
INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA
SETEMBRO-OUTUBRO/ 2011 - n. 22



Jurisprudência

Despedida em Massa. Abusividade. Ausência de Prévia Negociação Coletiva. Encerramento de Unidade Fabril da Empresa Suscitante. Precedente do Tribunal Superior do Trabalho.

Pág. 11

Notícias

Ministério Público aprova Contribuição Assistencial.

Pág. 12

Artigo

Comentários sobre a Lei 12.507, de 11/10/2011, que fixa a proporcionalidade do aviso prévio do empregado.

Pág. 03

***Destaques
desta
edição***

Legislação

Lei nº 12.507, de 11/10/2011, DOE 13/11/2011. Dispõe sobre o aviso prévio.

Pág. 08

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, Débora Marcondes Fernandez e Ana Paula Ferreira.

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

ARTIGO

- 1) *Comentários sobre a Lei 12.507, de 11/10/2011, que fixa a proporcionalidade do aviso prévio; pág. 03*

LEGISLAÇÃO

- 1) *Instrução Normativa nº 91, de 05/10/2011 – DOU de 06/10/2011. Dispõe sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências; pág.03*
- 2) *Lei nº 12.506, de 11.10.2011 – DOU de 13.10.2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências; pág.08*
- 3) *Republicação da Orientação Jurisprudencial nº 30 da Seção de Dissídios Coletivos do TST Lei nº 12.440, de 07.07.2011 – DOU de 08.07.2011 - Institui a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas; pág.09*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *Dano Moral. Configuração. Acidente de Trabalho. Indenização Devida; pág.09*
- 2) *Dispensa Discriminatória. Empregado Portador de Doença Grave. Nulidade da Rescisão; pág.09*

- 3) *Labor em dias de feriados. Permissão via negociação coletiva. Obrigatoriedade; pág. 10*

- 4) *Acordo Coletivo. Interpretação restritiva. Ausência de violação ao princípio da isonomia e da não discriminação; pág. 10*

- 5) *Despedida em massa. Abusividade. Ausência de prévia negociação coletiva. Encerramento de unidade fabril da Empresa suscitante. Precedente do Tribunal Superior do Trabalho; pág. 11*

NOTÍCIAS

- 1) *Bradesco é condenado por discriminar empregado associado a sindicato; pág.11*

- 2) *Ministério Público aprova contribuição assistencial; pág.12*

- 3) *Casas Bahia indenizará trabalhador aposentado por invalidez; pág.13*

- 4) *Acidente de trajeto equipara-se a acidente de trabalho; pág. 14*

- 5) *Loja de departamentos assina TAC com o Ministério Público do Trabalho e compromete-se a não permitir práticas de discriminação e assédio moral no trabalho; pág. 14*

- 6) *Empregada em licença maternidade tem direito a todas as vantagens concedidas aos demais no período; pág.15*

ARTIGO

Comentários sobre a Lei 12.507, de 11/10/2011 que fixou a proporcionalidade do aviso prévio.

O artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal prevê como “direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei”.

A proporcionalidade prevista no dispositivo Constitucional desde 1988, não era aplicável, pois dependia de lei para discipliná-la. E, somente agora, referido dispositivo, que faz parte de um sistema de proteção ao empregado dispensado sem justa causa, foi disciplinado com a publicação da Lei 12.507, de 11/10/2011.

A nova lei dispõe que o aviso prévio deve ser concedido na proporção de 30 dias para os empregados com até um ano de serviço na mesma empresa, sendo que, a cada ano de serviço, serão acrescidos 3 (três) dias, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Embora exista entendimento no sentido de que a proporcionalidade também deva ser aplicada aos empregados que pedem demissão, entendemos que não há alteração no prazo do aviso prévio, que continua sendo de 30 (trinta) dias.

Isto porque, a interpretação sistemática do artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal combinado com o parágrafo único do artigo 1º da Lei 12.507, de 11/10/2011, nos leva à conclusão de que a regulamentação da proporcionalidade do aviso prévio só veio beneficiar o empregado, e não lhe acarretar um ônus; portanto, somente os empregados demitidos sem justa causa e que preencham os requisitos previstos na lei em comento

fazem jus ao aviso prévio na proporcionalidade de 3 dias por ano.

Outro aspecto que tem trazido entendimentos divergentes é com relação à vigência do aviso prévio proporcional. No nosso entender, somente o empregado dispensado sem justa causa a partir de 13 de outubro de 2011, data da publicação da Lei é que faz jus ao aviso prévio proporcional.

