
INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA
NOVEMBRO-DEZEMBRO/ 2011 - n. 23



Jurisprudência

***Direito ao Trabalho
Decente***

Pág. 13

Legislação

***Decreto nº 7.655, de
23/12/2011 - Salário
mínimo***

pág. 03

***Destaques
desta
edição***

Notícias

***Regulamentado o
direito de manutenção
do plano de
assistência à saúde
para ex-empregado
demitido sem justa
causa;***

Pág.15

***Trabalho discute
substituição do
imposto sindical por
contribuição negocial;***

Pág. 17

***Lei nº 12.544 de
08/12/2011 – Repouso
semanal remunerado e
o pagamento de salário
nos dias feriados civis
e religiosos - Multa
administrativa devida
pelas infrações àquela***

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, 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

LEGISLAÇÃO

- 1) Decreto nº 7.655, de 23/12/2011 – DOU de 26/12/2011 - Salário mínimo; *pág.03*
- 2) Lei nº 12.544 de 08/12/2011 – DOU de 09/12/2011 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos - Multa administrativa devida pelas infrações àquela Lei; *pág.03*
- 3) Portaria SIT nº 291 de 08.12.2011 - Altera Anexo 13-A da Norma Regulamentadora 15 (Atividades e Operações Insalubres) sofre alterações; *pág.04*
- 4) Portaria MTE nº 2.451, de 02.12.2011 DOU de 05.12.2011 - Modificada a norma sobre o pedido de registro de entidades sindicais em relação à alteração estatutária; *pág.04*
- 5) Lei nº 12.519, 11/11/2011 – DOU de 11.11.2011 – Institui o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra; *pág.05*
- 6) Medida Provisória nº 557, de 26/12/2011 – DOU de 27/12/2011 - Institui o Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna; *pág.05*
- 7) Portaria MTE nº 2.685, de 26/12/2011 DOU de 27/12/2011– Altera a Portaria que aprovou os modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação; *pág.09*

- 8) Resolução CODEFAT nº 685, de 29/12/2011 - DOU de 30/12/2011 - Dispõe sobre o reajuste do valor do benefício seguro-desemprego; *pág.10*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) Adicional de periculosidade. Acordo coletivo proporcionalidade; *pág. 11*
- 2) Contrato de Experiência, Estabilidade de Gestante. Direito Constitucional Assegurado Independentemente do Regime Jurídico. Precedentes do Supremo Tribunal Federal; *pág. 12*
- 3) Indenização por Danos Morais. Divulgação de Lista contendo Nomes e Remuneração dos Empregados. Princípio da Publicidade. Proteção Constitucional à Intimidade; *pág.12*
- 4) Direito ao Trabalho Decente; *pág.13*
- 5) Desvio de Função. Diferenças Salariais. Danos Morais; *pág. 13*

NOTÍCIAS

- 1) Projeto de Lei: Câmara aprova honorários na Justiça do Trabalho; *pág. 13*
- 2) Regulamentado o direito de manutenção do plano de assistência à saúde para ex-empregado demitido sem justa causa; *pág. 15*

3) Trabalho discute substituição do imposto sindical por contribuição negocial; *pág.17*

4) Projeto de Lei: Comissão aprova projeto que divide férias em três períodos; *pág. 17*

5) Projeto de Lei: Proposta de Código do Trabalho amplia possibilidades de negociação; *pág.18*

6) Jornada especial 12x 36 não exclui direito a feriado; *pág.20*

7) Projeto de Lei: Seguridade aprova dois dias livres para trabalhador fazer exames preventivos; *pág.21*

8) Senado aprova em primeiro turno a Proposta de Emenda à Constituição que exige diploma a jornalista; *pág. 21*

9) Renner é condenada por sistema de comissões adotado em período natalino; *pág.23*

no art. 3o da Lei no 12.382, de 25 de fevereiro de 2011,

DECRETA:

Art. 1º A partir de 1o de janeiro de 2012, o salário mínimo será de R\$ 622,00 (seiscentos e vinte e dois reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no caput, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 20,73 (vinte reais e setenta e três centavos) e o valor horário, a R\$ 2,83 (dois reais e oitenta e três centavos).

Art. 2º Este Decreto entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2012.

Brasília, 23 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Miriam Belchior

Garibaldi Alves Filho

Fonte: Diário Oficial da União

LEGISLAÇÃO

1. Decreto nº 7.655, de 23/12/2011 – DOU de 26/12/2011 - Regulamenta a Lei no 12.382, de 25/02/2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo

Regulamenta a Lei no 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto

2. Lei nº 12.544 de 08/12/2011 – DOU de 09/12/2011 - Altera a redação do art. 12 da Lei nº 605, de 05/01/1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, para atualizar o valor da multa administrativa devida pelas infrações àquela Lei

A Presidenta da República, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas, com multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade." (NR)

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

Brasília, 8 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF
Paulo Roberto dos Santos Pinto

Fonte: Diário Oficial da União

3. Portaria SIT nº 291 de 08.12.2011 - Altera Anexo 13-A da Norma Regulamentadora 15 (Atividades e Operações Insalubres) sofre alterações.

O Anexo 13-A da Norma Regulamentadora (NR) 15 - Atividades e Operações Insalubres -, cujo objetivo é regulamentar ações, atribuições e procedimentos de prevenção da exposição ocupacional ao benzeno, visando à proteção da saúde do trabalhador, sofreu alterações para determinar, entre outros aspectos, que não é necessário o envio do Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno (PPEOB) ao Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST). Entretanto, o mencionado programa deve ser mantido à disposição da fiscalização no local de trabalho.

As empresas que produzem, transportam, armazenam, utilizam ou manipulam benzeno e suas misturas líquidas, contendo 1% ou mais de volume, devem cadastrar seus estabelecimentos no DSST.

Para o cadastramento de empresas e instituições que utilizam benzeno apenas em seus laboratórios, processos de análise ou pesquisa, quando não for possível a sua substituição, deve-se proceder à solicitação acompanhada de declaração assinada pelos responsáveis legal e técnico da empresa ou instituição, com justificativa sobre a inviabilidade da substituição.

Fonte: Diário Oficial da União, nº 236, Seção I, p. 131, 09.12.2011.

4. Portaria MTE nº 2.451, de 02.12.2011 DOU de 05.12.2011 - Modificada a norma sobre o pedido de registro de entidades sindicais em relação à alteração estatutária

Altera o caput e inciso I do art. 3º, o inciso I do art. 22; acrescenta os parágrafos 2º e 3º ao art. 3º; e renumera o parágrafo único do art. 3º, todos da Portaria Ministerial nº 186, de 10 de abril de 2008.

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho,

Resolve:

Art. 1º Alterar a redação do caput e inciso I do art. 3º e o inciso I do art. 22 da Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008, publicada no DOU de 14 de abril de 2008, seção I, pág. 65, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º A entidade sindical que pretenda registrar alteração estatutária referente a categoria e/ou base territorial, deverá estar com cadastro ativo no CNES e protocolizar na SRTE do local onde se encontre sua sede, os seguintes documentos, além dos previstos nos incisos V, VI e VII do § 1º do art. 2º desta Portaria, vedada a remessa via postal ou o protocolo na sede do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - requerimento original gerado pelo Sistema, assinado pelo representante legal da entidade

Art. 22.

