exemplificar algumas condutas que caracterizam, indiscutivelmente, o assédio moral, em especial aquele de natureza vertical descendente.

Entre outras pode-se dizer a conduta patronal no sentido de atribuir um serviço ao subordinado para realização, por exemplo, por quatro horas, embora o superior hierárquico tenha pleno conhecimento que o mesmo necessitaria de alguns dias para fazê-lo.

Outra hipótese, muito corriqueira, é aquela na qual o superior hierárquico ofende o seu subordinado com palavras, xingamentos, apelidos depreciativos (nem todos o são), o chama de incompetente, de burro, de “braço curto”, o ameaça de despedimento por justa causa com o intuito de forçá-lo a pedir demissão.

Ainda é possível identificar o assédio moral descendente quando há evidente cobrança abusiva pelo cumprimento de metas impossíveis, sob pena de despedimento

(demissão).

Contudo, importa esclarecer que nem tudo o que ocorre no ambiente de trabalho deve ser caracterizado como assédio moral.

Meros dissabores ocasionais não caracterizam a existência de assédio moral.

4. Quais problemas podem ocorrer a um empregado assediado moralmente?

R. Um empregado assediado moralmente pode adquirir doenças de cunho mental como, por exemplo, síndrome do pânico, depressão, ansiedade, angústia, o que por certo implicará em baixa produtividade no trabalho e, como consequência, no afastamento do mesmo pela Previdência Social.

5. Quais as consequências para o empregador no caso de ficar comprovado o assédio moral no ambiente de trabalho?

R. A principal e imediata consequência é que, uma vez levados tais fatos à Justiça do Trabalho, é possível pleitear uma indenização por danos morais decorrente do assédio moral no ambiente de trabalho.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho não contempla nenhum artigo que trate especificamente acerca do *quantum* deva ser fixado pelo juiz do trabalho a título de indenização por danos morais. Contudo, como o referido direito foi elevado à categoria constitucional (artigo 5º, inciso X, da CF/88), o simples fato de não existir previsão na CLT não implica que a norma constitucional possa ser considerada como de eficácia contida.

Quando o juiz constata faticamente a existência de assédio moral no ambiente de trabalho deve deferir a indenização por danos morais, se esta for postulada pelo empregado.

Outra consequência possível é a comunicação de um caso de assédio moral no ambiente do trabalho ao Ministério Público do Trabalho que poderá instaurar investigação com o intuito de verificar se a conduta patronal é genérica, ou seja, aplicada a todos ou a parte dos empregados, o que poderá implicar na propositura de uma ação civil pública que vise a cessação dessa conduta abusiva.

No caso da fixação do valor da indenização os doutrinadores sustentam que sua fixação deve levar em conta dois requisitos importantes: o juiz do trabalho deve levar em consideração a condição econômica do ofensor e o grau de prestígio que goza o ofendido perante a sociedade. Além disso, a indenização não pode ser tão ínfima a ponto de estimular o ofensor à mesma prática novamente e nem tão elevada a ponto de levá-lo à ruína, uma vez que a indenização deve ter cunho pedagógico.

Nossos agradecimentos ao Dr. André Cremonesi, Juiz do Trabalho Titular da 5a. Vara do Trabalho de São Paulo, por escrever esse artigo especialmente para do Correio Jurídico.

As denúncias de assédio moral e sexual deverão ser encaminhadas ao SINTECT/SP. Todas serão objeto de apuração e sujeitas a adoção de medidas judiciais contra a empresa e contra o (a) assediador (a)



PCCS 95—SINDICATO INTENSIFICARÁ A PROPOSITURA DE AÇÕES JUDICIAIS

Os (as) trabalhadores (as) que ingressaram na ECT até 31 de maio de 2008 poderão pleitear os “step’s” (progressões) previstos no PCCS/1995.

Para isso, deverão propor ação judicial na Justiça do Trabalho. A Justiça tem assegurado o direito a progressão horizontal a todos (as) os (as) trabalhadores (as), sempre com base nos últimos 5 (cinco) anos.

Orientação: Os (as) trabalhadores (as) deverão providenciar os documentos que constam na lista ao lado e se dirigirem ao sindicato (sede e subedes) para entrega dos documentos e para assinatura da procuração e demais documentos para a propositura da ação.