LEGISLAÇÃO

1. Instrução Normativa nº 91, de 5/10/2011 – DOU de 06/10/2011. Dispõe sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências.

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no exercício da competência prevista no inciso XIII do art. 14 do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 3 de Maio de 2004, resolve:

Editar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos que deverão ser adotados em relação à fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo.

Art. 1º. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e fere a dignidade humana, sendo dever do Auditor-Fiscal do Trabalho colaborar para a sua erradicação.

DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA PRESENTE INSTRUÇÃO NORMATIVA

Art. 2º. Serão observados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, na fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo, em qualquer atividade econômica urbana, rural ou marítima, e para

qualquer trabalhador, nacional ou estrangeiro, os procedimentos previstos na presente Instrução Normativa.

Art. 3º. Para os fins previstos na presente Instrução Normativa, considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente:

- I – A submissão de trabalhador a trabalhos forçados;
- II - A submissão de trabalhador a jornada exaustiva;
- III – A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho;
- IV – A restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- V – A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- VI - A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 1º. As expressões referidas nos incisos de I a VI deverão ser compreendidas na forma a seguir:

a) “trabalhos forçados” – todas as formas de trabalho ou de serviço exigidas de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente, assim como aquele exigido como medida de coerção, de educação política, de punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente, como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico, como meio para disciplinar a

mão-de-obra, como punição por participação em greves ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa;

b) “jornada exaustiva” - toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde;

c) “condições degradantes de trabalho” – todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa;

d) “restrição da locomoção do trabalhador” - todo tipo de limitação imposta ao trabalhador a seu direito fundamental de ir e vir ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de e coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão;

e) “cerceamento do uso de qualquer meio de transporte com o objetivo de reter o trabalhador” – toda forma de limitação do uso de transporte, particular ou público, utilizado pelo trabalhador para se locomover do trabalho para outros locais situados fora dos domínios patronais, incluindo sua residência, e vice-versa;

f) “vigilância ostensiva no local de trabalho” – todo tipo ou medida de controle empresarial exercida sobre a pessoa do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho;

g) “posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador” – toda forma de apoderamento ilícito de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho;

§2º. Ao identificar qualquer infração que possa caracterizar uma ou mais das hipóteses previstas nos incisos I a VI do caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá lavrar os respectivos autos de infração, indicando de forma explícita no corpo de cada auto que aquela infração, vista em conjunto com as demais, caracteriza trabalho realizado em condição análoga à de escravo.

§3º. O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá enumerar também, no corpo de cada auto de infração lavrado, a quantidade de Requerimentos do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado emitidos.

Art. 4º. A constatação administrativa de trabalho em condição análoga à de escravo realizada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, bem como os atos administrativos dela decorrentes, independem do reconhecimento no âmbito criminal.

Art. 5º. O Auditor-Fiscal do Trabalho, ao concluir pela existência de trabalho em condição análoga à de escravo, tomará todas as medidas indicadas nos Artigos 13 e 14, da presente Instrução Normativa.

Art. 6º. O disposto nesta Instrução Normativa é aplicável aos casos nos quais o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, uma vez presente qualquer das hipóteses previstas nos incisos I a VI do Art. 3º, desta Instrução Normativa.

§ 1º. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017,

de 12 de Março de 2004, “o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração que incluirá, no mínimo, a exploração do trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura ou a servidão”.

§ 2º. Os casos de tráfico de trabalhadores estrangeiros em situação migratória irregular para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo que venham a ser identificados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho deverão ser encaminhados para concessão do visto permanente ou permanência no Brasil, de acordo com o que determina a Resolução Normativa nº 93, de 21 de Dezembro de 2010, do Conselho Nacional de Imigração – CNIg, além de todos os demais procedimentos previstos nos Artigos 13 e 14, desta Instrução Normativa.

§ 3º. O encaminhamento referido na alínea anterior será efetuado mediante ofício da chefia superior, nos termos do Art. 18, II, da Portaria n. 546, de 11 de Março de 2010, com a indicação dos trabalhadores estrangeiros irregulares, endereçado ao Ministério da Justiça e devidamente instruído com parecer técnico de um dos seguintes órgãos, de acordo com sua competência:

- I – Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça;
- II – Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;
- III – Postos Avançados de serviços de recepção a brasileiros (as) deportados (as) e não admitidos (as) nos principais pontos de entrada e saída do País;
- IV- Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; e

V – Serviços que prestem atendimento a vítimas de violência e de tráfico de pessoas.

