

## Editorial

O Informativo Sindical de LBS Sociedade de Advogados procura articular temas do momento com reflexão, crítica, notícias do Legislativo, Judiciário e Executivo com repercussão nas relações de trabalho.

Em cada número, reunimos artigos e notícias relacionadas às atividades de nossa equipe de modo a contribuir com a atuação de dirigentes, advogados, assessores e demais interessados nas questões sindicais no Brasil.

O eixo principal deste número é a negociação coletiva e a ação sindical. Todos os textos, de alguma forma, relacionam-se com a importância da negociação coletiva.

Neste número, na coluna *Tema do momento*, voltamos ao PPE (Programa de Proteção ao Emprego). A Medida Provisória nº 680 será objeto de análise do Congresso Nacional. Trata-se de modelo no qual o papel do sindicato é relevante, pois a inclusão da empresa no sistema do PPE depende do resultado da negociação coletiva e dos termos do acordo coletivo celebrados. De outro lado, o acompanhamento do programa se dá por intermédio de comissão de empregados. Portanto, mesmo para os setores mais críticos ao PPE, é inegável que as entidades sindicais precisam se preparar para o desafio da negociação em tempos de crise.

Em *Reflexão e Crítica*, iniciamos uma série de artigos sobre negociações coletivas. A ideia é abordar as alterações e perdas nos sistemas de negociação coletiva em decorrência da crise. Neste número trataremos das últimas negociações na Espanha.

No quadro *Notícias & Acontecimentos*, destacamos as audiências públicas nas Assembleias Legislativas acerca do Projeto de Lei da Terceirização. O embate legislativo tem feito movimentar setores do mundo jurídico, acadêmico, parlamentar e sindical em intensa reflexão sobre as relações de trabalho aqui e no mundo. E ainda o lançamento da *Agenda Legislativa dos Trabalhadores* da Central Única dos Trabalhadores, em 2 de setembro, no Senado Federal. Trata-se de instrumento de acompanhamento legislativo sinalizador dos projetos em tramitação que importam conquistas ou riscos para os trabalhadores.

Destacamos alguns projetos de lei ou medidas provisórias em tramitação e que são acompanhados pela equipe de LBS Sociedade de Advogados.

Por fim, sempre uma dica cultural. Neste número, o 21º Concurso Latino-Americano de Fotografia Documental - *Los Trabajos y los Días*.

**José Eymard Loguercio**  
Sócio de LBS Advogados

## Tema do Momento

### Programa de Proteção ao Emprego

Está em vigor o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), criado pela Medida Provisória nº 680/2015 (6 de julho de 2015), que tem como objetivo reduzir o número crescente de demissões de trabalhadores, sob a alegação de corte de gastos.

Para participar do programa, empresa precisa comprovar dificuldades financeiras e deve atingir um índice, denominado Indicador Líquido de Emprego (ILE). O PPE permite a redução temporária da jornada de trabalho e de salário em até 30%, sendo que o valor recebido pelo funcionário após o desconto não poderá ser inferior a um salário-mínimo (R\$ 788, em 2015), mediante acordo coletivo. A medida prevê ainda, em seu artigo 4º, um complemento da metade da perda salarial por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador, limitada a 65% do valor máximo da parcela de seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho. A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados ou, no mínimo, os empregados de um mesmo setor. Não sendo aprovado apenas para determinados cargos. As empresas poderão aderir ao programa por seis meses, prorrogáveis por mais seis. As que aderirem não poderão demitir nenhum funcionário durante o prazo de vigência do programa e, após seu término, até 1/3 (um terço) do período de adesão. Poderá então reduzir a jornada de trabalho em até 30% e com diminuição proporcional do salário. A redução salarial será coberta e complementação de 50% da perda com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), limitada a 65% do maior benefício do seguro-desemprego.

Na Câmara, a [MP recebeu 175 emendas](#), algumas aumentando a proteção ao trabalhador, mas outras – como não poderia deixar de ser diante da atual composição do Congresso – prejudiciais ao trabalhador aumentando a flexibilização dos direitos.

O PPE está sendo apreciado, mas seus efeitos já vigoram. A primeira empresa a aderir ao programa foi do ramo de autopeças, a Grammer, de Atibaia (SP), fabricante de bancos e assentos para automóveis, caminhões e tratores.

