



NEWS

Fevereiro
2017

Gerente dispensado por namorar colega recebe indenização

A rede de lojas de vestuário e decoração para casa, Grazziotin S.A., foi condenada ao pagamento de indenização a um gerente que foi dispensado por namorar uma colega de serviço. *Confira!*

Pág. 2



Trabalhador receberá em dobro por férias concedidas de forma “picada” em recesso de fim de ano e Carnaval



Uma empresa do ramo de medicamentos foi condenada a pagar férias em dobro para um de seus vendedores que gozou do seu descanso de forma “picada”, durante o recesso de fim de ano e o Carnaval.. *Leia mais!*

Pág. 2

Fique ligado!

Saiba mais sobre o vale-transporte, que é direito do trabalhador garantido por lei.

- Quem deve receber?
- Qual o valor?
- Como denunciar uma irregularidade?

Pág. 3

SEGURO DE VIDA

Confira os ganhadores!

Pág. 1



Conheça todos os benefícios de ser um associado do SEAAC,
além de ficar por dentro dos seus direitos trabalhistas.

PALAVRA DO PRESIDENTE

O brasileiro se aposenta em média aos 58 anos de idade e a grande maioria, cerca de 2/3, ganha 1 salário mínimo, mas isso irá mudar. Aprovada a reforma previdenciária proposta por esse Governo leviano, o primeiro cenário que muda é o da idade, pois todos os brasileiros precisarão ter no mínimo 65 anos de idade para poder solicitar a aposentadoria. Outro ponto que mudará é a renda mínima, já que a PEC do Teto retirou a obrigação de se garantir o salário mínimo como o valor mínimo das aposentadorias, ou seja, em pouco tempo teremos a maioria dos aposentados recebendo menos do que o salário mínimo nacional. Logo os aposentados que sempre reclamaram da defasagem de seus benefícios que cada ano que se passava ficavam mais próximos do salário mínimo. O motivo dessa queixa era porque nos últimos 14 anos, o Governo implantou uma política de valorização do salário mínimo, que era reajustado sempre acima da inflação, enquanto que o reajuste das aposentadorias ficava limitado à inflação do período. Aprovada a reforma da previdência, essa equiparação deixa de acontecer e o reajuste dos benefícios pode ser maior ou menor que o do salário mínimo, o que irá gerar distorções. Políticas sociais não servem apenas para os pobres, na verdade são necessárias para evitar a proliferação da extrema pobreza, que gera problemas de saúde, educação e segurança pública. Cuidar dos menos favorecidos gera crescimento ao país.



Lázaro Eugênio
Presidente

SEAAC NEWS

Jornalista responsável:

Mayara Castro - MTB: 0079878/SP

Diagramação e Design:

Guyllherme Bortolazo

SEAAC News é uma publicação da

Netshare Marketing Criativo

netshare.com.br

F: 14 3245 5504 / 3241 2963

SEGURO DE VIDA

Com o Seguro de Vida do SEAAC, você garante que sua família fique protegida em caso de uma fatalidade. Os benefícios são: assistência funeral de até R\$3.000,00; cesta básica de R\$200,00 durante os 12 meses seguintes ao óbito do titular; a quantia de R\$7.000,00 em caso de morte natural ou R\$14.000,00 em caso de morte acidental; e, além disso, você ainda participa de sorteios mensais. O seguro é gratuito aos associados. As últimas ganhadoras foram Valéria Aparecida da Silva e Cristiane Aparecida dos Santos. Parabéns!



Foto: Bianca Brito/Netshare Marketing Criativo

FILIAÇÃO:



FALE CONOSCO

www.seaacbauru.com.br

(14) 9 9880 1515

Bauru - SEDE

Rua Batista de Carvalho,
nº 12-43 Centro CEP 17013-011
F: 14 3227 4848

Botucatu - SUBSEDE

Rua Amando de Barros,
nº 1745 Centro CEP 18602-150
F: 14 9 9880 1515

Jaú - SUBSEDE

Rua Tenente Lopes, nº 738
Centro SALA 01 CEP 17201-460
F: 14 3418 7710

Ourinhos - SUBSEDE

Rua Arlindo Luz, nº 160
Centro SALA 04 CEP 19900-010
F: 14 9 9880 1515

Gerente dispensado por namorar colega recebe indenização

O trabalhador e sua namorada foram desligados da empresa com diferença de apenas um dia

A rede de lojas de vestuário e decoração para casa, Grazziotin S.A., foi condenada ao pagamento de indenização a um gerente que foi dispensado por namorar uma colega de serviço. O casal não trabalhava na mesma loja, mas se encontrava quando o trabalhador viajava a serviço para a cidade em que a namorada trabalhava, em uma loja da mesma rede. Após a dispensa, o ex-gerente entrou com processo contra a empresa e, após recurso, foi firmado o valor de R\$5 mil como indenização pelo dano moral. Segundo o trabalhador, um diretor entrou em contato com ele após a relação ter sido descoberta avisando sobre a proibição de relacionamento amoroso entre empregados, podendo culminar na dispensa de ambos. Como os dois não se separaram, foram desligados da empresa com apenas um dia de diferença entre as datas de rescisão.

Por acreditar que a conduta da empregadora violou sua intimidade, ele pediu reparação na Vara do

Trabalho, onde o juízo de primeiro grau concluiu que, apesar da inexistência de norma escrita sobre o assunto e com base em testemunhos, a rede de lojas não admitia namoro entre empregados. Portanto, considerou discriminatória a atitude da empresa, já que a relação amorosa do casal não prejudicava o serviço de nenhum dos dois, determinando o pagamento de R\$ 20 mil.