DAS AÇÕES FISCAIS PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Art. 7º. As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que poderá realizá-las diretamente, por intermédio das equipes do grupo especial de fiscalização móvel, ou por intermédio de grupos/equipes de fiscalização organizados no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE por meio da chefia superior, nos termos do Art. 18, II, da Portaria n. 546, de 11 de Março de 2010.

Art. 8º. Sempre que a SRTE, por meio da chefia superior, nos termos do Art. 18, II, da Portaria n. 546, de 11 de Março de 2010, receber denúncia que relate a existência de trabalhadores reduzidos à condição análoga à de escravo e decidir pela realização de ação fiscal local para a apuração dos fatos, deverá antes de iniciar a inspeção comunicar à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 9º. A Secretaria de Inspeção do Trabalho e as SRTE, por meio da chefia superior, nos termos do Art. 18, II, da Portaria n. 546, de 11 de Março de 2010, realizarão diagnósticos das atividades econômicas com incidência de trabalho em condições análogas à de escravo, que servirão de base para a elaboração do planejamento e desenvolvimento das ações fiscais.

Parágrafo único: Serão realizadas anualmente reuniões para análise crítica da execução e monitoramento das ações planejadas durante o ano.

Art. 10º. A SRTE, por meio da chefia superior, nos termos do Art. 18, II, da Portaria n. 546, de 1 de Março de 2010, deverá buscar a articulação e a integração com os órgãos e/ou entidades que compõem as Comissões Estaduais de Erradicação do Trabalho Escravo – COETRAEs, e os Comitês Estaduais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, no âmbito de cada estado da federação e o Distrito Federal.

Parágrafo único: A articulação prevista no *caput* do presente artigo visará à elaboração de diagnósticos e à eleição de prioridades que irão compor o planejamento a que se refere o Artigo 9º desta instrução e, em particular, à viabilização de outras medidas que estejam fora do âmbito administrativo de responsabilidade do Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 11. A eleição de prioridades que irão compor o planejamento previsto no Artigo 9º desta instrução deverá conter a indicação de setores de atividade econômica a serem fiscalizados e a programação dos recursos humanos e materiais necessários à execução das fiscalizações, além da identificação de ações a serem desenvolvidas em conjunto com os parceiros referidos no artigo anterior.

Art. 12. As ações fiscais deverão contar com a participação de representantes da Polícia Federal, ou Polícia Rodoviária Federal, ou Polícia Militar, ou Polícia Civil, ou outra autoridade policial.

§1º A chefia superior, nos termos do Art. 18, II, da Portaria n. 546, de 11 de Março de 2010, deverá oficiar, visando à participação de membros de um dos órgãos mencionados no *caput*, bem como enviar à Advocacia Geral da União (AGU), ao Ministério Público Federal (MPF), ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Defensoria Pública da União (DPU) comunicação prévia sobre a

operação, para que essas instituições avaliem a conveniência de integrá-la.

§ 2º Caso o coordenador da operação entenda prescindível o auxílio da força policial poderá ser dispensada a participação das autoridades mencionadas no *caput* deste artigo, desde que haja a anuência da chefia superior.

Art. 13. A constatação de trabalho em condição análoga à de escravo ensejará a adoção dos procedimentos previstos no artigo 2º - C, §§ 1º e 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

Art. 14. O Auditor-Fiscal do Trabalho, ao concluir pela constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, determinará que o empregador ou preposto tome as seguintes providências:

I – A imediata paralisação das atividades dos empregados encontrados em condição análoga à de escravo;

II – A regularização dos contratos de trabalho;

III – O pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho;

IV – O recolhimento do FGTS e da Contribuição Social;

V – O cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho, bem como tome as providências para o retorno dos trabalhadores aos locais de origem ou para rede hoteleira, abrigo público ou similar, quando for o caso.

§1º: Os autos de infração lavrados em decorrência desta ação descreverão minuciosamente os fatos e serão conclusivos a respeito da existência de trabalho em condição análoga à de escravo, de acordo

com o previsto nos §§ 2º e 3º, do Art. 3º, desta Instrução Normativa.

§2º Em caso de não recolhimento do FGTS e Contribuição Social, deverão ser lavradas as competentes Notificações para Recolhimento (NFGC e NRFC).

§3º Em caso de descumprimento das determinações contidas nos incisos I, II, III ou V, o Auditor-Fiscal do Trabalho relatará o fato imediatamente à Chefia da Fiscalização para que informe a Advocacia-Geral da União (AGU), o Ministério Público do Trabalho (MPT) ou a Defensoria Pública da União (DPU), a fim de que tomem as medidas judiciais cabíveis.