Os trabalhadores aceitaram, em assembleia sindical, a redução da jornada em 20%. A redução salarial correspondente será coberta em parte (50%) pelo FAT. O Sindicato dos Metalúrgicos de Bragança Paulista e Atibaia conseguiu negociar com a empresa o pagamento integral do 13º salário e das férias.

No ABC a primeira empresa a se candidatar ao programa foi também do setor de autopeças, a Rassini Automotive, de São Bernardo, que acordou com o sindicato a redução de 15% da jornada de trabalho e dos salários. A direção dos metalúrgicos do ABC, ao apoiar a adesão da empresa, ressaltou a diferença em relação ao exemplo da filial carioca, que demitiu 10% dos seus funcionários.

Quando foi lançada a sugestão da flexibilização da jornada do trabalho e da remuneração em troca da estabilidade no emprego, a ideia era defender os empregos na indústria automotiva, que começava a dar sinais de esgotamento em suas vendas, mas até o momento nenhuma montadora quis negociar a utilização do PPE.

## O modelo alemão

O programa é baseado no modelo alemão de flexibilização, chamado *kurzarbeit*, que seria algo como “trabalho curto”, que prevê a redução de até 60% do salário. O tema começou a ser debatido a partir de uma viagem àquele país de uma comitiva de sindicalistas da CUT e Força Sindical, de empresários e de técnicos do Ministério do Trabalho, em 2013.

## Prós e contras

Apesar de a proposta ter sido apresentada ao Planalto, com o apoio de todas as centrais sindicais, em 2014, ainda existem dúvidas e diferenças de avaliação sobre os resultados do PPE.

Em reunião das centrais sindicais na sede do Dieese no dia 22 de julho, o presidente do **Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**, Rafael Marques, relatou a reunião da Executiva da CUT, realizada dois dias antes, para analisar a questão e disse que houve “*um debate intenso, duro e leal a respeito da forma como vamos construir o Programa de Proteção ao Emprego na base*”. Segundo ele, houve “*apoio majoritário ao PPE e a certeza da necessidade da adesão para a manutenção dos empregos*”, mas a ênfase no debate não esconde as divergências.

Para Ricardo Patah, presidente da **União Geral dos Trabalhadores (UGT)**, o programa tem seus méritos, mas “*não é solução para o desemprego, pois não vai ao cerne da questão da redução da atividade econômica, induzida pela política recessiva imposta ao país no âmbito do draconiano ajuste fiscal em curso*”. Ele ressalta que a central apoia a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais.

Outras críticas originam-se na flexibilização dos direitos trabalhistas que o programa promove. Para a **Central dos Trabalhadores Brasileiros (CTB)**, o programa “*cujo conteúdo é, obviamente, apoiado pelas entidades patronais — significa mais um retrocesso para a classe trabalhadora*”. A central equipara as medidas do PPE ao “*banco de horas e do chamado sistema “layoff”, cujo propósito temos visto na prática: aumentar o lucro das empresas, em detrimento de qualquer tipo de interesse social ou da manutenção de seus funcionários*”.

O **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP)** alertou para os riscos da tramitação da MP no Congresso. “*Frente à investida sobre os direitos trabalhistas, as centrais precisam ficar atentas à tramitação da matéria, especialmente para evitar que uma medida destinada a proteger o emprego em momento de crise se transforme numa ameaça permanente aos direitos trabalhistas*”, disse Antônio Augusto de Queiroz, diretor da entidade. A **Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra)** vai no mesmo sentido advertindo que as empresas poderão se utilizar da MP para promover a precarização do trabalho.

## Utilização dos recursos do FAT

Uma questão que provoca muito debate é sobre a utilização dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Alguns sindicalistas argumentam que o FAT deve ser preservado para “*seguir servindo como fundamental instrumento de políticas públicas de emprego, renda e qualificação profissional*”. Outros lembram que defender o emprego significa também manter a contribuição previdenciária, o consumo e a contribuir para o crescimento econômico.

## Por que o patronato se opõe?

A **Confederação Nacional da Indústria (CNI)** participou da delegação que visitou a Alemanha para conhecer o programa e editou um relatório **[“Crises Econômicas e Flexibilidade no Trabalho – os casos da Alemanha e do Brasil”](#)**, em defesa desse tipo de política. Os empresários, entretanto, são contrários à estabilidade no emprego condicionada à adesão ao programa. Além disso, os criticam a necessidade de as empresas estarem com os impostos “em dia” para participar do programa.