I - requerimento original gerado pelo Sistema, assinado pelo representante legal da entidade.

Art. 2º Acrescentar os §§ 2º e 3º e renumerar o parágrafo único para § 1º do art. 3º da Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008, publicada no DOU de 14 de abril de 2008, seção I, pág. 65, que passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º As fusões ou incorporações de entidades sindicais são consideradas alterações estatutárias.

§ 2º A solicitação de registro de alteração estatutária deverá ser preenchida no Sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, disponível no endereço eletrônico www.mte.gov.br.

§ 3º Não será permitida a tramitação de mais de uma solicitação de registro de alteração estatutária simultaneamente.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Carlos Roberto Lupi

Fonte: Diário Oficial da União

5. Lei nº 12.519, 11/11/2011 – DOU de 11.11.2011 – Institui o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

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

Art. 1º É instituído o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, a ser comemorado, anualmente, no dia 20 de novembro, data do falecimento do líder negro Zumbi dos Palmares.

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

Brasília, 10 de novembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF
Mário Lisbôa Theodoro

Fonte: Diário Oficial da União

6. Medida Provisória nº 557, de 26/12/2011 – DOU de 27/12/2011 - Institui o Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna

Institui o Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna, autoriza a União a conceder benefício financeiro, altera a Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, e a Lei no 9.782, de 26 de janeiro de 1999.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Fica instituído o Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna, no âmbito da Política de Atenção Integral à Saúde da Mulher, coordenada e executada pelo Sistema Único de Saúde - SUS, com a finalidade de garantir a melhoria do acesso, da cobertura e da qualidade da atenção à saúde materna, notadamente nas gestações de risco.

Art. 2º O Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna é constituído pelo cadastramento universal das gestantes e puérperas, de forma a permitir a identificação de gestantes e puérperas de risco, a avaliação e o acompanhamento da atenção à saúde por elas recebida durante o pré-natal, parto e puerpério.

Parágrafo único. O Sistema será coordenado pela União, por intermédio do Ministério da Saúde, e gerido em cooperação com Estados, Distrito Federal e Municípios.

Art. 3º Compete ao Ministério da Saúde:

- I - estabelecer as normas de implementação do Sistema;
- II - coordenar e orientar a implantação do Sistema em todo o território nacional;
- III - instituir e gerenciar sistema informatizado, de acesso compartilhado entre os gestores federal, estaduais, distrital e municipais de saúde e Conselhos de Saúde;
- IV - estabelecer metas e indicadores de monitoramento e avaliação dos componentes de cadastro, vigilância e acompanhamento do Sistema; e

V - estabelecer políticas, programas e ações com o objetivo de aprimorar a atenção à saúde das gestantes e puérperas de risco.

Art. 4º A gestão do Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna será realizada pelas seguintes instâncias:

- I - Comitê Gestor Nacional; e
- II - Comissões de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento das Gestantes e Puérperas de Risco.

Parágrafo único. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão instituir Comitês Gestores para atuação junto ao Sistema.

Art. 5º Compete ao Comitê Gestor Nacional propor, ao Ministério da Saúde, a formulação de políticas, programas e ações no âmbito do Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna.

§ 1º O Comitê Gestor Nacional será coordenado pelo Ministério da Saúde e terá a sua composição e funcionamento definidos por ato do Ministro de Estado da Saúde.

§ 2º Fica assegurada a participação, no Comitê Gestor Nacional, de representantes das seguintes entidades:

- I - Conselho Nacional de Saúde - CNS;
- II - Conselho Nacional de Secretários de Saúde - CONASS;
- III - Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde - CONASEMS;
- IV - Conselho Federal de Medicina - CFM; e
- V - Conselho Federal de Enfermagem - COFEN.

§ 3º A participação no Comitê Gestor Nacional será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 6º Os estabelecimentos de saúde, públicos e privados, conveniados ou não ao SUS, que realizem acompanhamento pré-natal, assistência ao parto e puerpério deverão instituir Comissões de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento de Gestantes e Puérperas de Risco.

Parágrafo único. As Comissões de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento das Gestantes e Puérperas de Risco deverão ser presididas pelo responsável técnico do estabelecimento de saúde.

Art. 7º Compete às Comissões de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento das Gestantes e Puérperas de Risco:

I - informar a sua constituição ao Comitê Gestor Nacional e às Secretarias Estaduais, Distrital e Municipais de Saúde da unidade da federação em que estiverem situadas, e manter cadastro atualizado da sua composição;

II - cadastrar em sistema informatizado os dados de todas as gestantes e puérperas atendidas nos serviços do estabelecimento de saúde;

III - incluir em sistema informatizado a relação de gestantes e puérperas de risco atendidas nos serviços de saúde, seu diagnóstico e o projeto terapêutico definido e executado, além de outras informações determinadas pelo Comitê Gestor Nacional;

IV - informar, em sistema informatizado, a ocorrência de óbitos de mulheres gestantes ou puérperas, com informações sobre a investigação das causas do óbito e das medidas a serem tomadas para evitar novas ocorrências;

V - fornecer, quando solicitada pelas autoridades sanitárias, a documentação necessária para investigação das causas de óbito de mulheres gestantes e puérperas;

VI - propor aos gestores federal, estaduais, distrital e municipais do SUS a adoção de

medidas necessárias para garantir o acesso e qualificar a atenção à saúde das gestantes e puérperas, e para prevenir o óbito materno; VII - implementar as políticas, programas e ações estabelecidas no âmbito do Sistema; e VIII - adotar e informar, aos gestores do SUS aos quais estejam vinculadas, as medidas complementares realizadas, de acordo com as suas especificidades locais, para o cumprimento das finalidades previstas no Sistema.

Art. 8º Para a execução das políticas, programas e ações instituídas no âmbito do Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna, poderá a União, por intermédio do Ministério da Saúde:

I - firmar convênios, acordos de cooperação, ajustes e outros instrumentos congêneres com órgãos e entidades da Administração Pública federal, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, consórcios públicos, e com entidades privadas sem fins lucrativos, na forma da legislação vigente; e

II - celebrar atos de cooperação técnica com Estados e Distrito Federal para disciplinar a atuação colaborativa de Institutos Médicos Legais e serviços de verificação de óbitos na investigação de casos de gravidez ou puerpério durante o procedimento de necropsia.

Art. 9º As políticas, programas e ações no âmbito do Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna serão custeados por:

I - dotações orçamentárias da União consignadas anualmente nos orçamentos dos órgãos e entidades envolvidos em sua implementação, observados os limites de movimentação, empenho e pagamento fixados anualmente; e

II - outras fontes de recursos destinadas por Estados, Distrito Federal e Municípios, e por outras entidades públicas e privadas.

Art. 10. Fica a União autorizada a conceder benefício financeiro no valor de até R\$ 50,00 (cinquenta reais) para gestantes cadastradas no Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna, com o objetivo de auxiliar o seu deslocamento e seu acesso às ações e aos serviços de saúde relativos ao acompanhamento do pré-natal e assistência ao parto prestados pelo SUS, nos termos de regulamento.