§4º Caso seja constatada situação de grave e iminente risco à segurança e/ou à saúde do trabalhador, serão tomadas as medidas previstas em lei.

Art. 15. Pela sua natureza e gravidade, conforme o art. 1º desta Instrução Normativa, nos casos em que for constatado trabalho em condição análoga à de escravo, a lavratura de autos de infração sobrepõe-se a quaisquer critérios de auditoria fiscal utilizados em outras ações.

Art. 16. Os autos de infração e Notificações Fiscais para Recolhimento de FGTS e Contribuição Social decorrentes das ações fiscais em que se constate a existência de trabalho em condição análoga à de escravo serão autuados e identificados por meio de capas diferenciadas e terão prioridade de tramitação.

Art. 17. Caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho, devidamente credenciado junto à Secretaria de Políticas Públicas e Emprego, o preenchimento da Comunicação de Dispensa do Trabalhador Resgatado – CDTR, entregando a via própria ao interessado e outra à chefia imediata a ser encaminhada à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§1º Cópia do Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado deve ser mantida anexa ao relatório encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 18. No prazo de cinco dias úteis após o encerramento da ação fiscal, o coordenador de grupo e/ou equipe deverá elaborar o competente relatório de fiscalização e entregá-lo à Chefia da Fiscalização imediata, que deverá verificar a adequação de todos os dados e informações nele inseridos, para posterior encaminhamento à SIT, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data de seu recebimento.

DOS CRITÉRIOS TÉCNICOS PARA A INCLUSÃO DO INFRATOR NO CADASTRO DE EMPREGADORES QUE TENHAM MANTIDO TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO

Art. 19. Os critérios para a inclusão de infrator no Cadastro de Empregadores que tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo são de natureza técnico- administrativa e vinculados ao cumprimento dos requisitos contidos na Portaria Interministerial nº 2, de 12 de Maio de 2011.

Art. 20. A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos à condição análoga à de escravo.

Art. 21. A Fiscalização do Trabalho monitorará pelo período de dois anos após a inclusão do nome do infrator no Cadastro para verificação da regularidade das condições de trabalho, devendo, após esse período, caso não haja reincidência, proceder sua exclusão do Cadastro.

§ 1º A exclusão do nome do infrator do Cadastro ficará condicionada ao pagamento das multas resultantes da ação fiscal, bem como, da comprovação da quitação de eventuais débitos trabalhistas e previdenciários, sem prejuízo do decurso de prazo a que se refere o *caput* do presente artigo.

Art. 22. A presente instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação.

VERA LUCIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

2. Lei nº 12.506, de 11.10.2011 – DOU 1 de 13.10.2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

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

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

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

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

José Eduardo Cardozo
 Guido Mantega
 Carlos Lupi
 Fernando Damata Pimentel
 Miriam Belchior
 Garibaldi Alves Filho
 Luis Inácio Lucena Adamss

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
 Ministro Presidente da Comissão de
 Jurisprudência e de Precedentes Normativos

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos principais Tribunais do Brasil

TRT/1ª REGIÃO

3. Republicação da Orientação Jurisprudencial nº 30 da Seção de Dissídios Coletivos do TST.

COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA E DE PRECEDENTES NORMATIVOS -
 Publicada no DJ de 19.09.2011

A COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA E DE PRECEDENTES NORMATIVOS do Tribunal Superior do Trabalho, ante a competência disposta no inciso I do art. 54 do Regimento Interno, republica a Orientação Jurisprudencial nº 30 da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte em decorrência de erro material em sua ementa:

30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE.

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Brasília-DF, 16 de setembro de 2011.

1. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Uma vez evidenciado o nexo de causalidade entre a atividade laborativa prestada pelo obreiro e o acidente de trabalho, impõe-se à ré o ônus de arcar com a indenização por dano moral, em lhe pertencendo, exclusivamente, o risco da atividade econômica, à luz do art. 2º da CLT. Aplicação dos arts. 927, parágrafo único, do Código Civil e 7º, inciso XXVIII, da Lei Maior. Apelo patronal parcialmente provido. Rio de Janeiro, 03 de agosto de 2011. PROCESSO:0106200-47.2009.5.01.0039 – RTOrd. ACÓRDÃO, 7ª TURMA, ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, Redatora designada.