Por outro lado, os problemas no setor automotivo não podem ser atribuídos à crise econômica e política. Existem outros fatores: tanto conjunturais, no Brasil e nos países vizinhos, especialmente da Argentina; como problemas estruturais, como o superdimensionamento. Tudo isso tem que ser enfrentado com outras medidas.

## O processo de análise e aprovação

A Medida Provisória deve ser analisada e aprovada pelo Congresso Nacional em até 120 dias (prazo máximo de tramitação de uma MP). O prazo de emendas já se esgotou e foram apresentadas 175 emendas (**[clique aqui](#)** para ver o quadro das emendas organizadas por tema).

Além das emendas já apresentadas, o Relator, Deputado Daniel Vilela (PMDB-GO), poderá propor novas alterações de texto para levar ao plenário.

Nesse sentido, é importante acompanhar alguns pontos que já estão circulando tanto nas emendas, como em textos e questionamentos ou dúvidas suscitadas por entidades patronais e sindicais, para que se possa estabelecer uma estratégia de ação.

Alguns dos aspectos a serem regulamentados de acordo com as emendas:

- Critérios e condições de elegibilidade (se deve ser para todos os setores, ou setores específicos).
- Estabelece o dever de comprovar a dificuldade econômico-financeira por meios contábeis, tributários e bancários.
- Proíbe as remessas de lucro para o exterior enquanto perdurar a redução temporária de jornada.
- Proíbe o uso de banco de horas, bem como a realização de horas extras enquanto houver redução temporária da jornada de trabalho (PPE).
- Duração do programa.
- Acordo coletivo de trabalho específico.
- Redução da jornada de trabalho & horas extras.
- Redução salarial.
- Compensação pecuniária.
- Remuneração PPE.
- Base de cálculo INSS, FGTS e IRF.
- Proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa.
- Fonte de custeio PPE.
- Funcionamento PPE.
- Temas estranhos ao PPE, mas pertinentes às relações de trabalho.

## Reflexão & Crítica

### Negociações Coletivas

*A seguir, damos início a série de artigos sobre negociações coletivas, mostrando outros sistemas, exemplos exitosos ou situações de fragilização do processo negocial.*

*A ideia é tratar das alterações e dos retrocessos nos sistemas de negociação coletiva em decorrência da crise – como é o caso de alguns países da Europa –, mas também mostrar interessantes sistemas de negociação coletiva, como é o caso da Argentina e Uruguai. Neste número, discutiremos as últimas negociações na Espanha.*

### Sindicatos espanhóis assinam o III Acordo para o Emprego e a Negociação Coletiva – AENC

Com a retomada do crescimento econômico espanhol, as duas maiores centrais sindicais, *Comisiones Obreras* – CCOO e *Union General de Trabajadores* – UGT, reivindicaram que o III Acordo para o Emprego e a Negociação Coletiva – AENC significasse um real avanço para a recuperação dos salários, já que a variação do PIB foi positiva nos últimos sete trimestres (após a longa série negativa iniciada em 2008). Para o sindicalismo espanhol, isso seria fundamental para impulsionar e consolidar o crescimento econômico com justiça social. Mas não basta reajuste salarial: é preciso crescer ao menos 5% ao ano (3% de PIB e 2% de inflação) e, mais que isso, é imprescindível baixar a taxa de desemprego, gerando milhões de postos de trabalho.

O III AENC foi firmado no dia 18 de junho passado e terá validade para 2015, 2016 e 2017.

Segundo Ignacio Toxo, Secretário Geral da CCOO, o III AENC, firmado entre CCOO e UGT e as organizações empresariais CEOE e CEPYME, além de ter apostado no aumento salarial e na melhora do emprego, fortalece a negociação coletiva. Para ele, a estabilização das contas públicas deve se dar por meio da elevação da renda e não pelo aprofundamento das medidas de austeridade adotadas desde 2008 pelo governo. É preciso baixar as taxas de juro a um nível suportável.

Efetivamente, em matéria de reajuste salarial, o acordo negociado para o período 2012-2014 (II AENC) refletiu a intensa crise que atravessava a economia espanhola e, por isso, o sacrifício dos salários foi entendido e aceito como estratégia importante para ampliar a capacidade de investimento patronal. Apesar da perda temporária do poder de compra dos espanhóis, as centrais acreditam que, ao menos parcialmente, o II AENC serviu para conter a redução de postos de trabalho em muitas empresas e, ainda, para melhorar sua competitividade. Foi um acordo conjuntural e extraordinário. Diferentemente, este III AENC permitirá uma melhora salarial progressiva, ainda que não signifique uma completa recuperação dos salários. É, na verdade, o marco inicial de um processo em que “os salários passem a ter maior protagonismo”.

