



Jurisprudência

SDS considera discriminatório cláusula que exclui PLR para quem pede demissão.

Pág. 08

Notícias

Discriminação de migrantes, mulheres e idosos no mercado de trabalho.

Pág. 10

Observatório Sindical

Centrais sindicais querem revogar súmula que limita estabilidade de dirigentes.

Pág. 03

Destaques desta edição

Legislação

Portaria MTE nº 917, Dispõe sobre o funcionamento do Grupo de Trabalho (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP)

Pág. 03

O informativo do Jurídico UGT é uma publicação mensal elaborada em parceria com Mascaro e Nascimento Advogados e Patah e Marcondes Sociedade de Advogados, direcionada às entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Este informativo foi escrito pelas advogadas Cláudia Campas Braga Patah e Débora Marcondes Fernandez.

Consultas jurídicas: as entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT) contam com o suporte jurídico consultivo desta. O atendimento é realizado na sede da UGT pelo Dr. Eduardo Toccilo, que pode ser contatado pelo telefone (11) 2111.7396 e pelo e-mail trabalhista@ugt.org.br

ÍNDICE

OBSERVATÓRIO SINDICAL

Centrais sindicais querem revogar súmula que limita estabilidade de dirigentes; pág. 03

LEGISLAÇÃO

- 1) *Lei nº 12.405, de 16.05.2011 - DOU 1 de 17.05.2011; pág. 03*
- 2) *Portaria MTE nº 917, de 10.05.2011 - Dispõe sobre o funcionamento do Grupo de Trabalho criado pela Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011 (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP); pág. 03*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *TST – Legitimidade ativa do Sindicato. Substituição Processual; pág. 05*
- 2) *TRT/2ª Região - Norma Coletiva. Validade; pág. 05*
- 3) *TRT/3ª Região - Estabilidade Provisória Sindical. Dirigente; pág. 06*
- 4) *TRT/3ª Região - Negociação Coletiva. Conglobamento por Instituto; pág. 06*
- 5) *TRT/1ª Região - Dano moral. Configuração. Quebra de promessa de emprego. Proibição de comportamento contraditório. Aplicação dos princípios da proteção, da confiança legítima e boa-fé. Indenização devida; pág. 06*

NOTÍCIAS

- 1) *Justiça muda enquadramento dos trabalhadores de flats; pág. 07*
- 2) *SDC considera discriminatória cláusula que exclui PLR para quem pede demissão; pág. 08*
- 3) *SDC considera ilegal dispensa de grevistas durante paralisação de ônibus; pág. 08*
- 4) *TST revê jurisprudência para evitar conflitos; pág. 09*
- 5) *Trabalhador temporário poderá ter direito a seguro-desemprego; pág. 10*
- 6) *Discriminação de imigrantes, mulheres e idosos no mercado de trabalho; pág. 10*
- 7) *Grevista consegue reverter demissão por justa causa em dispensa imotivada; pág. 11*
- 8) *Pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho está vinculado à assistência sindical; pág. 12*
- 9) *Supermercado pagará dano moral coletivo por trabalho nos feriados; pág. 13*

OBSERVATÓRIO SINDICAL

Centrais sindicais querem revogar súmula que limita estabilidade de dirigentes

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, recebeu a visita de representantes de cinco centrais sindicais que entregaram um documento propondo a revogação da Súmula 369 do TST. Essa súmula trata da estabilidade sindical e limita a sete o número de dirigentes de órgãos de classe com direito à garantia do emprego.

De acordo com os sindicalistas, o número é muito limitado e "impede a livre organização sindical, estimulando a demissão de dirigentes e ampliando a incidência de atos antissindicais". Eles defendem que seja observado o tamanho da representação de cada órgão de classe para a definição proporcional da quantidade de diretores com estabilidade.

O ministro Dalazen ouviu as ponderações dos representantes de classe e informou que levará o documento para ser analisado pelos demais ministros da Casa. Ele disse que o Tribunal está aberto para este tipo de discussão no momento: na próxima semana, o TST vai parar as atividades judicantes ordinárias para discutir sua jurisprudência e as normas internas e externas relativas à prestação jurisdicional, e está recebendo sugestões neste sentido de instituições e entidades interessadas.