TRT/2ª REGIÃO

2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. NULIDADE DA RESCISÃO.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. NULIDADE DA RESCISÃO. O direito potestativo do empregador de resiliir unilateralmente o contrato de trabalho, não é absoluto, encontra-se mitigado pela função

social do contrato; bem como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, dentre eles a dignidade da pessoa humana. A alegação de desconhecimento da gravidade da doença, não descaracteriza o ato discriminatório, basta o fato da doença, independentemente da gravidade, para configuração da discriminação. A conduta se torna mais reprovável diante de doença grave. Inteligência dos artigos 1º, III e 3º, IV, da CF e art. 1º da Lei 9.029/95. DANO MORAL. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido. E, segundo a melhor doutrina, desnecessária a prova do dano moral, pois, a esfera atingida da vítima é a subjetiva, tal seja, seu psiquismo, sua intimidade, sua vida privada, gerando dor, angústia, entre outros sentimentos de indignidade. Basta a prova do fato ilícito, potencialmente gerador do dano moral. Comprovado o ato da ré cabe indenização pelo dano moral causado. (TRT/SP – 02232004520095020070, - RO - Ac. 4ªT 20110631140 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 27/05/2011)

TRT/3ª REGIÃO

3. LABOR EM DIAS DE FERIADOS. PERMISSÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. OBRIGATORIEDADE.

LABOR EM DIAS DE FERIADOS. PERMISSÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. OBRIGATORIEDADE. O funcionamento dos supermercados nos feriados exige a prévia autorização em negociação coletiva, nos termos dispostos no art. 6º-A da lei 10.101/2000, com redação dada pela lei 11.603/2007, *in verbis*: “É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da

Constituição”. Tal legislação trata, especificamente, da matéria relacionada às atividades do comércio em geral, autorizando, sim, a exigência de labor em feriados, mas desde que haja negociação coletiva nesse sentido. Constatado que tal permissivo não existe, não há como considerar ilegal e/ou abusiva a autuação levada a efeito pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (TRT-01047-2010-074-03-00-0-RO, Juiz de Fora, 27 de setembro de 2011. Rel. JOSÉ MIGUEL DE CAMPOS).

TRT/5ª REGIÃO

4. ACORDO COLETIVO. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.

ACORDO COLETIVO. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. Inexiste obstáculo legal para que seja firmado acordo coletivo entre sindicato e empresa, cujos efeitos beneficiam segmento da categoria ou parcela dos empregados. Nesse sentido, não há que se falar em violação aos princípios da isonomia e da não discriminação, quando a entidade sindical representativa pactua cláusula de aplicabilidade restrita aos empregados lotados nas unidades hospitalares dos estabelecimentos que participaram da aludida avença, mesmo porque não se encontram presentes as mesmas premissas fáticas que nortearam a celebração do acordo. Assim, devem ser observados os limites do quanto ajustado, não sendo permitido alterar o que foi expressamente consignado, sob pena de violação ao preceito constitucional da valorização da negociação coletiva (art. 7º, XXVI da CF). (Processo 0000823-54.2010.5.05.0132 RecOrd, ac. nº 070869/2011, Relator

Desembargador CLÁUDIO BRANDÃO, 2ª. TURMA, DJ 09/09/2011).

5. DESPEDIDA EM MASSA. ABUSIVIDADE. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ENCERRAMENTO DE UNIDADE FABRIL DA EMPRESA SUSCITADA. PRECEDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

DESPEDIDA EM MASSA. ABUSIVIDADE. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ENCERRAMENTO DE UNIDADE FABRIL DA EMPRESA SUSCITADA. PRECEDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SEMELHANÇA DE CASOS. DISSÍDIO COLETIVO. A despedida em massa de trabalhadores, em face da sua gravidade e da repercussão no meio social em que se inserem os trabalhadores e a empresa, exige que se adotem certas cautelas, de modo a conciliar o direito potestativo e de propriedade do empregador com o seu dever de promover a justiça e o bem-estar social. Nas sociedades modernas e democráticas, a propriedade somente tem a sua razão de ser caso atenda aos interesses sociais. Decerto, a negociação coletiva prévia se apresenta como um dos meios, desenganadamente o mais justo, de tentar mitigar os efeitos prejudiciais da despedida em massa de trabalhadores, sem o qual este ato ganha feição de puro arbítrio, violador, inclusive, da boa-fé objetiva que deve nortear as partes contratantes, seja na execução como na conclusão dos contratos, já que os empregados são tomados pela surpresa do desligamento conjunto e global. Na hipótese, a empresa encerrou as suas atividades no Estado da Bahia, fechando a única unidade fabril ali instalada, de imediato promovendo a despedida de todos os seus empregados, típico ato de desligamento em massa, recusando-se a