§ 1º O benefício financeiro poderá ser pago de forma parcelada.

§ 2º Compete ao Ministério da Saúde promover os atos necessários à execução orçamentária e financeira dos recursos para o custeio do benefício de que trata este artigo e manter cadastro atualizado das beneficiárias.

Art. 11. Será de acesso público a relação das beneficiárias e dos respectivos benefícios de que trata o art. 10.

Parágrafo único. A relação a que se refere o caput terá divulgação em meios eletrônicos de acesso público e em outros meios previstos em regulamento.

Art. 12. A concessão do benefício financeiro dependerá de requerimento e do cumprimento, pela beneficiária, de condicionais relativas ao acompanhamento do pré-natal, na forma do regulamento.

Art. 13. Fica atribuída à Caixa Econômica Federal a função de atuar como agente responsável pela execução do repasse dos benefícios financeiros de que trata o art. 10,

mediante remuneração e condições a serem pactuadas com o Poder Executivo.

Art. 14. O servidor público, o empregado de entidade conveniada ou contratada pelo Poder Público ou aquele que atue em estabelecimento privado de saúde não conveniado, responsável pela organização e manutenção do cadastramento de gestantes no Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna, será responsabilizado quando, dolosamente:

I - inserir ou fazer inserir no Sistema dados ou informações falsas, ou diversas das que deveriam ser inscritas; ou

II - contribuir para que pessoa diversa da beneficiária final receba o benefício.

Parágrafo único. A responsabilidade de que trata o caput consiste no ressarcimento integral do dano e aplicação de multa nunca inferior ao dobro e superior ao quádruplo da quantia paga indevidamente.

Art. 15. Será obrigada a efetuar o ressarcimento da importância recebida a beneficiária que dolosamente tenha prestado informações falsas ou utilizado qualquer outro meio ilícito, a fim de indevidamente ingressar ou se manter como beneficiária do benefício financeiro de que trata o art. 10.

§ 1º O valor apurado para o ressarcimento previsto no caput será atualizado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

§ 2º Apurado o valor a ser ressarcido, mediante processo administrativo, e não tendo sido pago pela beneficiária, ao débito serão aplicados os procedimentos de cobrança dos créditos da União, na forma da legislação vigente.

Art. 16. A Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“CAPÍTULO VII
DO SUBSISTEMA DE
ACOMPANHAMENTO DA GESTAÇÃO E
DO TRABALHO DE PARTO, PARTO E
PUERPÉRIO

Art. 19-J. Os serviços de saúde públicos e privados ficam obrigados a garantir às gestantes e aos nascituros o direito ao pré-natal, parto, nascimento e puerpério seguros e humanizados.

§ 1º Os serviços de saúde do SUS, da rede própria ou conveniada, ficam obrigados, ainda, a permitir a presença, junto à parturiente, de um acompanhante durante todo o período de internação por ocasião do trabalho de parto, parto e pós-parto.

§ 2º O acompanhante de que trata o § 1º será indicado pela parturiente.

§ 3º As ações destinadas a viabilizar o pleno exercício dos direitos de que trata o § 1º constarão do regulamento da lei, a ser elaborado pelo órgão competente do Poder Executivo.

.....” (NR)

Art. 17. A Lei nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º

.....
XXVIII - fiscalizar a constituição das Comissões de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento das Gestantes e Puérperas de Risco no âmbito do Sistema Nacional de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento da Gestante e Puérpera para Prevenção da Mortalidade Materna pelos estabelecimentos de saúde, públicos e privados, conveniados ou não ao Sistema Único de Saúde - SUS.

.....” (NR)

Art. 18. As Comissões de Cadastro, Vigilância e Acompanhamento das Gestantes e Puérperas de Risco deverão ser instituídas no prazo de noventa dias contados a partir da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 19. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega

Alexandre Rocha Santos Padilha

Miriam Belchior

Fonte: Diário Oficial da União

**7. Portaria MTE nº 2.685, de 26/12/2011
DOU de 27/12/2011 – Altera a Portaria nº
1.621, de 14 de julho de 2010, que
aprovou os modelos de Termos de
Rescisão de Contrato de Trabalho e
Termos de Homologação**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Interino, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Resolve:

Art. 1º Os arts. 2º, 3º e 4º da Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Nas rescisões de contrato de trabalho em que não for utilizado o

sistema Homolognet, deverão ser utilizados os seguintes documentos:

I - TRCT previsto no Anexo I desta Portaria, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no Anexo VI, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que não é devida assistência e homologação; e
 II - TRCT previsto no Anexo I desta Portaria, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VII, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que é devida a assistência e homologação.

Parágrafo único. O TRCT previsto no Anexo I desta Portaria deve ser utilizado nas rescisões de contrato de trabalho doméstico.

Art. 3º.

IV - Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho - Anexo V.

Parágrafo único. O TRCT previsto no Anexo II desta Portaria deverá ser impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, e os demais Termos deverão ser impressos em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado.

Art. 4º É facultada a confecção dos Termos previstos nesta Portaria em formulário contínuo e a inserção de rubricas, de acordo com as necessidades do empregador, desde que respeitada a sequência numérica de campos estabelecida nas Instruções de Preenchimento, previstas no Anexo VIII, e a distinção de quadros de pagamentos e deduções".

Art. 2º Serão aceitos, até 31 de julho de 2012, termos de rescisão de contrato de trabalho elaborados pela empresa, desde que deles constem os campos de TRCT aprovado na Portaria nº 1.621, de 2010.

Art. 3º Ficam alterados e acrescentados anexos à Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, na forma dos anexos a esta portaria.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Fonte: Diário Oficial da União

8. Resolução CODEFAT nº 685, de 29/12/2011 - DOU de 30/12/2011 - Dispõe sobre o reajuste do valor do benefício seguro-desemprego

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso IX do Artigo 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, resolve:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2012, o valor do benefício do Seguro-Desemprego terá como base de cálculo a aplicação do percentual de reajuste de 14,1284%.

Parágrafo único. Para cálculo do valor do benefício do Seguro-Desemprego, segundo as faixas salariais a que se refere o artigo 5º, da Lei nº 7.998/1990, e observando o estabelecido no § 2º do mencionado artigo, serão aplicados os seguintes critérios:

I - Quando a média dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa for de até R\$ 1.026,77 (um mil, vinte e seis reais e setenta e sete centavos), o valor da parcela será o resultado da média salarial multiplicado pelo fator 0,8 (oito décimos);

II - Quando a média dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa for compreendida entre R\$ 1.026,78 (um mil, vinte e seis reais e setenta e oito centavos) e R\$ 1.711,45 (um mil, setecentos e onze reais e quarenta e cinco centavos), aplicar-se-á o fator 0,8 (oito décimos) até o limite do inciso anterior e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos). O valor da parcela será a soma desses dois valores;

III - Quando a média dos 3 (três) últimos salários anteriores à dispensa for superior a R\$ 1.711,45 (um mil, setecentos e onze reais e quarenta e cinco centavos), o valor da parcela será, invariavelmente, R\$ 1.163,76 (um mil, cento e sessenta e três reais e setenta e seis centavos).