Estiveram presentes na visita ao presidente do TST os representantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central Sindical e Popular (Conlutas) e União Geral dos Trabalhadores.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por Augusto Fontenele, 11.05.2011

LEGISLAÇÃO

1. Lei nº 12.405, de 16.05.2011 - DOU 1 de 17.05.2011

Acrescenta § 6º ao art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para facultar a elaboração de cálculos de liquidação complexos por perito e autorizar o arbitramento da respectiva remuneração.

A Presidenta da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 879. /.../
/.../

§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de maio de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

Carlos Lupi

2. Portaria MTE nº 917, de 10.05.2011 - Dispõe sobre o funcionamento do Grupo de Trabalho criado pela Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011 (Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP)

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições conferidas pelo art. 913, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Resolve:

Art. 1º O Grupo de Trabalho de que trata o art. 3º da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, de caráter tripartite, técnico e consultivo, tem por finalidade elaborar estudos técnicos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Parágrafo único. A revisão consistirá na análise técnica do SREP, com o objetivo de propor o seu aperfeiçoamento, respeitando os princípios jurídicos que devem nortear o registro de ponto.

Art. 2º O Grupo de Trabalho será coordenado por um dos representantes da Secretaria de Inspeção do Trabalho indicado pela Secretária de Inspeção do Trabalho e terá a seguinte composição:

- a) três Auditores-Fiscais do Trabalho, representantes da Secretaria de Inspeção do Trabalho deste Ministério;
- b) um representante da Secretaria de Relações do Trabalho deste Ministério;
- c) um representante do Gabinete do Ministro, deste Ministério;
- d) um Advogado da União, representante da Consultoria Jurídica deste Ministério;
- e) três representantes dos empregadores;
- f) três representantes dos trabalhadores.

§ 1º Para cada representante deverá ser indicado um suplente.

§ 2º A Coordenação do Grupo de Trabalho convidará o Ministério Público do Trabalho a participar do grupo, mediante indicação de um membro da instituição por seu titular.

§ 3º As categorias patronais e laborais indicarão os seus respectivos

representantes, previstos nas alíneas e) e f) deste artigo.

§ 4º O Grupo de Trabalho poderá convidar outras instituições ou os órgãos técnicos credenciados, de que trata o art. 23 da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, como colaboradores.

§ 5º As indicações dos componentes do Grupo de Trabalho deverão ocorrer em até 15 (quinze) dias após a publicação desta Portaria.

§ 6º A participação no Grupo de Trabalho será considerada trabalho relevante e não remunerado.

§ 7º As despesas referentes à participação dos membros e dos convidados nas atividades do Grupo de Trabalho correrão por conta do órgão ou entidade que representam.

Art. 3º O prazo para a conclusão do trabalho e apresentação do relatório é de 60 (sessenta) dias, improrrogável, a partir da publicação da relação dos nomes de seus membros.

Parágrafo único. O estudo e as conclusões do grupo não afetam o prazo de 01 de setembro de 2011 para a utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP pelos empregadores que optam pelo registro de ponto na modalidade eletrônica.

Art. 4º O Ministério do Trabalho e Emprego assegurará o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do Grupo de Trabalho.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Carlos Lupi

Fonte: *Diário Oficial da União, Edição nº 89, Seção I, p. 76, 11.05.2011*

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos principais Tribunais do Brasil

TST

1. Recurso de Revista. Legitimidade ativa do sindicato. Substituição Processual. Pleito de horas extras decorrente da ausência de autorização para implantação de banco de horas. Art. 8º, III, da Constituição Federal, alcance. Revisão da Súmula 310/TST – Efeito. Precedentes do Plenário do STF.

O art. 8º da Constituição Federal, textualmente, pontua, no – caput -, que é livre a associação profissional ou sindical, esclarecendo, no inciso III, que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Não se pode deixar de notar que o legislador constituinte, buscando, justamente, preservar a liberdade de associação sindical, enquanto intentava o fortalecimento do sistema, não restringiu aos associados a função representativa do sindicato.

Antes, elasteceu-a, expressamente, de forma a abranger toda a categoria, em todos os seus direitos e interesses individuais e coletivos. Ao manter-se o regramento sindical atrelado à unicidade, à liberdade de associação e à contribuição compulsoriamente exigível à categoria, na Constituição de 1988, não se pode conceber que a atuação sindical, em Juízo, esteja restrita, sob qualquer nível, de um lado, aos associados e, de outro, a determinados direitos. De outro norte, a natureza social do Direito do Trabalho faz necessária tal prerrogativa, em face da qualidade de

interesses representados, viabilizando a reunião de pretensões individuais em um único processo, de forma a favorecer o acesso ao Judiciário e a economia e celeridade processuais.