---

Até 2012, prevalecia na Espanha a regra da ultratividade dos acordos e convenções coletivas, ou seja, prorrogação automática das cláusulas negociadas até que novo acordo seja celebrado. A reforma trabalhista de 2012 restringiu a ultratividade a um ano após o término da vigência do instrumento coletivo. Objetivamente, essa mudança repercute negativamente no poder

de barganha dos sindicatos, já que a negociação volta à estaca zero. Assim, os trabalhadores foram colocados em uma posição defensiva, tanto no que diz respeito à retomada das negociações (o interesse em voltar a negociar é quase exclusivo deles), quanto no que se refere ao conteúdo das cláusulas (não há direitos adquiridos nem incorporados ao contrato de trabalho).

Em dezembro de 2014, essa mudança legislativa foi minimizada por uma [decisão do Tribunal Supremo Espanhol](#) que, reconhecendo a incorporação das cláusulas negociadas ao contrato de trabalho dos empregados, determinou sua exigibilidade mesmo após o fim da vigência do instrumento coletivo que as instituiu, sem prejuízo de sua revisão em situações de crise econômica e, ainda, sem prejuízo da obrigação recíproca de negociar. Tal decisão, ainda que benéfica ao direito de negociação coletiva, não substitui a norma anterior, na medida em que é resultado de uma construção interpretativa que, por óbvio, está sujeita a alterações futuras. Além disso, a decisão não resolve todos os problemas trazidos pela reforma de 2012.

Segundo a avaliação dos sindicalistas, a importância do III AENC é o maior peso que atribui à negociação coletiva, permitindo que por meio dela se dê cobertura à grande parte da população assalariada e, assim, contribuindo para a recuperação do consumo e para maior impulso da atividade econômica.

De acordo com informações da central sindical CCOO, o desemprego atinge hoje 5.444.600 de pessoas, sendo que 8% das famílias espanholas tem como principal fonte de sustento os subsídios de seguro-desemprego, 47% os salários e 33% as aposentadorias. Nesse contexto, para impulsionar o aumento de demanda interna, consumo e investimentos (ou seja, viabilizar o crescimento da economia interna), é fundamental o papel desempenhado pelo novo AENC ao permitir incremento de salários, pensões e seguro-desemprego.

Este acordo, portanto, é mais que um pacto salarial. E, segundo a avaliação de Ignacio Toxo, trata-se de uma verdadeira inflexão nas últimas reformas trabalhistas e na legislação anti-sindical aprovadas pelo governo desde 2010. “O futuro das relações trabalhistas está na negociação coletiva”, ressalta.

O III AENC estabelece que durante sua vigência os salários devem recuperar o poder aquisitivo e que isso deve ocorrer por meio da criação de empregos e do aumento salarial em termos reais. A cláusula de garantia salarial para o período 2015/2016 deve assegurar, pelo menos, o aumento dos salários conforme o aumento da inflação.

O governo, ante a situação de deflação verificada durante a negociação do III AENC, definiu um aumento de 0,5% para o Salário Mínimo Interprofissional e um reajuste de 0,25% para as aposentadorias. Com relação ao setor público, recomendou que as negociações realizadas pela Comissão Delegada do Governo para Assuntos Econômicos não definam nenhum aumento salarial em relação a 2014 e nem acordem cláusulas de revisão salarial vinculadas ao IPC (Índice de Preços ao Consumidor), ou outros índices de preços gerais.

Apesar das limitações apontadas, as centrais sindicais acreditam que o III AENC é uma reafirmação do papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos assalariados e assalariadas. Para a CCOO, aliás, o III AENC deve converter-se na espinha dorsal de todas as negociações.

## Notícias & Acontecimentos

### A campanha nacional contra a terceirização

- O Fórum de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização está rodando o País com a Comissão dos Direitos Humanos (CDH) do Senado contra a precarização do trabalho. Essa iniciativa tem sido promovida pelo Senador Paulo Paim.

