

## Volkswagen pode dar férias coletivas em São Bernardo

*Por Marli Olmos*

Desde o fim da greve dos caminhoneiros, há dois meses, a indústria automobilística entrou em sintonia com o estado de alerta que tomou conta de todo o setor produtivo. A Volkswagen começou a negociar com os representantes dos trabalhadores a concessão de férias coletivas na fábrica de São Bernardo do Campo (SP). Há indicações de que o período de férias será de um mês a partir de 21 de agosto e envolveria mil dos 6 mil empregados que trabalham na área produtiva. Mas a empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC decidiram assumir uma atitude cautelosa em torno da divulgação da notícia. Ambos distribuíram notas à imprensa quase que simultaneamente no fim da tarde, ontem, com informações vagas.

O sindicato confirmou a negociação, mas destacou, por outro lado, que não há, ainda, definição e que "ações como esta estão dentro da normalidade". Em sua nota, a direção da Volks destacou os planos para incrementar a produção e manter expansão de participação no mercado interno. Destacou, no entanto, ao final, que "no caso de flutuações momentâneas de mercado, a empresa poderá, no futuro, utilizar ferramentas de flexibilização da produção para adequar-se à demanda". Embora não haja registros, por enquanto, de programações de férias coletivas nas demais montadoras de automóveis, o setor foi, de alguma forma, sacudido em duas frentes. No mercado interno, à esteira da paralisação dos caminhoneiros, despontaram projeções mais pessimistas em torno do crescimento da atividade no país. As empresas passaram a viver antecipadamente incertezas inicialmente previstas para acontecer num período mais próximo às eleições.

No cenário externo, a indústria automobilística sofre com a queda de encomendas da Argentina, principal destino das exportações de veículos produzidos no Brasil. Há duas semanas, a Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea) reduziu as projeções de produção e exportação este ano. Na ocasião, o presidente da entidade, Antonio Megale, apontou a crise argentina e a retração na demanda no México, depois das eleições, para justificar a revisão das projeções de produção e vendas externas. A estimativa de aumento dos volumes de exportação em 2018 foi reduzida de 4,5% para zero, o que equivale a um volume próximo das 766 mil unidades embarcadas em 2017. Para a produção, a nova projeção da Anfavea é de aumento de 11,9%, chegando a 3,02 milhões de unidades em 2018. A previsão inicial era uma alta de 13,2%. No segmento de caminhões, no entanto, por conta da demanda do agronegócio, a indústria tem feito horas extras para compensar os atrasos provocados pela greve dos caminhoneiros.

(Fonte: Valor Econômico – 20/07/2018)

## Negociações salariais caem no 1º semestre

***Até junho deste ano, foram realizados 1.914 acordos coletivos, queda de 28%, enquanto as convenções diminuíram 41%, com incerteza de reforma trabalhista***

### **PAULA SALATI • SÃO PAULO**

A maioria das negociações salariais no primeiro semestre resultou em reajustes acima da inflação (em termos reais), mas o número de acordos e convenções caiu refletindo a insegurança gerada pela reforma trabalhista.

Na primeira metade do ano, foram realizados 1.914 acordos coletivos, o que representou uma queda de 28% em relação ao primeiro semestre de 2017.

Já as convenções diminuíram quase pela metade, ao recuarem 41%, para 982. Nos acordos, trabalhadores de uma mesma empresa negociam diretamente com a companhia na qual atuam, enquanto na convenção, a discussão é feita entre as categorias sindicais e patronais.

É o que informa o técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Luis Ribeiro. Ele detalha ainda que 78,8% das correções salariais obtiveram ganhos acima do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Outras 11,6% repuseram apenas a inflação, ao passo que 9,5% ficaram abaixo do índice de preços.

O professor da Faculdade de Economia e Administração (FEA) da Universidade de São Paulo (USP), Hélio Zilberstein, reforça que as negociações, em sua maioria, têm gerado “pequenos aumentos reais” nos rendimentos dos trabalhadores ou, ao menos, recomposto a inflação.

“Esse mesmo padrão será observado no segundo semestre, com a diferença de que os aumentos nominais serão maiores, em decorrência da alta da inflação [em junho]”, ressalta. Se antes, para repor a inflação, a empresa poderia reajustar o salário dos seus trabalhadores entre 1,5% e 2%, a partir do segundo semestre, será necessário que essa correção seja em torno de 3% e 3,5%, diz Zilberstein.

O professor, que coordena a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), informa que a instituição divulgará o balanço das negociações do primeiro semestre durante a próxima semana.

# INFORME

## **Mobilização**

Ribeiro enfatiza que a expectativa para o segundo semestre é de manutenção da tendência de pequenos reajustes reais. Ele pondera, contudo, que enquanto a desaceleração da atividade econômica e o aumento da inflação no curto prazo “jogam contra” as negociações, as categorias com data-base a partir de julho têm maior poder de mobilização. É o caso dos metalúrgicos, bancários e petroleiros, entre outros. No primeiro semestre, há campanha salarial dos professores e dos trabalhadores da construção civil, por exemplo.

De acordo com Ribeiro, a queda no número de acordos e convenções está relacionada com as inseguranças geradas pela reforma trabalhista. “Ainda há muita dúvida sobre o que a reforma permite ou não. Essa incerteza tem arrastados os processos, fazendo com que as negociações fiquem mais demoradas, reduzindo, dessa forma, o número de acordos registrados”, esclarece.

Antes do Supremo Tribunal Federal (STF) decidir a manutenção do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, no final de junho, as disputas entre sindicatos e patronais se davam em torno deste tema. Enquanto a reforma previa que a contribuição poderia ser cobrada mediante a autorização do trabalhador, os sindicatos defendiam que isso deveria ser decidido em assembleia.