O Pretório Excelso, em controle difuso de constitucionalidade, tem adotado o mesmo entendimento. Na busca de interpretação do art. 8º, III, da Carta Magna, chega-se à conclusão de que, para postular qualquer direito relacionado ao vínculo empregatício, o sindicato profissional tem legitimação extraordinária plena para agir no interesse de toda a categoria. Recurso de revista não conhecido.

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. Ausente a violação constitucional evocada, improsperável o apelo. Recurso de revista não conhecido.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Indevidos os honorários advocatícios de assistência, na medida em que o sindicato atua na condição de substituto processual e não há evidência de miserabilidade jurídica dos substituídos. Recurso de revista conhecido e provido.

RR - 133900-34.2007.5.04.0831 Data de Julgamento: 11/05/2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011.

TRT / 2ª Região

2. Norma Coletiva. Validade.

"REGIME 12X36. DISPOSIÇÃO COLETIVA. Alega a recorrente que o obreiro laborava em regime de trabalho de 12x36, não fazendo jus às horas extras nesse período. A r. sentença julgou inválido o regime por ausência de acordo ou convenção coletiva nos autos. Preceituam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa

Cavalcante "(...) O trabalho prestado em regime de 12x36 é aquele no qual o empregado presta serviços em 12 horas e descansa 36 consecutivas. É muito comum nas áreas da saúde, vigilância etc. Não há previsão expressa da lei, normalmente disciplinada em norma coletiva da categoria. É vista com uma forma de compensação de jornada (art. 7º, XIII, art. 59, CLT). Para a sua validade, a maior parte da doutrina entende ser obrigatória disposição de norma coletiva (...)" (In Direito do Trabalho. Tomo I. 5ª ed. Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2010. p. 656) Também é essa a posição adotada, ou seja, é necessária a negociação coletiva para a validade do regime 12X36. No mesmo sentido a jurisprudência do TST. Quem labora no regime 12x36, com a cláusula normativa, não tem direito à percepção de hora extra além da oitava hora diária. Assim, diante da ausência de norma convencional acerca do trabalho em regime de 12x36, rejeita-se o apelo." (TRT/SP – 01582002220075020312 - RO - Ac. 12ªT 20101285609 - Rel. EDILSON SOARES DE LIMA - DOE 21/01/2011).

TRT / 3ª Região

3. Estabilidade Provisória Sindical. Dirigente

EMENTA: DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Não CONFIGURAÇÃO. O empregado eleito suplente para cargo da diretoria executiva de entidade sindical de grau superior é portador da estabilidade provisória prevista no art. 543, § 3º da CLT. Contudo, a partir da desfiliação do sindicato, que representa os empregados da empresa, junto à Federação respectiva, cessa a representatividade da referida Federação e, conseqüentemente, a estabilidade provisória do empregado. RO 0000271-86.2010.5.03.0151; Publicação 18/04/2011; TRT/3ª Região; Terceira Turma; Relator Convocado Márcio José Zebende;

Revisor Convocado Vitor Salino de Moua Eça.

4. Negociação Coletiva. Conglobamento por Instituto.

O artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Magna constitui norma de recepção ao reconhecimento da eficácia dos instrumentos coletivos de trabalho legitimamente firmados pelas representações sindicais. Isto porque o ajuste coletivo resulta de livre manifestação da vontade dos sindicatos representativos das classes, que, através de concessões recíprocas, estabelecem o que melhor lhes convém. Assim é que, a princípio, as cláusulas e condições pactuadas não devem sofrer ingerência do judiciário, para fins de adequação do que nelas se faz constar. Em havendo dúvida quanto à validade da negociação entre empregadores e empregados, reafirma-se a postura adotada pelo Direito do Trabalho, que prestigia a autocomposição das partes na solução dos litígios. Não se pode perder de vista, entretanto, que se o mandamento constitucional dispõe que as partes podem negociar direitos do trabalhador, esse permissivo encerra que vantagens compensatórias devem ser concedidas em troca dos direitos negociados, através do critério do conglobamento por instituto, segundo o qual compensam-se eventuais desvantagens mediante a concessão de benefícios.

RO 0001597-29.2010.5.03.0039; Publicação 25/04/2011; TRT/3ª Região; Quarta Turma; Relator Júlio Bernardo do Carmo; Revisor Convocado Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto.