A empresa, por sua vez, alegou que a dispensa se deu porque os

serviços do empregado não eram mais necessários e que é direito do empregador desligar de seu quadro quem deixou de atender suas expectativas. A defesa ainda argumentou que o manual de comportamento ético da empresa não impede relacionamento amoroso entre os subordinados.

O Tribunal Regional do Trabalho manteve a decisão e classificou como abuso de direito o ato da empresa. Para o TRT, a falta de reprovação sobre o desempenho do gerente, que chegou a ser premiado pela Grazziotin, e a proximidade entre as datas das rescisões geraram presunção de que o namoro motivou o término dos contratos, não havendo prova em sentido contrário.

No TST, a relatora do recurso da Grazziotin ao TST, ministra Dora Maria da Costa, disse ser evidente a dispensa discriminatória, mas votou no sentido de reduzir o valor da condenação para R\$ 5 mil.



Foto: Reprodução internet

Trabalhador receberá em dobro por férias concedidas de forma “picada” em recesso de fim de ano e Carnaval

Empresa não conseguiu comprovar o pagamento das verbas devidas e nem que o trabalhador tenha descansado pelo tempo legal

Uma empresa do ramo de medicamentos foi condenada a pagar férias em dobro para um de seus vendedores que gozou do seu descanso de forma “picada”, durante o recesso de fim de ano e o Carnaval. Não houve comprovação do pagamento correspondente às férias concedidas durante os períodos citados, que não chegaram ao mínimo de 30 dias, direito garantido por lei para o trabalhador CLT.

O funcionário relatou que a empregadora nunca pagou os valores correspondentes, obrigando-o, mesmo assim, a assinar os recibos sob ameaça de demissão. A empresa, por sua vez, negou as irregularidades, sustentando que nada devia ao

trabalhador.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho, no entanto, entendeu que os recessos não poderiam ser considerados como férias, pois a soma dos períodos de folga não alcançava 20 dias, período mínimo que um trabalhador deve ter direito ao descanso, podendo vender à empresa os outros 10 dias restantes. “Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos, e a somatória deles deve corresponder a 30 dias”, afirmou a sentença.

Em recurso ao TRT, a empresa alegou que o juízo não observou corretamente as provas, mas a



Foto: Reprodução internet

sentença foi mantida pois não houve comprovação do pagamento do terço de férias, previsto no artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal. O TST também negou conhecimento ao recurso da empresa. A decisão foi unânime.

Fique ligado!

O vale-transporte é um benefício disponibilizado pelo empregador ou um direito do trabalhador?

É um benefício e também obrigação legal que o empregador, seja pessoa física ou jurídica, deve fornecer aos seus empregados para utilização efetiva em deslocamentos da residência/trabalho/residência, com utilização do sistema de transporte coletivo, seja urbano, intermunicipal ou interestadual. Nesse sentido, também é um direito do empregado e não constitui-se como base para incidência de FGTS, contribuições previdenciárias e de imposto de renda.

Quem deve recebê-lo e de que forma? Quando?

São beneficiários deste direito todos os empregados contratados pelo regime da CLT (empregados domésticos, temporários, atletas profissionais, servidores da União, Distrito Federal, dos territórios), seja qual for o regime jurídico e a forma de remuneração desses trabalhadores. É entregue ao empregado através de cartão da concessionária de transporte público

e deve ser concedido antes da utilização, ou seja, o empregador deve entregar o VT ao empregado no início da relação de emprego e, mensalmente, reabastecer o cartão de modo que nunca falte o vale-transporte necessário ao deslocamento do empregado. Não existe uma data específica, é ônus do empregador não deixar faltar, sob pena de não poder descontar o dia de falta em razão da ausência do VT.

Em caso de o trabalhador ter carro/moto, o empregador fica isento do pagamento do vale-transporte ou esse valor é convertido em espécie para gasolina?

O VT só é devido quando o empregado não possui outros meios de deslocamento e não é obrigatória a conversão do valor em dinheiro quando o empregado utiliza veículo próprio. Vale lembrar que não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do vale-transporte, então, o empregado

utilizando-se de transporte coletivo, por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-lo.

Qual o valor e quantidade do VT que o empregado deve receber?

A empresa deve creditar no cartão do VT o valor equivalente aos "passes" na quantidade necessária para o deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho e vice-versa, sejam quantas conduções forem necessárias. O empregado pode contribuir para o VT com até 6% de seu salário base, ou seja, sem considerar horas extras, comissões e outros adicionais.

Caso o pagamento do vale-transporte não esteja sendo feito de maneira correta, o que o trabalhador deve fazer?

Deve denunciar ao Sindicato, que fará a notificação à empresa visando a regularização, que se não atendida poderá sofrer fiscalização e autuação do Ministério do Trabalho.

Benefícios



Faculdade Galileu

Aprender nunca é demais e a faculdade é um passo muito importante para quem quer se especializar e construir uma carreira sólida. Pensando nisso, o SEAAC firmou parceria com a Faculdade Galileu, que dá 20% de desconto nos cursos de Administração, Arquitetura, Engenharia Civil e de Produção, além do desconto de pontualidade no pagamento. Acesse o nosso site (www.seaacbauru.com.br) para mais informações.



Faculdade Gran Tietê

A Gran Tietê também é parceira do SEAAC na missão de oferecer estudo e melhores condições para todos os associados do Sindicato. Os cursos de Administração, Pedagogia, Engenharia Civil e de Produção têm 10% de desconto, além do desconto de pontualidade no pagamento. Acesse o nosso site (www.seaacbauru.com.br) para mais informações.



English Way

Aprenda inglês de um jeito melhor! Descontos especiais para os associados do SEAAC. Para mais informações, acesse o site oficial do Sindicato ou entre em contato pelos telefones (14) 3010-1080/(14) 98809-8227.