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Resolução nº 663, de 28 de fevereiro de 2011, deste Conselho.

LUIGI NESSE
Vice-Presidente do CODEFAT

Fonte: Diário Oficial da União

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos Tribunais Trabalhistas.

TST

1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ACORDO COLETIVO PROPORCIONALIDADE

“O entendimento contido no item II da Súmula n.º 364 desta Corte, que previa a possibilidade de se estabelecer o pagamento proporcional do adicional de periculosidade por meio de normas coletivas, foi cancelado, diante do atual posicionamento de que o referido adicional não pode ser transacionado, por constituir medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida no art. 193, § 1.º, da CLT. Revista provida para determinar o pagamento de diferenças. AGRAVO DE INSTRUMENTO PATRONAL. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. LEI N.º 9.472/1997. DECISÃO DE ACORDO COM O ENTENDIMENTO DA SÚMULA N.º 331, I, DO TST. A interpretação sistemática das Leis 8.987/95 e 9.472/97 com os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho não autoriza concluir que o legislador ordinário conferiu às empresas de telecomunicações a possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, inclusive quanto às suas atividades-fins. Dessarte, as referidas empresas encontram-se igualmente sujeitas às diretrizes insertas na Súmula n.º 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta. Tal entendimento permanece firme, mesmo após os debates encetados quando da audiência pública sobre o assunto. Tendo o Regional verificado a existência de terceirização de atividade-fim da Reclamada, nos termos do disposto no item I da Súmula n.º 331 desta

Corte, não se conhece do Recurso de Revista, pela aplicação do art. 896, § 4.º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de Instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo n.º TST-ARR-84300-09.2009.5.09.0872, Brasília, 23 de Novembro de 2011. Maria de Assis Calsing, Ministra Relatora.

2. Contrato de Experiência, Estabilidade de Gestante. Direito Constitucional Assegurado Independentemente do Regime Jurídico. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

“1. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro.

Direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação do parto. 2. O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm da gravidez até cinco meses após o parto.

3. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, -b-, do ADCT/88.

Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-107-20.2011.5.18.0006 (Convertido de Agravo de Instrumento de mesmo número).

Brasília, 07 de dezembro de 2011. Waldir Oliveira da Costa, Ministro Relator.

3. Indenização por Danos Morais. Divulgação de Lista contendo Nomes e Remuneração dos Empregados. Princípio da Publicidade. Proteção Constitucional à Intimidade.

“O princípio da publicidade é consagrado no *caput* do art. 37 da CF. Sua importância decorre do fato de a Administração Pública tutelar interesses públicos, devendo seus atos ser praticados com transparência. Essa condição é indispensável ao controle dos atos administrativos que, além de ser uma atribuição estatal, pode ser exercido também pela sociedade, não só na defesa de interesses individuais, mas também coletivos. Ocorre que a norma constitucional que estabelece o princípio da publicidade, garantindo o direito à informação, deve ser compreendida em conjunto com outros preceitos constitucionais que a restringem. Nesse campo, os incisos X, XXXIII e LX do art. 5º. da CF, que preservam o direito do cidadão à intimidade. A divulgação, pela empresa, de lista nominal, contendo a remuneração específica de cada empregado implica difusão abusiva de dados pessoais dos trabalhadores, violando o direito à intimidade, porquanto extrapola a determinação contida no art. 39, § 6º., da CF, que admite, tão somente, a publicação dos valores destinados aos cargos e empregos públicos sem individualização dos titulares. A conduta ilícita da empresa autoriza a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, em consonância com o art. 5º., X, da CF. Incólume o art. 37, *caput*, da CF. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. No arbitramento da indenização por danos morais, deve ser firmado um juízo de equidade. O julgador deve atentar para que:

o montante arbitrado não produza enriquecimento ou empobrecimento sem causa das partes; esteja esse montante em harmonia com a noção de *proporcionalidade*, seja por deixar de compensar adequadamente o mal sofrido, seja por agregar ganhos financeiros superiores a uma compensação razoável pertinente. Observado, pelo Tribunal Regional, tal juízo de equidade, não se há falar em violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade invocados pela ora Recorrente. Agravo de instrumento desprovido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST- AIRR - 339940-82.2007.5.09.0322. Brasília, 23 de novembro de 2011. Mauricio Godinho Delgado, Ministro Relator

TRT 3ª REGIÃO

4. Direito ao Trabalho Decente.

A Constituição da República de 1988, ao incluir a dignidade da pessoa humana entre os fundamentos da república (art. 1º, inciso III), assegura a todos os trabalhadores o direito ao trabalho decente, ou seja, ao trabalho remunerado de forma justa e que se desenvolva em ambiente e sob condições que não coloquem em risco a segurança física e psíquica do trabalhador e contribuam para o respeito e promoção de sua dignidade humana. Este mesmo direito decorre do fato de serem assegurados aos trabalhadores, com o *status* de direitos fundamentais, proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, salário mínimo, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade de trabalho, limitação da jornada diária e semanal de trabalho, descanso semanal e anual remunerado, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, por exemplo (art. 7º, incisos I, IV, V, XIII, XIV, XV, XVII e XXII). Vale recordar, ainda, que a Declaração

Universal dos Direitos do Homem a todos reconhece o direito a “condições justas e favoráveis de trabalho” e que assegurem “uma existência compatível com a dignidade humana” (art. 23, itens 1 e 2). Com isto, o direito ao trabalho decente é um direito fundamental e humano, isto é, um direito inerente à dignidade humana.

(01397-2010-021-03-00-1, RECURSO ORDINÁRIO, RECORRENTE(S): PROSEGUR BRASIL S.A. – TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANCA (1) ANTONIO DO CARMO PARREIRAS (2) Recorrido(s): OS MESMOS, Belo Horizonte, 19 de setembro de 2011.

5. Desvio de Função. Diferenças Salariais. Danos Morais.

“Provado o desvio de função as diferenças salariais são devidas. Submeter empregados ao transporte de valores sem a devida proteção e limitar a ascensão funcional do empregado a sua não participação da vida associativa sindical faz com que seja devida a indenização aos danos morais.

Belo Horizonte, 20 de julho de 2011. 00715-2010-145-03-00-5-RO, RECORRENTES: BANCO BRADESCO S.A. e FELICIANO DURVAL ALVES BARBOSA, RECORRIDOS: OS MESMOS JUIZ CONVOCADO ANTÔNIO CARLOS RODRIGUES FILHO

NOTÍCIAS

1- Projeto de Lei: Câmara aprova honorários na Justiça do Trabalho.

A Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados aprovou nesta terça-feira (29/11) o Projeto de Lei 3.392, de

2004, que institui honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, além de considerar imprescindível a atuação do advogado nesta esfera do Judiciário.

De acordo com a proposta, que ainda precisa passar pelo Senado e altera o artigo 791 da CLT, o honorário deverá ser arbitrado entre 10% e 20% do valor da condenação e a Fazenda Pública também terá de pagar quando perder o processo.