TRT / 1ª Região

5. Dano moral. Configuração. Quebra de promessa de emprego. Proibição de comportamento contraditório. Aplicação dos princípios da proteção, da confiança

legítima e boa-fé. Indenização devida.

O princípio venire contra factum proprium veda a possibilidade de alguém se opor a fato a que tenha dado causa. Assim, se o empregador concluiu o processo de contratação da obreira, inclusive, com a abertura de conta bancária para depósito de salários, gerando a firme expectativa de que se consumaria o pacto de emprego em determinado período, a desistência patronal posterior dá azo à indenização por dano moral, porque frustrada a legítima confiança depositada pela trabalhadora diante do comportamento contraditório do empregador. Apelo patronal improvido.

RTOrd 0010500-54.2009.5.01.0262; TRT/1ª Região; 7ª Turma; Relatora Rosana Salim Villela Travesedo.

NOTÍCIAS

1. Justiça muda enquadramento dos trabalhadores de flats

Uma discussão nova vem ganhando corpo no Judiciário. O enquadramento de trabalhadores de flats como representados por sindicatos de hospedagem e hotelaria já tem diversas decisões favoráveis na Justiça Trabalhista em oposição a empresas que comumente recolhem as contribuições para entidades de empregados em edifícios residenciais.

Só em São Paulo, o Sindicato dos Empregados em Hospedagem e Gastronomia de São Paulo e Região (Sinthoresp) ajuizou, entre 2009 e 2010, mais de 50 ações de correção no enquadramento sindical de funcionários de flats e obteve vitória na maior parte delas.

O sindicato estima que cerca de 30 ações já foram distribuídas entre janeiro e abril de 2011. O movimento deve continuar alto

nesse ano e com grandes chances de sucesso. Não há levantamento de quanto trabalhadores já foram impactados nem do valor de contribuições indevidamente recolhidas o sindicato recuperou com as decisões até agora conseguidas, em que magistrados de primeira e segunda instâncias reconhecem como legítima a representação do Sinthoresp.

A controvérsia se inicia porque diversas empresas donas de flats têm filiado seus trabalhadores ao Sindicato dos Trabalhadores em Edifícios e Condomínios de São Paulo (Sindifícios) sob o argumento de que a atividade predominante de seus estabelecimentos é residencial. Segundo a advogada Roberta De Giussio Oliveira, do corpo jurídico do Sinthoresp, a convenção coletiva do sindicato é, quando analisado o conjunto das cláusulas, mais benéfica que a do Sindifícios.

As convenções coletivas em vigor dos dois sindicatos mostram que a correção salarial do Sinthoresp atualmente é de 14,31%; a do Sindifícios, de 8%. Além disso, os representados por essas entidades de hospedagem têm direito ao recebimento de gorjeta.

A contribuição sindical (um dia de trabalho recolhido ao ano pelo empregador e descontado dos salários), tendo como referência o maior piso das entidades, é de R\$ 24,46 no Sinthoresp e R\$ 26,93 no Sindifícios - o primeiro, no entanto, terá dissídio coletivo em julho desse ano.

Nas recentes decisões favoráveis ao Sinthoresp, foram corrigidas as filiações dos funcionários dos flats Condomínio Edifício Berrini Plaza, Condomínio Edifício La Residence e Transamérica Flats Ltda. (Hotéis Transamérica), Condomínio Edifício Tatuapé Flat Service (Grupo Sol Meliá), Condomínio Edifício Meliá Confort - Itaim

Interative Flat, Condomínio Green Place Service Residence, Condomínio Edifício Paradise Garden Residence, Edifício Pamplona Flat Service, administrado pela Castor - Administração de Hotelaria Ltda, (Hotel Mercure, da rede Accor), Edifício The Capital Flat e Edifício Victorian Plaza Berrini.

Nesse último caso, das mais recentes decisões da Justiça, o juiz da 39ª Vara do Trabalho de São Paulo, afirmou que, pelas provas produzidas, o flat é estabelecimento que explora atividade econômica no ramo hoteleiro, e não um simples condomínio. A decisão mandou o hotel pagar as contribuições devidas dos anos de 2007, 2008 e 2009.

Para isso foram levadas em conta informações trazidas por oficial de Justiça - técnica usada pelo Sinthoresp, que pede mandados de constatação nos processos para verificar a verdade real e não apenas documental - como o fato de existir carrinhos de carregar bagagem típicos de um hotel, recepção com balcão de atendimento indicando tarifas para locação das suítes, horário de check in e check out e formas de pagamento, além de o flat ter site apresentando-o como hotel.