Até o final de agosto foram realizadas audiências públicas em 14 Estados (MG, SC, PR, RS, RJ, SP, PE, CE, RN, PB, AM, RR, PI e MA).



Arquivo pessoal Sen. Paim

O Senador Paim (PT-RS) começou a preparar a proposta alternativa ao projeto da terceirização aprovado na Câmara dos Deputados em abril. O projeto, o PLC nº 30/15, amplia, por exemplo, a possibilidade de terceirização para as atividades fim e, conseqüentemente, diminuirá os salários e aumentará a rotatividade dentro da empresa. Em contraponto, a proposta que deve ser apresentada pelo senador irá garantir o mesmo piso salarial dos trabalhadores da contratante para os terceirizados, incluirá regras de segurança do trabalho, com a oferta de treinamento e de equipamentos de proteção iguais a terceirizados e empregados diretos da empresa, além de evitar que a atividade-fim seja terceirizada.

**Agenda Legislativa dos Trabalhadores** - Em 2 de setembro a Central Única dos Trabalhadores – CUT – promoveu o lançamento, em Brasília, da Agenda Legislativa dos Trabalhadores, apresentando os principais projetos e temas que serão tratados na Câmara e no Senado.

## Legislativo em Foco

**PLS nº 554/2015** – No dia 24 de agosto, os Senadores Paulo Paim (PT-RS) e Randolfe Rodrigues (PSOL-AP) assinaram um projeto sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. O projeto foi encaminhado aos senadores pela Anamatra – (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho).

A matéria aguarda apresentação de emendas até 01/09 e, posteriormente, designação de relato na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC). Também deverá ser analisada pelas Comissões de Assuntos Econômicos (CAE); de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH); e de Assuntos Sociais (CAS), cabendo à última decisão terminativa, sem necessidade de votação no plenário do Senado Federal, salvo apresentação de requerimento de urgência ou recurso após a votação nas comissões competentes.

## **Outros projetos que estarão em pauta este semestre**

**MP nº 676/2015** – Editada no dia 17 de junho, a MP altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e criou a fórmula 85/95 progressiva. De acordo com a Medida, até 2016 o cálculo da aposentadoria obedecerá esta fórmula 85/95, mas a partir de 2017 até 2022 será majorada em cinco pontos. Assim, em **2017** a fórmula será: 86/96; **2019**: 87/97; **2020**: 88/98; **2021**: 89/99; **2022**: 90/100.

A MP está na Comissão Mista instalada dia 8 de julho, tendo como presidente o senador Eduardo Amorim (PSC-SE) e como vice-presidente o deputado Carlos Zarattini (PT-SP). A relatoria ficou a cargo do deputado Afonso Florence (PT-BA). O relator-revisor é o senador Garibaldi Alves Filho (PMDB-RN).

O Congresso terá prazo de 120 dias para aprovar a proposta, caso contrário, esta perderá a validade. A partir do 45º dia (18 de agosto) começa a trancar a pauta de votação da Câmara dos Deputados e depois do Senado Federal. O Legislativo tem até 31 de novembro para aprová-la.

**PLC nº 30/2015 (PL nº 4.330/04)** – O projeto de lei dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes, regulamentando a terceirização nas atividades-meio das empresas privadas e expandindo-as para as atividades-fim.

O projeto, que durante 10 anos transitou pela Câmara, está agora na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, presidida pelo Senador Paulo Paim (PT-RS), que lembrou que pesquisas de opinião já mostram que cerca de 90% da população é contrária à proposta. O senador vê que o Ministério do Trabalho não terá condições de fiscalizar as situações análogas à escravidão se a proposta for aprovada como está.

Paim recebeu de representantes do Fórum Nacional em Defesa dos Trabalhadores uma proposta de substitutivo para o projeto. “Nosso principal objetivo é derrubar a proposta. Mas, se não for possível, este substitutivo balizará nossa ação aqui”, disse o senador.

A proposta do Fórum proíbe a locação da mão de obra; veda a adoção da terceirização nas atividades-fim; determina igualdade de direitos entre trabalhadores formais e terceirizados dentro de uma empresa; estabelece que a representação sindical dos terceirizados se dará pelo sindicato preponderante; e determina a responsabilidade solidária entre as empresas contratantes e contratadas.

**PLS 300/2015** – O projeto, apresentado pelo Senador Marcelo Crivella, também regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. No dia 20 de agosto, o Presidente da Comissão de Constituição e Justiça, Senador José Maranhão, designou o senador Paulo Paim relator do PLS nº 300/2015, que agora será analisado por essa Comissão.