O projeto foi relatado pelo deputado Hugo Leal (PSC-RJ) e defendido pelo deputado Fábio Trad (PMDB-MS), da Frente Parlamentar dos Advogados. Dos 79 deputados presentes, 77 votaram a favor, houve um voto contra e uma abstenção.

Para Wadih Damous, presidente da OAB-RJ, essa foi uma vitória histórica de um projeto oriundo da Ordem, elaborado a partir de texto assinado por Calheiros Bonfim e Arnaldo Sussekind. Damous também tem “certeza absoluta” que a decisão será mantida pelo Senado.

“Trata-se de uma reparação com a advocacia trabalhista, até então injustiçada. Agora quem vai pagar é a parte que perder, e mesmo os trabalhadores não sairão prejudicados, pois aqueles que não possam arcar podem requerer ao juiz isenção”, explicou o presidente da OAB-RJ. Para Damous na época em que foi feita a legislação, o país era predominantemente rural e não existia Justiça do Trabalho.

Túlio de Oliveira Massoni, sócio do escritório Amauri Mascaro Nascimento Advogados, relata a evolução da Justiça Trabalhista nesse aspecto, que começou com a aplicação de uma Súmula 219 do TST, cuja redação primitiva diz que para ser cabível o pagamento de honorários pelo perdedor, o trabalhador precisa ser assistido por

sindicato e receber salário inferior ao dobro do salário mínimo.

“Recentemente isso já vinha sendo atenuado pela jurisprudência que passou admitir honorários advocatícios em outras situações, abrindo precedentes à Súmula nos seguintes casos: quando o sindicato entra com ação coletiva, nos casos de ação rescisória, e nas reclamações trabalhistas que não tratem de relação de emprego. Por exemplo, quando o corretor não está pedindo vínculo (sindicato brigando com empresa). Isto é, situações diversas do empregador/trabalhador”, elucida Massoni.

Ainda segundo o advogado trabalhista, o que é polêmico é que alguns juizes trabalhistas aplicavam os artigos 389 e 404 do Código Civil para condenar o perdedor ao pagamento de honorários advocatícios.

Com a vigência da nova lei, se aprovada pelo Senado, Massoni acredita que, de forma imediata irá atender aos anseios dos trabalhadores e a longo prazo, pode, inclusive, diminuir a litigiosidade da Justiça do Trabalho “isso estimulará o empregador a cumprir a lei e pagar devidamente, porque ele sabe que ficará 30% mais caro caso ele perca o processo”.

Já em relação à parte da lei que obriga o trabalhador a ter acompanhamento de um advogado, o especialista pessoalmente discorda com essa parte do jus postulandi. Massoni acredita que o trabalhador poderia resolver o problema de forma simplificada.

“Isso de certa forma é um retrocesso, embora eu reconheça que o Direito do Trabalho é muito mais complexo que antigamente, só que essa escolha dever ser privada do trabalhador se assim quiser.”

O presidente da Amatra XV, Guilherme Guimarães Feliciano, diz que o texto

aprovado representa avanço em relação aos honorários. "Quando há condenação e o advogado não tem direito ao honorário, quem acaba pagando os honorários contratuais é o próprio trabalhador, geralmente em 30% do valor da causa." No entanto, ele afirma que a preocupação da magistratura gira em torno da obrigatoriedade da parte ser representada por um advogado.

Segundo o juiz da 1ª Vara de Taubaté (SP), hoje, nas regiões economicamente mais desenvolvidas, o trabalhador já vai com o advogado. "O problema é o microempresário, o trabalhador que se aventurou a ter uma empresa, que costuma aparecer sem um representante."

Feliciano explica que os advogados não costumam ter interesse nas causas desses microempresários que só têm a perder no processo e acabam mais vulneráveis que os trabalhadores. "Quando isso acontece, eu conto com amigos do foro, que fazem advocacia pro Bono."

O deputado Roberto Freire (PPS-SP) também argumentou durante a sessão que a medida deverá prejudicar o acesso amplo à Justiça do Trabalho e defendeu a rejeição da proposta. "Os advogados no Brasil sempre gozaram de privilégios. Isso está acabando. A Justiça do Trabalho ousou inovar ao permitir seu acesso sem presença de advogado. Esse projeto quer voltar ao monopólio do advogado. Isso não é o que mais bem atende à cidadania", afirmou.

Já Ophir Cavalcante, presidente do Conselho Federal da OAB, enalteceu a aprovação. "É o coroamento de uma luta importante em que a OAB atuou em conjunto com a Associação dos Advogados Trabalhistas (Abrat). Ophir ainda destacou que "não é justo que o trabalhador, que recebe o seu crédito, tenha que retirar desse crédito o

valor dos honorários para pagamento do advogado.

A Ordem entende que essa prática estaria diminuindo o valor devido ao trabalhador e sem penalizar a parte contrária pelo pagamento do advogado, contratado a fim de defendê-lo, trabalhador, numa questão a que tinha direito."

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Camila Ribeiro de Mendonça, 30.11.2011

2. Regulamentado o direito de manutenção do plano de assistência à saúde para ex-empregado demitido sem justa causa.

Foram regulamentados os arts. 30 e 31 da Lei nº 9.656/1998, que garantem o direito de manutenção da condição de beneficiário para ex-empregados demitidos ou exonerados sem justa causa e aposentados que contribuíram para plano privado de assistência à saúde.

Para os efeitos da citada regulamentação, considera-se:

- a) contribuição: qualquer valor pago pelo empregado, inclusive com desconto em folha de pagamento, para custear parte ou a integralidade da contraprestação pecuniária de seu plano privado de assistência à saúde oferecido pelo empregador em decorrência de vínculo empregatício, à exceção dos valores relacionados aos dependentes e agregados e à coparticipação ou franquia paga única e exclusivamente em procedimentos, como fator de moderação, na utilização dos serviços de assistência médica ou odontológica;
- b) mesmas condições de cobertura assistencial: mesma segmentação e cobertura, rede assistencial, padrão de acomodação em internação, área geográfica de abrangência e fator moderador, se

houver, do plano privado de assistência à saúde contratado para os empregados ativos; e

c) novo emprego: novo vínculo profissional que possibilite o ingresso do ex-empregado em um plano de assistência a saúde coletivo empresarial, coletivo por adesão ou de autogestão.

O direito de manutenção do plano de assistência à saúde se refere apenas aos contratos que foram celebrados após 1º.01.1999 ou que foram adaptados à Lei nº 9.656/1998.

Nos contratos adaptados à Lei nº 9.656/1998, o período anterior à adaptação, inclusive a 1º.01.1999, no qual o empregado contribuiu para o custeio da contraprestação pecuniária dos produtos de que tratam o inciso I e o § 1º do art. 1º da referida Lei, será contado para fins da Resolução Normativa DC/ANS nº 279/2011.

O período anterior à migração para planos regulamentados à Lei nº 9.656/1998, inclusive a 1º.01.1999, no qual o empregado contribuiu para o custeio da contraprestação pecuniária dos mencionados produtos, será contado para fins da Resolução Normativa DC/ANS nº 279/2011.

É assegurado ao ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa que contribuiu para os citados produtos, contratados a partir de 02.01.1999, em decorrência de vínculo empregatício, o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assumo o seu pagamento integral.