"A pessoa que vai morar em um flat assume um custo elevado para usar uma infraestrutura e conforto de serviços típicos de hotel. Um flat emite nota fiscal e visa ao lucro, diferentemente de um condomínio residencial. É claro e cristalino que a atividade é hoteleira", diz Roberta. A advogada afirma que algumas empresas já fizeram contato para discutir possíveis acordos.

A especialista lembra que não cabe à empresa decidir o enquadramento, que é definido por sua atividade preponderante. Segundo ela, os recentes êxitos na Justiça devem-se ao pedido de mudança de

enquadramento estar sendo feito logo na petição inicial. O resultado é a construção de uma jurisprudência capaz de garantir novas vitórias.

Fonte: *Diário do Comércio, Indústria e Serviços, por Andréia Henriques, 06.05.2011*

2. SDC considera discriminatória cláusula que exclui PLR para quem pede demissão

Em sessão realizada hoje (9), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso da Cameron do Brasil Ltda. referente à cláusula de acordo coletivo de 2009 que excluía os empregados que pedissem demissão do direito a receber a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa. A SDC julgou que a cláusula é incompatível com o princípio constitucional da isonomia e constitui tratamento discriminatório. O advogado da Cameron sustentou, durante o julgamento, que a cláusula já constava em acordos anteriores e não ofendia nenhuma disposição legal. Para o Ministro Fernando Eizo Ono, relator do recurso ordinário em dissídio coletivo, a circunstância de a cláusula já existir em acordos anteriores "não determina a sua automática homologação por via de sentença normativa". (RO 125900-39.2009.5.15.0000)

Fonte: *Notícias TST 09/05/2011*

3. SDC considera ilegal dispensa de grevistas durante paralisação de ônibus

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (SDC) acolheu, em sessão ordinária realizada na segunda-feira (09), recurso do Sindicato dos Empregados em Transportes de Passageiros e de Cargas do Estado do Acre – Sinttpac e reformou decisão que autorizou o Sindicato das

Empresas de Transportes Coletivos do Acre (Sindcol) a dispensar empregados que aderiram a greve realizada em 2010. A SDC concluiu que não há, nos artigos 9º e 14 da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), fundamentos para a dispensa de trabalhadores durante a greve e nem após encerrado o movimento. (RO-1262-24.2010.5.14.0000).

Fonte: *Tribunal Superior do Trabalho, 11/05/2011*

4. TST revê jurisprudência para evitar conflitos

Numa iniciativa que deve servir de exemplo para todos os tribunais superiores do país, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu suspender todos os julgamentos desta semana, para que seus ministros possam discutir propostas de atualização da jurisprudência e de modernização dos procedimentos administrativos. A última vez que a Corte tomou essa iniciativa foi em 2003. Foram então analisadas todas as súmulas da Corte, resultando em mais de cem alterações — todas bem recebidas pelos procuradores do Trabalho e pelos advogados representantes de empresas e trabalhadores.

O encontro desta semana tem o mesmo objetivo do que foi realizado em 2003 — discutir medidas que agilizem a tramitação dos processos, apagar divergências doutrinárias entre ministros e reexaminar a jurisprudência. Além disso, o TST pretende analisar as reivindicações que têm sido encaminhadas por entidades empresariais, sindicatos trabalhistas e movimentos de aposentados, com o objetivo de modernizar o Direito do Trabalho e reforçar a segurança jurídica nas relações trabalhistas.

A base da legislação continua sendo a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi editada em 1º de maio de 1943 pela ditadura

varguista, quando o Brasil dava os primeiros passos rumo à industrialização. De lá para cá, a economia se diversificou e a tecnologia mudou as formas de produção, levando os diferentes ramos de atividade a exigir leis especiais, conforme suas respectivas necessidades. A crescente especificidade técnica de cada cadeia produtiva abriu caminho para a edição de leis especiais. No entanto, apesar de estar superada, após quase 70 anos de vigência, a CLT jamais sofreu grandes reformas de conteúdo. A situação se agravou em 2005, com a entrada em vigor da Lei de Recuperação das Empresas, que substituiu a antiga Lei de Falências e Concordatas, tirando dos trabalhadores a prioridade no recebimento de direitos.