## Por dentro do Judiciário

### **Banco é condenado por assédio moral coletivo e terá de instituir comissão de empregados para apurar denúncias**

TRT da 10ª Região chega a afirmar que a prática de assédio moral configura verdadeira ferramenta de gestão

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo do Banco do Brasil contra condenação por danos morais coletivos imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) por vários casos de assédio moral.

Trata-se de ação civil pública ajuizada em 16 de maio de 2008 pelo Ministério Público do Trabalho em desfavor do Banco do Brasil a partir de denúncias, à Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, de práticas de assédio moral ocorridas em vários Estados. O MPT, em momento inicial, encaminhou proposta de ajuste de conduta, mas o termo foi recusado, sob o argumento de que o banco já protege os valores mencionados no TAC, por meio de seu código de ética e de normativos internos, além de possuir Ouvidora Interna como canal de comunicação direto com os empregados.



Dentre as práticas de assédio moral elencadas no processo, vale citar: descomissionamento em retaliação ao ajuizamento de reclamação trabalhista; descomissionamento como forma de reprimir a atuação de dirigentes sindicais; retaliação a grevistas; suspensão, por tempo indefinido, de auditoria aberta para investigar o trabalhador; deixar o funcionário sem qualquer atividade por mais de seis meses; isolamento do funcionário portador do vírus HIV; interferência na licença-maternidade dias após o parto para finalização de serviço.

O MPT afirmou que os cuidados dispensados pelos dirigentes do banco contra as práticas de assédio não têm sido suficientes, com ocorrência de assédio moral coletivo.

Na sentença da [7ª Vara do Trabalho de Brasília](#), a juíza concluiu que as políticas institucionais adotadas não são eficazes no combate ao assédio e que geralmente as denúncias formuladas não são apuradas pelo banco, nem mesmo aquelas apresentadas em Brasília, onde está a sede da Ouvidoria. A condenação consistiu na obrigação de abster-se de tolerar atos de assédio moral e de constituir, em 60 dias contados do trânsito em julgado, uma comissão para fins de recebimento e apuração de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, com preservação de sigilo da fonte, a qual deverá ser composta de representantes dos empregados, eleitos por estes, garantida a participação de membros do sindicato da categoria profissional no processo de eleição, com a possibilidade de participação de representantes do banco.

No TRT, foi negado provimento ao recurso do banco, explicitando-se que eventuais mecanismos de combate ao assédio estabelecidos por meio de negociação coletiva não se confundem com o objeto da ação:

“(…) a constituição de comitê de ética pelo réu, ainda que decorrente de negociação coletiva envolvendo os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional correlatas, além de não guardar correspondência com a pretensão da inicial, não produzirá os mesmos efeitos que a constituição de comissão de empregados na forma determinada na sentença, seja porque a previsão de constituição de comitê de ética tem vigência apenas no prazo da norma coletiva, seja porque constatado que as políticas atuais implementadas pelo banco não surtiram efeitos. Não prospera ainda a alegação de malferição ao princípio da legalidade, porquanto a determinação de constituição de comissão de empregados com objetivo de coibir o assédio moral apenas deu efetividade a um dos principais fundamentos da República (CF/88 - art. 1º), qual seja, o da dignidade da pessoa humana, ressaltando-se que restou assegurado às partes o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.”

Já o recurso interposto pelo MPT foi provido e reformou a sentença determinando a divulgação da decisão pelo banco para assegurar o acesso à informação de todas as unidades da instituição. E, ainda, reconhecendo a existência de dano moral coletivo, condenou o banco a pagar indenização no valor proposto na inicial, R\$ 600.000,00, a ser revertido em benefício do FAT.

O TRT afirmou, no [acórdão](#), que as medidas institucionais adotadas pelo banco não são eficazes, porquanto evidenciada a prática reiterada de assédio moral em diversos setores, bem como constatada a omissão em adotar as medidas apuratórias/repressivas pertinentes no momento do recebimento de denúncias. O Tribunal chegou a afirmar que a prática de assédio moral configura verdadeira ferramenta de gestão:

“As informações prestadas pelas testemunhas trazidas pelo réu deixam evidente que a questão da saúde psicológica no ambiente bancário não se insere dentro das preocupações maiores que acometem os seus gestores, até porque, pelo que se extrai, não estão eles preparados para detectar com esmero a presença de tais ocorrências ou mesmo como fazer para adequadamente preveni-las e sobretudo puni-las.