negociar com estes e o sindicato da categoria profissional correspondente formas e meios de minimizar os efeitos, nitidamente graves e prejudiciais à comunidade, da prática abrupta. Despedidas tidas por abusivas, porém válidas porque já efetivadas com o fechamento do estabelecimento, mas declaradas ineficazes temporariamente, com a projeção dos efeitos para data posterior, coincidente à da publicação da decisão do Tribunal Regional do Trabalho que soluciona a controvérsia instalada em dissídio coletivo. Semelhança com o "caso EMBRAER", objeto também de dissídio coletivo, resolvido em grau de recurso pelo c. Tribunal Superior do Trabalho, em cuja oportunidade fixou-se, para as situações futuras, o precedente, ou a premissa, de que a negociação coletiva é imprescindível para as despedidas em massa de trabalhadores.

(Processo 0000006-61.2011.5.05.0000 DC, ac. nº 074379/2011, Relator Desembargador ALCINO FELIZOLA, SEDC, DJ 24/08/2011).

NOTÍCIAS

1. Bradesco é condenado por discriminar empregado associado a sindicato.

A 4ª Turma do TRT-MG analisou o caso de um bancário que pediu a condenação do Banco Bradesco ao pagamento de indenização por danos morais, alegando que não foi beneficiado com a promoção de gerente comercial em razão de exercer cargo de dirigente sindical. Para os julgadores, ficou claro no processo que o banco adotava a política de excluir das promoções os empregados envolvidos na direção de sindicato, o que é abusivo.

Segundo esclareceu o juiz convocado Antônio Carlos Rodrigues Filho, a ausência de promoção pelo fato de o trabalhador possuir vínculo com a entidade sindical da categoria foi comprovada. A testemunha ouvida declarou que os sindicalistas são discriminados no banco, não podendo participar de promoções. Essa mesma depoente assegurou que outro colega da instituição só foi promovido de caixa a gerente após desligar-se da diretoria do sindicato.

Na visão do relator, ficou comprovado que o banco condicionava as promoções dos empregados ao desligamento das atividades de dirigente sindical, o que caracteriza ato ilícito e leva à presunção da ocorrência de dano moral. Por isso, foi mantida a indenização, fixada pela sentença em R\$15.000,00.

(0000715-40.2010.5.03.0145 ED)

Fonte: TRT/ 3ª Região (www.trt03.gov.br), 28.09.2011.

2. Ministério Público aprova contribuição assistencial.

Um Termo de Compromisso e Ajuste de Conduta (TAC) assinado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) da 2ª Região (São Paulo) deve abrir precedentes para consolidar como obrigatória a exigência da contribuição assistencial sindical.

A convenção coletiva dos setores de gastronomia e hospedagem de São Paulo e região, que totaliza 35 municípios da Grande São Paulo foi assinada pelo representante dos trabalhadores, dos empresários e integralmente aprovada pelo Ministério Público, inclusive as cláusulas que estipulam a polêmica e contestada contribuição.

Assinada pelo Sindicato dos Empregados em Hospedagem e Gastronomia de São Paulo e Região (Sinthoresp) e pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (Sinhores), a Convenção Coletiva 2011-2013 fixa que as empresas devem recolher a contribuição assistencial de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de R\$ 22 e o máximo de R\$ 44.

A contribuição assistencial difere da sindical obrigatória - que equivale a um dia de trabalho por empregado, recolhido pelo empregador, e sobre o qual não há discussão sobre seu cabimento.

A assistencial, muito discutida no Judiciário, é uma espécie de retribuição às conquistas do sindicato. A polêmica é para quem ela deve ser aplicada: se apenas para os associados à entidade sindical ou a todos os trabalhadores.

Na convenção, ficou estabelecido que a posição a ser seguida é a presente em certos julgados, do Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo.

Um dos recursos extraordinários analisados pelo Supremo, relatado pelo ministro Marco Aurélio em 2001, entendeu que a contribuição prevista em convenção coletiva "é devida por todos os integrantes da categoria profissional".

Antônio Carlos Nobre Lacerda, gerente geral do departamento jurídico do Sinthoresp, afirma que como ainda existem correntes jurisprudenciais diversas era necessário não deixar dúvida sobre a orientação adotada e ratificada por sindicatos e MPT.

Nas demais decisões utilizadas como parâmetro, a razoabilidade da exigência foi

destacada, além de ser afastada possível violação do preceito constitucional da liberdade sindical, argumento frequentemente levantado pelos opositores para obstar a cobrança.

"A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembléia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos", diz a decisão do TRT paulista.

A contribuição é prevista no artigo 513, alínea e, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O dispositivo diz ser prerrogativa dos sindicatos impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias representadas.