O período de manutenção será de 1/3 do tempo de permanência em que tenha contribuído para os citados produtos, ou

seus sucessores, com um mínimo assegurado de 6 e um máximo de 24 meses.

É assegurado ao ex-empregado aposentado que contribuiu para os mencionados produtos, contratados a partir de 02.01.1999, em decorrência de vínculo empregatício, pelo prazo mínimo de 10 anos, o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assumo o seu pagamento integral.

É assegurado ao ex-empregado aposentado que contribuiu para planos privados de assistência à saúde, no mesmo plano privado de assistência à saúde ou seu sucessor por período inferior a 10 anos, o direito de manutenção como beneficiário, à razão de 1 ano para cada ano de contribuição, desde que assumo o seu pagamento integral.

A manutenção da condição de beneficiário prevista nos citados artigos é extensiva, obrigatoriamente, a todo o grupo familiar do empregado inscrito quando da vigência do contrato de trabalho. A obrigatoriedade não impede que a condição de beneficiário seja mantida pelo ex-empregado, individualmente, ou com parte do seu grupo familiar.

O ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa, ou aposentado, poderá optar pela manutenção da condição de beneficiário no prazo máximo de 30 dias, em resposta à comunicação do empregador, formalizada no ato da rescisão contratual. A contagem do prazo somente se inicia a partir da comunicação inequívoca ao ex-empregado sobre a opção de manutenção da condição de beneficiário de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho.

Para manutenção do ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa ou aposentado como beneficiário de plano privado de assistência à saúde, os empregadores poderão:

- a) manter o ex-empregado no mesmo plano privado de assistência à saúde em que se encontrava quando da demissão ou exoneração sem justa causa ou aposentadoria; ou
- b) contratar um plano privado de assistência à saúde exclusivo para seus ex-empregados demitidos ou exonerados sem justa causa ou aposentados, na forma do art. 17 da Resolução Normativa DC/ANS nº 279/2011, separado do plano dos empregados ativos.

Excepcionalmente, quando o plano dos empregados ativos possuir formação de preço pós-estabelecida na opção rateio, os empregadores obrigatoriamente deverão oferecer plano na modalidade da letra “b” anteriormente descrita aos seus ex-empregados demitidos ou exonerados sem justa causa ou aposentados. Foram revogadas as Resoluções Consu nºs 20 e 21/1999.

A Resolução Normativa DC/ANS nº 279/2011 entrará em vigor 90 dias após a data de sua publicação, que se deu em 25.11.2011.

Fonte: Boletim IOB - Informações Objetivas, 28/11/2011

3. Trabalho discute substituição do imposto sindical por contribuição negocial.

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço público vai realizar audiência pública nesta terça-feira (29) para discutir com centrais sindicais e confederações a viabilidade da criação de uma contribuição

negocial e a extinção do chamado imposto sindical (*).

A iniciativa do debate é do deputado Augusto Coutinho (DEM-PE). De acordo com Coutinho, a alternativa mais apropriada seria entidades sindicais cobrarem contribuição definida em assembleia geral vinculada à negociação coletiva, pois os trabalhadores e empregadores também aprovariam nas respectivas assembleias o valor da contribuição.

“É essencial o fortalecimento dos sindicatos para que a representação seja efetiva nas negociações de importância laboral e econômica para a sociedade brasileira.” De acordo com Coutinho, também será discutido o problema dos sindicatos de fachada, “que não representam efetivamente os trabalhadores, mas cobram suas contribuições veementemente”, enfatizou o deputado.

(*) A contribuição sindical, também conhecida como imposto sindical, é obrigatória e deve ser paga por trabalhadores e empresas a seu sindicato, mesmo que não estejam associados. A contribuição do trabalhador corresponde à remuneração de um dia de trabalho por ano. A do empregador é proporcional ao capital social da empresa.

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 28/11/2011

4. Projeto de Lei: Comissão aprova projeto que divide férias em três períodos.

A Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 7.386/06, já aprovado no Senado, que permite o fracionamento das férias em até três períodos, não inferiores a dez dias corridos.

Ou seja, é uma nova opção para o empregado em lugar dos 30 dias corridos de férias. A proposta foi aprovada por especialistas em direito do trabalho, tanto sob o viés do empregado quanto do empregador.

Ministro do STF nega pedido de quebra do sigilo fiscal de investigados no caso Bancoop “Essa opção é boa para ambas as partes, na medida em que nos dias de hoje não é simples se ausentar 30 dias. Abre uma alternativa importante para que sejam programados eventos fora de alta temporada, tanto de passeios como períodos sabáticos”, entende Antônio Carlos Aguiar, sócio do Peixoto e Cury Advogados.

A proposta altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5452/43), que prevê férias anuais de 30 dias, em um só período, e permite a divisão em dois períodos apenas em casos excepcionais. O projeto, que tramita em caráter conclusivo, ainda será analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Se prevalecer essa nova regra, no entanto, ela pode incidir sobre os demais benefícios recebidos pelo trabalhador, ou seja, o número de dias acrescido ao aviso também será integrado ao 13º salário, férias, FGTS, entre outros.

“Apesar disso, não podemos esquecer que a lei é bilateral, vale tanto para o empregador como para o empregado. Deve se frisar, portanto, que a mudança na forma da concessão das férias não altera o direito do empregado ao período aquisitivo, sendo o direito garantido constitucionalmente”, alerta a advogada Pamella Abreu, do Braga e Balaban Advogados.

O relator do projeto, deputado Laércio Oliveira (PR-SE), apresentou substitutivo ao projeto, estendendo o direito de parcelar as

férias também aos maiores de 50 anos – o que não está previsto no texto original.

“Isso ajuda a modernizar a CLT, trazendo-a para os dias atuais. Até porque, em 1943, alguém que tivesse 50 anos era considerado velho. Hoje em dia, muitos têm o primeiro filho nessa idade”, comenta Antônio Carlos Aguiar.

Vale lembrar que aos servidores públicos já é concedido o benefício de fracionamento das férias em até três períodos e que a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Brasil por meio do Decreto 3.197/99, permite que o fracionamento de férias seja ajustado em norma coletiva.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 18/11/2011

5. Projeto de Lei: Proposta de Código do Trabalho amplia possibilidades de negociação

Tramita na Câmara o Projeto de Lei 1463/11, do deputado Silvio Costa (PTB-PE), que institui o Código do Trabalho, com o objetivo de simplificar a legislação e ampliar as possibilidades de negociação entre empregados e empregadores.

Segundo Silvio Costa, a flexibilização das leis, com garantia dos direitos mínimos, vai ao encontro da tendência mundial de afastamento do intervencionismo e protecionismo exagerado do Estado. Na opinião do deputado, o mais grave problema da legislação trabalhista hoje é a inflexibilidade para contratar, o que impede a competitividade das empresas.

“Se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada com a preocupação de proteger o trabalhador, ela deve continuar protegendo. Por outro lado, é preciso permitir

que o empregado abra mão de alguns direitos em troca de um conjunto de benefícios.