Infere-se dos autos, portanto, a **existência de assédio moral nas unidades do banco em diversas partes do território nacional, evidenciando a prática do assédio como verdadeira ferramenta de gestão**, o que não pode ser admitido.

Vislumbra-se, na verdade, que o réu não incorporou como conduta o efetivo combate à prática tão repudiada do assédio moral nas relações de trabalho, malferindo a dignidade do trabalhador.”

No [acórdão do TST](#), embora tenham sido conhecidas as razões recursais do banco, negou-se provimento ao seu Agravo de Instrumento em decisão unânime. Especificamente no que diz respeito à constituição de comissão de empregados, o TST repisou as diferenças existentes entre eventuais mecanismos criados a partir de negociação coletiva e o objeto da ação, ressaltando que “não se vislumbra ofensa ao art. 7º, XXVI, da CF na medida em que não se trata de deixar de reconhecer os ajustes coletivos, mas porque o TRT entendeu que o comitê instituído pelo banco não teria a mesma finalidade da comissão de ética a que o banco fora condenado a constituir”.

A obrigação de constituir tal comissão de empregados é essencial para garantir que os direitos dos empregados sejam assegurados e, ainda, reforça a participação deles na gestão da empresa, além de permitir a atuação dos sindicatos em sua constituição. O tema merece toda a atenção e debate!

O Comitê de Ética mencionado pelo banco em sua defesa e seus recursos foi instituído em virtude do Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho 2012/2013, cujos termos foram renovados por meio de instrumentos coletivos firmados posteriormente (CC 2013/2014, ACT Aditivo 2013/2014, CC 2014/2015 e ACT Aditivo 2014/2015).

Além da questão da validade do instrumento coletivo, a principal diferença entre o existente Comitê de Ética e a Comissão de Empregados a ser criada consiste na sua estrutura (representação de empregados, que serão eleitos por meio de pleito organizado com a participação do sindicato) e nas suas atribuições (de acordo com o estipulado no instrumento normativo, compete exclusivamente ao banco apurar as denúncias). Todos os instrumentos normativos mencionados podem ser acessados por meio da página eletrônica da CONTRAF: [www.contrafcut.org.br](http://www.contrafcut.org.br)

## Cultura

### 21º Concurso Latino-Americano de Fotografia Documental - *Los Trabajos y los Días*

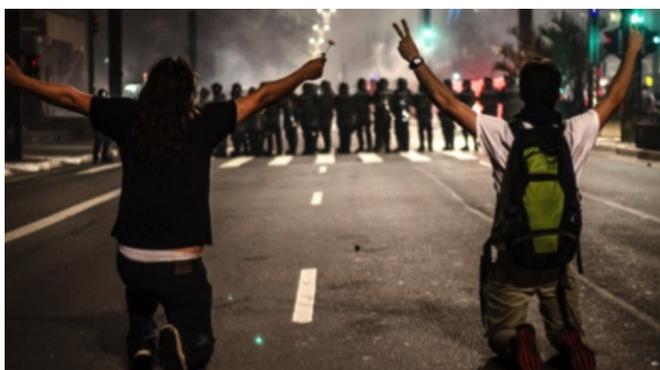
A dica de cultura deste mês é o concurso de fotografia latino-americano promovido anualmente pela *Escuela Nacional Sindical* da Colômbia. Em sua 21ª edição, o concurso *Los Trabajos y los Días* busca divulgar o olhar dos fotógrafos focado no homem como protagonista fundamental do processo produtivo.

O concurso recebeu fotografias até o dia 20 de agosto e premiará, em 7 de outubro, as melhores imagens nas seguintes categorias: *Mulheres Trabalhadoras*, *Infância Trabalhadora*, *Homens Trabalhadores*, *Trabalhadores Migrantes* e *Conflitos Trabalhistas e Sindicais*.

Nos anos 2013 e 2014, o Brasil teve representantes vencedores:



Mutilados del sisal, Marcelo Buainain,  
Premio Hombres Trabajadores, 2013.



Tres y veinte, Gustavo da Costa Basso,  
Premio Héroes de la Clase Trabajadora, 2014.

Para ver as fotos ganhadoras desde 1994 até 2014, [clique aqui](#).