JUSTIÇA DO TRABALHO OBRIGA A ECT A PAGAR GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO A CARTEIRO MOTORIZADO

O Carteiro Motorizado Sérgio havia sido demitido em 1997. Porém, foi anistiado pela Lei nº 11282/2006 e reintegrado em 2008. No entanto, a empresa o reintegrou como Carteiro I, o que fez o trabalhador perder a gratificação de função. Inconformado, Sérgio buscou orientação jurídica dos advogados do SINTECT. Através do Dr. Gilmar, o trabalhador propôs ação judicial contra a ECT. Felizmente, a 9ª Vara do Trabalho de Guarulhos e o Tribunal Regional do Trabalho determinaram à empresa respeitar as condições anteriores à dispensa, ou seja, mandaram a ECT reenquadrar o trabalhador como Carteiro Motorizado e a implantar e pagar a gratificação de função desde a reintegração.

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A AÇÃO:

- Cópia simples do RG e do CPF;
- Cópia simples da Carteira de Trabalho (das folhas com os dados pessoais, foto, do contrato de trabalho da ECT e de todas as folhas que tiverem anotação da ECT);
- Cópia simples do cartão do PIS;
- Comprovante de residência;
- Currículo funcional (emitido via intranet – RH 24h);
- Histórico de Referências Salariais (emitido pela ECT);
- Contra cheques dos últimos 5 anos.

Se for **Anistiado** fornecer, ainda: requerimento de Anistia e cópia da portaria/publicação no Diário Oficial que concedeu a Anistia.

JUSTIÇA DO TRABALHO CONDENA EMPRESA A PAGAR ADICIONAL DE FUNÇÃO A MOTORISTA OPERACIONAL

O trabalhador foi admitido em 18.02.1987 e desde 20.07.1990 exercia a função de Motorista Operacional, recebendo a gratificação de função. Em dezembro/2007 o Motorista sofreu acidente não relacionado ao trabalho, quando machucou o joelho esquerdo e foi submetido a três cirurgias. Por isso, ficou afastado de 24.11.2007 a 01.01.2009, com percepção de auxílio-doença previdenciário. Ao retornar ao trabalho, após a alta do INSS, perdeu a função de Motorista Operacional e a gratificação. Inconformado, procurou assistência jurídica no sindicato que propôs ação trabalhista e a 87ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a ECT a pagar o adicional desde a volta ao trabalho, sob pena de multa diária.

Acesse o site do sindicato: www.sintect-sp.org.br

O presente informativo destina-se ao SINTECT/SP e aos seus associados. O conteúdo deste material tem caráter meramente informativo e não substitui a orientação de um (a) advogado (a) de confiança do leitor. O SINTECT/SP está autorizado a divulgar esse material entre os seus associados. A reprodução poderá ser realizada somente se autorizada pelo Autor.

• • • • •

Material elaborado por Hudson Marcelo da Silva—advogado e assessor jurídico do SINTECT/SP. Todos os direitos reservados.

Sindicato oferece consulta na área de aposentadorias e acidentes do trabalho

O SINTECT/SP oferece consulta na área de aposentadorias e acidentes do trabalho.

Os trabalhadores dos correios também têm assessoria jurídica na área de aposentadorias, benefícios previdenciários e acidentes do trabalho.

O serviço inclui consultas sobre dúvidas para se obter benefícios ou reajustes, e contagem de tempo para aposentadoria. Caso seja necessário, também serão propostas ações na justiça para garantir os direitos.

Outra importante área de prestação de serviços jurídicos é a relativa aos acidentes de trabalho. Sabemos que grande parte da categoria esta exposta a diversos riscos à saúde: seja em acidentes na rua, seja nas doenças modernas como as lesões por esforço repetitivo ou mesmo os riscos a que todos nós estamos submetidos. Você sabia que em muitos casos o trabalhador tem direito a determinados benefícios, mas que o INSS não os paga de acordo com a lei? Esses benefícios devem ser

cobrados na justiça. Pois é, não perca tempo. Caso você tenha alguma dúvida nestas áreas marque no sindicato uma consulta. Os plantões ocorrerão todas as quintas-feiras, das 15 horas as 18 horas, na sede do sindicato.



“O FUTURO DO BRASIL É O NOSSO FUTURO!”