Esse é o caso de empregados de altos cargos, que não podem ser considerados necessitados da proteção do Estado. O protecionismo exagerado da legislação brasileira é hoje um obstáculo ao dinamismo do mercado de trabalho”, disse.

O Código do Trabalho proposto por Costa tem 280 artigos sobre diversos temas, entre eles contrato individual de trabalho, terceirização, organização sindical, acordos coletivos de trabalho, direito de greve e penalidades. As regras estabelecidas na proposta não se aplicam a servidores públicos sujeitos a regime jurídico próprio.

O projeto revoga ainda uma série de leis trabalhistas e boa parte da CLT, como as regras relativas a férias, fixação do salário e proteção da maternidade. Ficam mantidas, por outro lado, regras relacionadas a categorias específicas de profissionais, como bancários e músicos profissionais, e à Justiça do Trabalho.

Terceirização - Entre outras medidas, a proposta estabelece regras para a terceirização de serviços. Pelo texto, a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica destinada a prestar a uma outra empresa serviços determinados e específicos, podendo o contrato tratar das atividades meio e fim da contratante.

A prestadora contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus funcionários, não existindo vínculo entre esses empregados e a empresa contratante. Mesmo assim, a contratante proporcionará a esses trabalhadores atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus próprios empregados.

A contratante também será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

Jornada e férias - O texto de Silvio Costa mantém em 8 horas diárias ou 44 horas semanais a duração normal do trabalho, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Em caso de necessidade imperiosa, o trabalho poderá ter duração de até 12 horas por dia.

O empregador poderá reduzir a jornada de trabalho, mediante convenção ou acordo coletivo e por até três meses, se a conjuntura econômica assim o recomendar. Nesses casos, a diminuição do salário não poderá ser maior que 25% da remuneração contratual.

Os dias de férias serão proporcionais à frequência do trabalhador, como determina a legislação atual. Serão 30 dias corridos, quando o empregado não tiver mais que 5 faltas no período de 12 meses; 24 dias para quem tiver de 6 a 14 faltas; 18 dias nos casos de 15 a 23 faltas; e 12 dias para quem tiver 24 a 32 faltas. A época da concessão das férias será a que melhor atender os interesses do empregador.

Empregados domésticos - Os empregados domésticos, conforme o projeto, terão em regra os mesmos direitos do trabalhador urbano. Não se aplicarão a eles, no entanto, a suspensão do contrato de trabalho em caso de aposentadoria por invalidez ou de participação em qualificação profissional. O empregador também não precisará, na hipótese de despedida sem justa causa, fazer depósitos na conta do FGTS do trabalhador.

Como regra geral, a proposta proíbe a discriminação, no mercado de trabalho, em razão de sexo, idade, cor, origem, situação

familiar ou gravidez. A infração poderá ser punida com multa administrativa de R\$ 700 a R\$ 7 mil.

O projeto garante ainda a licença-maternidade de 120 dias da empregada gestante ou adotante e, no que couber, garante a mesma proteção da maternidade ao empregado adotante solteiro e aos casais homoafetivos que adotarem.

Tramitação: O projeto será analisado por comissão especial antes de ser votado pelo Plenário.

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 17/11/2011.

6. Jornada especial 12x 36 não exclui direito a feriado.

No Brasil, a duração normal do trabalho, prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição da República, é de 08 horas diárias ou 44 semanais. Essa limitação visa a proteger o empregado dos efeitos da fadiga, evitando, assim, possíveis acidentes de trabalho. Por outro lado, permite ao trabalhador maior convívio familiar e social, bem como mais tempo para se aprimorar profissionalmente. Contudo, essa mesma Constituição faculta a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de negociação coletiva.

Algumas categorias profissionais, em decorrência de características próprias, costumam adotar o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, muito comum em estabelecimentos hospitalares e na área de vigilância. O que se discute nessa jornada especial é a questão do direito aos feriados, que muitos pensam não existir.

No entanto, esse direito, previsto na Lei nº 605/49, também está presente na jornada 12 x 36. A essa conclusão chegou a juíza titular da 2ª Vara do Trabalho de Barbacena, Vânia

Maria Arruda, no julgamento da ação proposta por um vigilante contra as empresas para as quais prestou serviços.

De acordo com a narrativa do trabalhador, as reclamadas não lhe concediam folgas em dias de feriados. As empresas não negaram os fatos, apenas se limitaram a afirmar que os vigilantes seguem regras próprias, não tendo direito a receber pelo trabalho nestes dias.

Mas, segundo esclareceu a magistrada, não há dúvida de que a Lei nº 605/49 não excluiu o empregado que exerce a função de vigilante do direito ao gozo dos feriados. No caso, o reclamante trabalhava 180 horas por mês e a circunstância de folgar duas vezes na semana não significa que houvesse compensação dos feriados não descansados.

A juíza explicou que o empregado submetido à jornada de 12 x 36 trabalha quatro dias em uma semana e três na semana seguinte, o que equivale a 48 horas de prestação de serviços na primeira e trinta e seis na segunda. Em média, são quarenta e duas horas trabalhadas.

Assim, fica claro que apesar de não comparecer ao trabalho alguns dias por semana, a jornada de trabalho do empregado submetido à jornada de 12x36 é idêntica àquela prestada pelos empregados que se submetem a 8 horas de trabalho diariamente, não se podendo creditar à conta de feriados trabalhados aqueles dias em que permanece em sua residência recompondo suas forças, concluiu.

Com esses fundamentos, a magistrada condenou as reclamadas ao pagamento em dobro dos feriados nacionais estabelecidos nas Leis nº 662/49, nº 9.093/95 e nº 10.607, com reflexos nas demais parcelas, independentemente do descanso já incluído

na remuneração mensal. Houve recurso por parte das empresas, mas a condenação foi mantida pelo TRT da 3ª Região.

(ED 0000238-22.2011.5.03.0132)

Fonte: Notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 13/12/2011

7. Projeto de Lei: Seguridade aprova dois dias livres para trabalhador fazer exames preventivos.

A Comissão de Seguridade Social e Família aprovou na quarta-feira (30) o Projeto de Lei 1976/11, da deputada Erika Kokay (PT-DF), que concede aos empregados o direito de faltar dois dias por ano ao trabalho para realizar exames médicos preventivos.

Para a relatora, deputada Dra. Elaine Abissamra (PSB-SP), a proposta vai reduzir os custos do País com doenças ocupacionais e melhorar qualidade de vida dos trabalhadores. Ela citou pesquisa da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), da Universidade de São Paulo, publicada no mês passado, mostra que pelo menos 46% dos acidentes, incluídas as doenças ocupacionais, resultam em afastamento do trabalho por mais de 15 dias, incapacidade permanente ou morte.

“A maior parte destes custos bilionários é bancada por toda a sociedade, por meio de benefícios previdenciários precoces, atendimentos no SUS, gastos com reabilitação e ações judiciais”, ressaltou Abissamra.

Prejuízos - Segundo Elaine Abissamra, o estudo mostra ainda que a contribuição das empresas com o seguro de acidente de trabalho totaliza R\$ 8 bilhões por ano. Já as despesas pagas pelo Instituto Nacional de

Seguro Social (INSS) chegariam a R\$ 14 bilhões anuais. Mas as empresas também contabilizam prejuízos indiretos com situação.

