

Justiça seja feita: TST define regras e amplia direitos de trabalhadores

, 17 Setembro 2012 - 16:52:05

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) revisou vários entendimentos sobre regras trabalhistas, o que, na maioria dos casos, aumentou a segurança dos trabalhadores. Durante toda a semana, o tribunal revisou súmulas e orientações para jurisprudência -entendimentos que norteiam as decisões de futuros conflitos. Ao todo, 43 temas foram discutidos. Em 38 houve algum tipo de alteração. Os novos entendimentos já estão valendo, segundo o TST. Algumas das principais decisões foram:

Celulares Funcionários em plantão, longe da empresa, com o celular ligado e disponíveis para convocação pelo empregador estão em sobreaviso. Eles terão direito a receber, por hora, o equivalente a um terço de sua hora de trabalho convencional.

Grávidas Foi garantida a estabilidade para trabalhadoras, em contratos temporários, que ficarem grávidas. O empregador terá de garantir a vaga até o fim da gestação e assegurar cinco meses de licença maternidade. Atualmente, essa regra só valia para mulheres contratadas pelas empresas por tempo indeterminado.

Aviso prévio A nova lei do aviso prévio vale apenas nas rescisões que forem feitas a partir da entrada em vigor da nova lei, em outubro de 2011. Ela amplia o prazo do aviso de 30 dias para até 90 dias, proporcional ao tempo de trabalho (a cada ano trabalhado, três dias a mais no aviso). Centrais sindicais queriam que a lei fosse retroativa, mas o TST decidiu em contrário.

Acidentados e afastados Trabalhadores que sofrerem acidente de trabalho terão direito a permanecer no emprego pelo período de pelo menos um ano após a sua recuperação. A regra vale sempre que houver um contrato formal, ainda que de poucos meses. O trabalhador afastado do emprego por auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez tem direito à manutenção de seu plano de saúde ou assistência médica pago pelo empregador.

Doença grave Quando um funcionário portador de doença grave, como HIV, for demitido e alegar preconceito ou estigma, caberá ao patrão provar que não o dispensou em razão de seu estado de saúde.

Jornada 12 por 36 O TST também entendeu que a jornada conhecida como 12 por 36 - ou seja, 12 horas de trabalho a por 36 horas de descanso - é válida, desde que em caráter excepcional. Segundo nova súmula, essa jornada deve estar prevista em lei ou ajustada por meio convenção coletiva. O trabalhador não tem direito ao adicional para as duas últimas horas de trabalho, mas deve receber remuneração em dobro sempre que trabalhar em feriados. (Fonte: Folha de S.Paulo)