O TST, conforme precedente normativo (PN 119), tem entendido na maioria das vezes que a contribuição é aplicável apenas para os associados, preservando-se o direito do trabalhador apresentar oposição ao sindicato.

Fonte: Diário do Comercio e Indústria, por Andréia Henriques, 20.09.2011

3. Casas Bahia indenizará trabalhador aposentado por invalidez.

Um empregado das Casas Bahia - rede popular de varejo de móveis e eletrodomésticos do Brasil - será indenizado em R\$ 40 mil por dano moral e ainda receberá pensão vitalícia equivalente a 100% do valor da última remuneração.

Depois de treze anos prestando serviços como ajudante de caminhão, o empregado contraiu doença ocupacional. Por sucessivos períodos afastou-se do serviço até aposentar-se por invalidez, provocada por acidente de trabalho.

A empresa interpôs recurso, negando a existência de nexo causal entre a doença do empregado e seu ambiente de trabalho. Porém, o acórdão da 7ª Turma reconheceu que, conforme provado em 1ª instância, através de depoimentos testemunhais e de prova pericial, o autor contraiu hérnia de disco - doença que afeta a coluna vertebral - em razão do excesso de peso que costumava erguer durante a jornada de trabalho.

Diariamente o empregado descarregava móveis e eletrodomésticos de grande porte dos caminhões da empresa, sem ajuda de equipamentos, e os levava até a residência dos clientes, inclusive, quando não havia elevador.

De acordo com a juíza da 39ª VT/RJ, Lila Carolina Mota Igrejas Lopes, a prestação frequente de horas extras também contribuiu para o desenvolvimento da doença, bem como a não utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) e maquinário para auxiliar o transporte das mercadorias. A magistrada ressaltou, ainda, que a empresa deixou de cumprir o dever legal de preservar a saúde do seu empregado.

A 7ª Turma concluiu que o empregador tem a obrigação de reparar o mal para o qual concorreu, por causa da responsabilidade social que lhe impõe a Constituição Federal de 1988, que destacou dentre seus princípios fundamentais o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

4. Acidente de trajeto equipara-se a acidente de trabalho.

Em acórdão publicado pela 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o desembargador Sergio Roberto Rodrigues entendeu que o acidente de trajeto, que é aquele que ocorre ao longo do percurso entre o local da residência do trabalhador e seu posto de trabalho, ou vice-versa, deve ser equiparado, para fins previdenciários, ao acidente de trabalho típico, conforme a hipótese prevista no artigo 21, IV, d, da Lei nº 8213/91.

O relator também afirmou que a não percepção do auxílio-doença acidentário, ou ainda o não preenchimento da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), pela empregadora, durante o contrato de trabalho, não afastam a pretensão, eis que o acidente é incontroverso, sendo suficiente para o reconhecimento da estabilidade provisória.

No caso analisado pela turma, a CAT foi preenchida pelo sindicato profissional, que foi procurado pelo empregado após a rescisão contratual, ficando ainda comprovado nos autos que o trabalhador também havia procurado o serviço médico em duas oportunidades logo após a ocorrência do acidente. Assim, não há sequer que se falar em inércia do empregado em fazer valer seu direito ao reconhecimento de estabilidade provisória, por ter sido demitido dentro do prazo estabilitário previsto em lei.

Assim, foi acatado o recurso ordinário interposto pelo trabalhador quanto a esse tema, tendo sido a ele deferidas as verbas referentes ao período da estabilidade provisória, conforme a previsão contida no art. 118 da Lei nº 8213/91, que deve ser, nas palavras do relator, “interpretado à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e

do valor social do trabalho, constitucionalmente assegurados”.

(*Proc. 01490008020075020444 – RO*)

Fonte: TRT/2ª Região- 09/09/2011

5. Loja de departamentos assina TAC com o Ministério Público do Trabalho e compromete-se a não permitir práticas de discriminação e assédio moral no trabalho.

Lojas Riachuelo S/A firmou, em 14 de setembro de 2011, com o Ministério Público do Trabalho em São Paulo, representado pelos procuradores do Trabalho Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade e Luiz Felipe Spezi, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta que estabelece ações para evitar **a ocorrência de assédio moral e discriminação** e garantir um meio de trabalho sadio.

A empresa comprometeu-se a promover 2 (dois) treinamentos no auditório de sua matriz com o objetivo de garantir a identificação e a resolução de conflitos que se caracterizem como discriminação de empregados ou prática de assédio moral, além de abordar esclarecimentos médicos a respeito do assunto e aos prejuízos psíquicos causados a quem sofre de problemas psíquicos.