Além de levar a Justiça do Trabalho a prolatar sentenças discrepantes em causas semelhantes, essa legislação dividiu doutrinariamente a magistratura trabalhista. Uma parte entende que a CLT continua sendo um "bem intocável", não admitindo alterações mais profundas em seu conteúdo.

A outra parte entende que, por causa das novas técnicas de produção, da terceirização do trabalho e da globalização econômica, tanto a CLT quanto as leis especiais estão desatualizadas e devem ser flexibilizadas.

O resultado desse embate doutrinário é uma enorme confusão na hora de aplicar sanções às empresas infratoras. Por um lado, os advogados reclamam que os juízes das Varas Trabalhistas tendem a exorbitar ao interpretar a legislação, obrigando-os a recorrer aos tribunais de segunda instância para discutir questões corriqueiras. Por outro lado, juízes de primeira instância alegam que, como os membros dos Tribunais Regionais do Trabalho e do TST não conseguem superar suas divergências doutrinárias, a revisão das súmulas fica postergada, deixando advogados,

procuradores, empresas e trabalhadores sem referências legais precisas e atuais.

Por causa das diferenças de doutrina e das decisões contraditórias decorrentes, só 31% das sentenças da Justiça do Trabalho são cumpridas quando chegam à fase da execução. As demais, apesar de terem sido encerradas no mérito, acabam não sendo executadas — segundo o TST, há ações já transitadas em julgado que se arrastam há mais de dez anos. "A falta de atualização e de regras claras está por trás de muitos conflitos de entendimento entre os ministros.

Há inquietação enorme com a morosidade na execução das sentenças e isso afeta a credibilidade da Justiça do Trabalho como um todo", afirma o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro João Oreste Dalazen.

A pauta para as discussões iniciadas nesta segunda-feira (16/5) tem 26 itens — e alguns envolvem questões de interesse dos trabalhadores, como prazo para que os aposentados possam mover ações contra uma empresa, com o objetivo de discutir complementação de aposentadoria. A ideia do TST é reunir as propostas que obtiverem consenso dos 27 ministros num projeto de lei a ser enviado ao Congresso.

Fonte: Editorial do jornal *O Estado de S. Paulo* publicado em 17/05/2011

5. Trabalhador temporário poderá ter direito a seguro-desemprego

A Câmara analisa o Projeto de Lei 271/11, do deputado Ricardo Izar (PV-SP), que inclui como beneficiários do seguro-desemprego trabalhadores rurais e urbanos com contrato temporário ou por prazo determinado.

Pela proposta, o número de parcelas do benefício a que o desempregado terá direito

dependerá da quantidade de meses trabalhados. Receberá duas parcelas quem esteve empregado por 9 meses nos 12 anteriores ao fim do contrato. Terá direito a três parcelas quem tiver trabalhado por 12 meses nos 18 anteriores.

Já quem trabalhou 15 meses nos 24 anteriores ao fim do contrato terá direito a receber quatro parcelas. O período trabalhado não precisa ser contínuo. Para o deputado Ricardo Izar, os trabalhadores com contratos por prazo determinado precisam ter direito ao benefício. "Grande parcela da população brasileira, constituída de trabalhadores rurais, é privada de direitos sociais básicos, situação que se agrava seriamente por ocasião do desemprego", argumenta.

Tramitação - A proposta, que tramita em caráter conclusivo, será analisada pelas comissões de Agricultura, Pecuária, Abastecimento e Desenvolvimento Rural; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Proposta idêntica (PL 7479/06) havia sido apresentada pelo pai de Izar (ex-deputado Ricardo Izar, morto em 2008). Essa proposta tramita apensada ao PL 3118/04, que aguarda votação na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Fonte: Câmara dos Deputados, 13.05.2011

6. Discriminação de imigrantes, mulheres e idosos no mercado de trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) fez um alerta sobre os diversos tipos de discriminação enfrentados por imigrantes que buscam oportunidades de trabalho em países desenvolvidos.

As diferenças de tratamento, segundo especialistas, incluem salários mais baixos para as mulheres, exigências de testes de HIV/aids e dificuldades para o ingresso de idosos. A advertência é destaque no Relatório Global sobre a Igualdade no Trabalho de 2011, divulgado em Genebra.

O diretor-geral da OIT, Juan Somavia, afirmou que aumentam as queixas sobre diferenças de tratamento e salário entre imigrantes e nacionais. Para Somavia, é fundamental que os líderes políticos adotem medidas para conter essas ações.