Ribeiro comenta que a premissa da reforma de que o “negociado prevaleça sobre o legislado” tem provocado redução de direitos dos trabalhadores. “O lado patronal está muito interessado em diminuir direitos nas negociações, querendo mudar as cláusulas das convenções”, diz Ribeiro. “Um dos pontos que as empresas mais querem alterar diz respeito à jornada de trabalho, como banco de horas”, afirma.

Dos reajustes salariais analisados pelo Dieese em 2017, cerca de 63% resultou em ganhos reais ao salário. Em geral, estes ficaram pouco acima desse índice: mais da metade dos reajustes superiores à inflação (216 em 407) registrou ganhos de até 0,5%, e quase 80% (319 em 407), de até 1%.

(Fonte: DCI – 20/07/2018)

3

## **DECISÕES**

**Valor**  
ECONÔMICO

### **Fofoca no trabalho gera danos morais**

*Por Adriana Aguiar*

Fofoca no trabalho pode causar prejuízo às empresas. A Justiça tem condenado empregadores a indenizar funcionários vítimas de intrigas e boatos quando fica comprovado que foram omissos e não advertiram os envolvidos. Os valores dos danos morais nas ações variam de R\$ 5 mil a R\$ 30 mil, a depender da gravidade do caso.

Em Brusque (SC), por exemplo, a ex-funcionária de uma empresa de segurança obteve decisão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para o recebimento de indenização de R\$ 5 mil pela divulgação de agressões que sofreu do marido. Segundo o processo, o responsável pela fofoca seria seu próprio supervisor.

O relator do processo no TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, entendeu ter ficado devidamente demonstrado "o nexo de causalidade, a culpa da reclamada e o ato ilícito caracterizado pela revelação, por parte do seu supervisor, de fato da vida íntima da autora aos colegas, em relação ao seu direito à intimidade, o que configura a responsabilidade subjetiva ensejadora da reparação por danos morais".

As condenações são fundamentadas principalmente no inciso X do artigo 5º da Constituição. O dispositivo diz que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Em outro caso, analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo, o vendedor de uma loja na capital, alvo de boatos da traição da mulher, obteve R\$ 10 mil de indenização por danos morais. De acordo com o processo, os próprios donos da empresa teriam espalhado para os demais funcionários que o filho esperado pela esposa do vendedor seria de outro homem.

Recentemente, o TST também condenou uma empresa em R\$ 30 mil por não evitar boatos que responsabilizaram por furto um funcionário demitido. Ele ficou com fama de ladrão ao ser dispensado após a ocorrência. Porém, não foi comprovada sua participação.

# INFORME

Nos corredores da companhia o que se comentava entre os cerca de 40 funcionários do setor era a sua participação, juntamente com um colega, no desaparecimento de celulares. Segundo o processo, o empregado demitido foi revistado e acompanhado até a porta da empresa por seguranças.

## Formas de prevenção

Medidas que as empresas podem adotar para evitar ações judiciais



Fonte: especialistas em direito do trabalho

Diante da submissão da empresa aos fatos, o relator do processo na 3ª Turma, ministro Godinho Delgado, entendeu que as situações atentaram contra a dignidade, integridade psíquica e o bem-estar individual do ex-empregado. Segundo o relator, foram atingidos os bens imateriais do funcionário que compõem o seu patrimônio moral, protegido pela Constituição.

# INFORME

A advogada trabalhista Juliana Bracks, do Bracks Advogados Associados, afirma ser um dever das empresas zelar por um bom ambiente de trabalho. "Se a companhia tem conhecimento de um boato que deixou uma pessoa constrangida, precisa tomar alguma medida", diz.

Os autores das fofocas podem ser demitidos - inclusive por justa causa. Recentemente, o TRT de Rondônia manteve o desligamento de uma funcionária que espalhou pelo aplicativo WhatsApp um áudio para dizer que seu supervisor casado traía a esposa com outra funcionária da empresa.

Para se prevenirem, em situações como essa, algumas companhias têm feito uma ata notarial com cópia da tela do celular para comprovar a fofoca e os motivos da demissão por justa causa, diz o advogado Daniel Chiode, sócio do Chiode Minicucci Advogados. "A empresa, tomando conhecimento, tem que punir os envolvidos e até mesmo o administrador do grupo, se funcionário da companhia, por não ter coibido a fofoca", diz.

Chiode conta ter participado este ano de pelo menos dez investigações internas de empresas para apurar essas práticas. "As investigações começam e não temos controle de como vão terminar. Às vezes começam com um pequeno boato e no fim há casos de corrupção, prostituição e assédio sexual, entre outras coisas", afirma.

Segundo ele, as redes sociais e o uso do WhatsApp tornaram a questão muito mais complexa para as companhias, que tiveram que passar a monitorar a vida virtual de seus funcionários.

Para evitar processos, advogados trabalhistas aconselham as empresas a adotar códigos de ética e condutas claros. Segundo Juliana, é preciso divulgar de forma objetiva as regras e orientações. A advogada ainda destaca a necessidade de se abrir um espaço para denúncias, o que facilitará as investigações. E caso seja detectado de onde partiu a fofoca, acrescenta, a empresa pode advertir, suspender ou até demitir por justa causa os envolvidos.

Em uma pesquisa realizada pelo Portal LinkedIn, em 2011, sobre o que mais incomodava profissionais brasileiros em suas rotinas de trabalho, foi constatado que o excesso de fofoca era o principal problema. Foi citado por 83% dos entrevistados.

(Fonte: Valor Econômico – 20/07/2018)