Anualmente serão ministrados seminários internos, em diferentes regiões brasileiras para estimular o respeito mútuo entre os funcionários, coibindo condutas discriminatórias e assédios. Gerentes, superiores, líderes e encarregados da regional deverão participar desses eventos, que terão início em 2012.

Será editada uma cartilha com a explicação dos conceitos de discriminação e assédio

moral no meio ambiente do trabalho, que deve ser destinada aos trabalhadores de todas as Lojas Riachuelo, no prazo de 120 dias após a assinatura do TAC. A leitura é obrigatória para os novos e atuais empregados.

A aprovação de seu conteúdo está a cargo do Ministério Público do Trabalho, que receberá 200 (duzentos) exemplares para distribuição gratuita.

A empresa também se compromete a coibir casos de discriminação e assédio moral, bem como a divulgar aos seus funcionários a existência do Disque Ética, cuja função é examinar as queixas e denúncias referentes a esses atos ilícitos.

Por dois anos consecutivos a empresa deverá enviar documentos que comprovem o cumprimento de cada cláusula acima, sob pena de multa de 10.000 (dez mil reais), por obrigação não cumprida, valor revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

É responsabilidade do MPT a fiscalização do cumprimento do TAC, que tem vigência imediata e por prazo indeterminado.

Notícias da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região - 27/09/2011 - 16h18

Fonte: Assessoria de Comunicação Social São Paulo (SP), 27/9/2011.

6. Empregada em licença maternidade tem direito a todas as vantagens concedidas aos demais no período.

O empregado que esteve afastado do trabalho por uma das causas de suspensão do contrato - como, por exemplo, a licença-maternidade - tem direito a todas as vantagens concedidas aos demais trabalhadores da categoria durante a sua

ausência. Por essa razão, a 1ª Turma do TRT-MG manteve a decisão de 1º Grau que determinou à Caixa Econômica Federal que prorrogasse o prazo para que a empregada, recém-chegada da licença maternidade, pudesse assinar o documento que proporcionará a ela participação igualitária em processo de promoção.

Explicando o caso, o desembargador Marcus Moura Ferreira esclareceu que a reclamante é empregada da CEF, desde agosto de 1989, e permaneceu afastada do serviço entre julho de 2008 a março de 2009, em decorrência da licença maternidade. Nesse período, a Caixa instituiu um programa de promoção dos empregados por merecimento, com dois pré-requisitos. O primeiro deles é a frequência ao trabalho e o segundo, a assinatura de um termo de compromisso do Código de Ética, que deveria ocorrer até 28.02.2009 e geraria um ponto de acréscimo na contagem para a promoção. No entanto, como a reclamante retornou apenas em 02.03.2009, estando com o contrato suspenso, essa exigência não foi cumprida. Das outras etapas do processo, incluindo a auto-avaliação, avaliação de colegas e avaliação pelo gestor, ela participou.

A trabalhadora pediu ao setor competente a reconsideração de sua avaliação pessoal, o que lhe foi negado, sob a alegação de que os gestores foram orientados a informar a todos os empregados, inclusive aos afastados, sobre o processo de avaliação. Mas isso não ocorreu na unidade onde trabalhava a reclamante. O relator lembrou que o artigo 471 da CLT assegura aos empregados afastados do emprego todas as vantagens atribuídas aos demais durante a sua ausência. E o contrato da reclamante ficou suspenso, enquanto ela recebia benefício previdenciário. Assim, a reclamada tinha por obrigação prorrogar o prazo para que a empregada assinasse o termo de

compromisso, de forma a lhe possibilitar a participação em todo o processo de avaliação.

Dessa forma, o desembargador acompanhou o entendimento da juíza de 1º Grau e considerou que a empregada tem direito a um ponto no seu processo de avaliação, pela assinatura do termo de compromisso com o Código de Ética da CEF, subindo na classificação dois deltas, conforme estabelecido pelas normas internas da instituição. E como a reclamada não demonstrou que a classificação final da empregada seria insuficiente para a promoção, o relator manteve também a condenação da CEF a promover a trabalhadora. Por fim, o magistrado destacou que, a partir do momento em que a reclamada estabeleceu os critérios de promoção administrativamente, em plano nacional, envolvendo todos os empregados, o acesso ao cargo superior deixou de ser mera liberalidade, passando a integrar os direitos dos empregados que preencheram os requisitos.

(0001518-34.2010.5.03.0012 RO)

Fonte: TRT 3ª Região (13/09/2011)