"A resposta certa é combinar políticas de crescimento econômico com políticas de emprego, proteção social e direitos no trabalho, permitindo aos governos, aos parceiros sociais e à sociedade civil que trabalhem juntos incluindo mudanças de atitudes por meio da educação", disse Somavia.

Porém, no relatório, os especialistas indicam que a ausência de dados confiáveis também atrapalha a análise precisa do que ocorre no mundo envolvendo a mão de obra de imigrantes.

No entanto, os peritos comemoraram a redução das diferenças de tratamento entre gêneros – embora os homens ainda sejam maioria no que se refere aos melhores salários. No relatório, os especialistas mencionam os principais problemas envolvendo o mercado de trabalho mundial. Uma das principais queixas é o assédio sexual que atinge, em geral, mulheres independentes financeiramente, embora as imigrantes estejam no foco, segundo a pesquisa.

Também há referências de denúncias de racismo, em geral, atingindo imigrantes da África e Ásia, além de povos indígenas e

minorias étnicas. Os especialistas advertem ainda que há discriminação por orientação religiosa, em geral, em empregos do setor público.

Segundo o relatório, as pessoas com o vírus HIV/Aids também são alvo de discriminação, pois há empregadores que as obrigam a fazer testes para identificação da doença. Há, ainda, reclamações por discriminação por idade – os mais velhos afirmam que sofrem preconceito na hora e de pedir emprego.

Fonte: Empresas e Negócios / ABr., 18.05.2011.

7. Grevista consegue reverter demissão por justa causa em dispensa imotivada

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de uma empregada da Bertin S.A. demitida por justa causa por não retornar ao trabalho após a celebração de acordo coletivo que pôs fim a greve dos trabalhadores da empresa, em 2008. A Turma restabeleceu a sentença de primeiro grau que descaracterizou a justa causa e reverteu a dispensa em imotivada. A turma entendeu que o tratamento dispensado pela empresa à trabalhadora feriu o princípio da isonomia, pois alguns dos demais empregados demitidos pelos mesmos motivos tiveram a demissão revertida em dispensa imotivada, e receberam as verbas rescisórias devidas.

A greve, realizada em março de 2008, foi considerada ilegal pela Justiça do Trabalho. Segundo os autos, a empresa reuniu-se com o sindicato dos trabalhadores e as partes fecharam acordo pelo qual a Bertin se comprometeu a não aplicar nenhuma punição e a reconsiderar as demissões por justa causa dos “colaboradores” que retornassem imediatamente ao serviço. Além

de não retornar, a empregada foi acusada também de causado tumultos e impedido o acesso de outros empregados ao trabalho (piquete de greve).

Para o juízo de primeiro grau, embora a justa causa fosse adequada e proporcional ao ato praticado, o empregador reviu sua decisão em relação a outros trabalhadores que, como a autora da ação, não acataram o retorno ao trabalho após o acordo. Considerou, assim, que a reversão da justa causa deveria ser estendida a todos os demais, segundo o princípio da isonomia previsto no artigo 5º da Constituição Federal.

Ao julgar recurso ordinário da Bertin, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) entendeu que a empresa não se aproveitou da ocasião para dispensar apenas os trabalhadores que não lhe eram convenientes. No seu entendimento, não houve violação ao princípio da isonomia pelo fato de apenas dois por cento dos empregados envolvidos na greve terem obtido perdão. “A conduta do empregador, ao reconsiderar a dispensa motivada de um número ínfimo de empregados, está dentro de seu poder potestativo”, afirmou o acórdão regional.

A empregada recorreu então ao TST, retomando a tese de violação do princípio da isonomia quando a empresa, após dispensar por justa causa mais de 200 funcionários por justa causa acabou por demitir quatro deles – que participaram da greve e de todos os atos – por dispensa imotivada.

A relatora, ministra Rosa Maria, conheceu do recurso por violação do *caput* do artigo 5º da Constituição Federal. Para a ministra, o tratamento diferenciado dispensado pela empresa aos trabalhadores grevistas e aos quatro que tiveram convertida a sua demissão revela que houve ato discriminatório que afrontou o princípio da

isonomia. A relatora ressaltou ainda que, na análise da decisão regional, não encontrou justificativa razoável para a diferenciação de tratamento (RR-72440-58.2008.5.24.0086).

Fonte: *Tribunal Superior do Trabalho, 20/05/2011*

8. Pagamento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho está vinculado à assistência sindical

Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária ao trabalhador deve ser prestada pelo sindicato da categoria ou por advogado habilitado pela entidade para que o empregador, em caso de perda da ação, seja condenado a pagar por esses honorários advocatícios. Quando ocorre a condenação, os valores recolhidos são destinados ao sindicato (artigos 14 e 16 da Lei nº 5.584/1970).

Com base nesse fundamento, em julgamento recente, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação da Sierra Serviços Especializados o pagamento de honorários assistenciais relativos ao advogado contratado por ex-empregada da empresa para atuar no processo. A relatora do recurso de revista, ministra Maria de Assis Calsing, constatou que, na hipótese, não houve assistência sindical à trabalhadora.

A empresa tinha sido condenada a pagar os honorários assistenciais na 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves e no Tribunal Regional do Trabalho gaúcho (4ª Região), apesar de o advogado da trabalhadora não ser credenciado pelo sindicato.

Na interpretação das instâncias ordinárias, a concessão de assistência judiciária, no processo do trabalho, prescinde da assistência do trabalhador pelo sindicato de sua categoria profissional, pois os sindicatos não detêm o monopólio da representação

judicial daqueles que necessitam de assistência.

Entretanto, a ministra Maria Calsing esclareceu que os honorários advocatícios são disciplinados por legislação específica (Lei nº 5.584/1970) no processo do trabalho, o que significa que o recebimento do benefício fica condicionado ao preenchimento das exigências legais. O artigo 14 estabelece claramente que a assistência judiciária deve ser prestada pelo sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

A relatora também destacou a Súmula nº 219 do TST, segundo a qual a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% do valor da condenação, não decorre simplesmente da sucumbência, ou seja, da perda da ação, mas a parte deve estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Depois da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988 (em particular o artigo 133, que afirma ser indispensável o advogado para a administração da justiça), alguns profissionais do Direito passaram a defender a tese de que os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho devem ser pagos simplesmente em razão da sucumbência, como acontece na Justiça comum. Para os seguidores dessa corrente, o pagamento dos honorários não necessita de vinculação com a representação sindical.

No entanto, a relatora esclareceu que o TST editou a Súmula nº 329 para confirmar a validade do entendimento da Súmula nº 219, mesmo após a promulgação da Constituição. Desse modo, a Quarta Turma deu provimento ao recurso de revista da empresa

para excluir da condenação o pagamento dos honorários advocatícios (RR 98200-52.2005.5.04.0512).

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por Lillian Fonseca, 05.05.2011

9. Supermercado pagará dano moral coletivo por trabalho nos feriados

A Enxuto Supermercados Ltda. foi condenada a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 50 mil, mais multa de R\$ 800,00 por empregado, devido ao trabalho nos feriados sem atender às condições da convenção coletiva da categoria. No último julgamento do processo, os ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) não conheceram do recurso da empresa e mantiveram decisões de primeiro e segundo graus que condenaram o supermercado.

O processo é uma ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Campinas, Paulínia e Valinhos (municípios de São Paulo) contra o trabalho nos feriados imposto pelo supermercado fora da norma coletiva. O juiz de primeiro grau determinou o pagamento da indenização, destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e da multa individual para cada trabalhador.

O supermercado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que, no entanto, confirmou a condenação anterior. Para o Regional, a existência do dano moral estava configurada. A empresa “não demonstrou somente o desrespeito aos direitos trabalhistas de um determinado empregado, mas sim à coletividade dos que lhe prestam serviços, bem como o seu desprezo com a sua categoria”, registrou o acórdão regional.

A condenação, para o TRT15, estaria de

acordo com princípios como o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no artigo 1º da Constituição Federal, e dos artigos 170, que dispõe que a ordem econômica encontra apoio na valorização do trabalho, e 193, “que consagra que a ordem social está fundada no primado do trabalho”.

Ao analisar o recurso do supermercado, o ministro Carlos Alberto Reis de Paula, relator na Oitava Turma do TST, não concordou com os argumentos de que o dano moral tem natureza “personalíssima” e, por isso, não poderia ser coletivo, como no caso da condenação do processo. “A reparação civil pleiteada pelo Sindicato-autor demanda ofensa a direitos coletivos, o que, de fato, ocorreu no caso em tela”, ressaltou o ministro (RR 154700-29.2008.5.15.0092).

Fonte: *Tribunal Superior do Trabalho, por Augusto Fontenele, 17.05.2011*