A parlamentar destacou que as empresas “arcam com o salário somente nos primeiros 15 dias, mas têm ônus como a interrupção do trabalho, substituição e treinamento de mão de obra e danos em maquinário”.

Tramitação : O projeto segue para análise conclusiva das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 02/12/2011

8. Senado aprova em primeiro turno a Proposta de Emenda à Constituição que exige diploma a jornalista.

A exigência do diploma de curso de nível superior em jornalismo para exercício da função de jornalista foi aprovada pelo Senado em sessão nesta quarta-feira (30). A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 33/2009 foi aprovada em primeiro turno com 65 votos sim e sete votos não. Ainda será preciso aprovar o projeto em segundo turno. A matéria segue na ordem do dia do Plenário até que um novo acordo entre lideranças partidárias permita sua votação.

A PEC 33/2009, de iniciativa do senador Antônio Carlos Valadares (PSB-SE), inclui no texto constitucional o artigo 220-A para estabelecer que o exercício da profissão de jornalista seja "privativo do portador de diploma de curso superior de comunicação social, com habilitação em jornalismo, expedido por curso reconhecido pelo Ministério da Educação".

A proposta prevê, no entanto, a possibilidade de atuação da figura do colaborador, sem

vínculo empregatício com as empresas, para os não graduados, e também daqueles que conseguiram o registro profissional sem possuir diploma, antes da edição da lei.

A medida tenta neutralizar a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de junho de 2009, que revogou a exigência do diploma para jornalistas. Os ministros consideraram que o decreto-lei 972 de 1969, que exige o documento, é incompatível com a Constituição, que garante a liberdade de expressão e de comunicação.

A exigência do diploma, de acordo com esse ponto de vista, seria um resquício da ditadura militar, criada somente para afastar dos meios de comunicação intelectuais, políticos e artistas que se opunham ao regime.

Relator da matéria no Senado, o senador Inácio Arruda (PCdoB-CE) argumentou que o projeto resgata a dignidade profissional dos jornalistas, ao fixar na própria Constituição que a atividade será privativa de portadores de diploma de curso superior. Além disso, por se tratar de uma profissão que desempenha função social, o jornalismo precisa de formação teórica, cultural e técnica adequada, além de amplo conhecimento da realidade.

Liberdade de expressão

A exigência do diploma de jornalismo não criará nenhum embaraço para a liberdade de expressão ou do pensamento. Sinceramente, o que cria esse embaraço é o monopólio exercido na mídia brasileira.

É outra coisa que o Congresso tem obrigação de examinar. Tem matéria sobre monopólio de uso da mídia. Eu quero ver a opinião de senadores sobre o monopólio da comunicação. Não tem nada a ver com a profissão de jornalista - argumentou Inácio

Arruda, ao rebater as críticas de senadores contrários ao projeto de que a exigência do diploma feria a liberdade de expressão.

Um desses críticos foi o senador Fernando Collor (PTB-AL). Segundo ele, a PEC impede a "total liberdade da expressão" da sociedade. O senador também criticou os cursos de jornalismo, que estariam formando "analfabetos funcionais" profissionais que não conhecem a Língua Portuguesa nem cumprem as regras básicas do jornalismo, como apurar bem uma notícia.

Eles não aprendem na universidade aquilo que, nós, outros jornalistas, que não tivemos de passar por esses bancos universitários para exerceremos livremente a nossa profissão, aprendemos no dia a dia e na labuta das redações - afirmou o senador.

Inconstitucional

Outro argumento contrário foi de que o projeto seria inconstitucional, uma vez que o Supremo Tribunal Federal já se posicionou pela não necessidade do diploma para a profissão. Para o líder do DEM, senador Demóstenes Torres (GO), a expectativa dos detentores de diploma de jornalismo de, por meio de Emenda Constitucional, mudar a decisão do Supremo será frustrada.

O Supremo Tribunal Federal, há mais de uma década, vem dizendo que emendas à Constituição também podem ser declaradas inconstitucionais. E o Supremo, obviamente, vai considerar inconstitucional esta matéria. Porque o que o tribunal decidiu, em relação a profissões, é que tem que ser preservado o direito fundamental de exercer a profissão, de exercê-la livremente, de ter direito à manifestação. Foi isso que decidiu o Supremo e é isso que vai decidir o Supremo de novo - enfatizou.

A aprovação da PEC 33/2009 vem sendo reivindicada por entidades representativas

dos jornalistas, que chegaram a entregar aos parlamentares abaixo-assinado favorável à proposta.

Na Câmara, também tramita matéria (PEC 386/2009) de mesmo teor, apresentada pelo deputado Paulo Pimenta (PT-RS). Em campanha pela aprovação do projeto, a Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj) classificou a decisão do STF como "obscurantista"

Fonte: Agência Senado, por Paola Lima, 01/12/2011

9. Renner é condenada por sistema de comissões adotado em período natalino

“A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso das Lojas Renner S.A. contra decisão que a condenou ao pagamento de diferenças de comissões a uma trabalhadora que se sentiu prejudicada com a sistemática utilizada pela empregadora no período natalino. Ao contratar empregados em caráter temporário nessa época, a Renner integrava o valor das vendas realizadas por eles ao montante das vendas do estabelecimento, com o fim de calcular as comissões a serem pagas aos demais empregados. Contudo, antes de efetuar o cálculo dessas comissões, subtraía o valor gasto na contratação de trabalhadores temporários.

Condenada desde a origem a saldar as diferenças de comissões, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). Sustentou que a sistemática de pagamento de comissões adotada era diferente da utilizada pelas demais lojas de varejo, e que, ao excluir os trabalhadores temporários do rateio das comissões, estaria na verdade beneficiando seus empregados, pois nas comissões

pagas a eles já estava incluído o valor das vendas realizadas pelos temporários. O TRT, porém, considerou tratar-se de alteração contratual lesiva, contrária ao artigo 2º da CLT, pois transferia aos empregados o ônus da contratação dos trabalhadores temporários. Ao recorrer ao TST, a empresa reafirmou seus argumentos.

O relator do recurso de revista, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, observou que a cláusula aditiva apresentada pela empresa evidenciou dois aspectos: um, nocivo aos empregados, ao estatuir que o total das vendas seria diminuído do valor pago trabalhadores temporários. Outro aspecto, aparentemente benéfico, estabelecia que o saldo das vendas, abatidos os custos de contratação dos temporários, seria dividido apenas entre os trabalhadores permanentes, o que lhes proporcionaria, em tese, uma comissão nominalmente maior que a recebida nos demais meses.

Contudo, ainda que isso ocorra em período natalino, quando as vendas aumentam substancialmente e a empresa contrata trabalhadores temporários, o relator considerou que o procedimento não poderia ser validado pelo Poder Judiciário. Segundo o relator, o que define o prejuízo da empregada não é o simples aumento nominal das comissões percebidas, mas saber se esse aumento teria seguido a proporcionalidade do acréscimo das vendas nos meses de dezembro. Assim, entendendo que a empresa pretendeu repassar aos empregados os ônus inerentes ao empreendimento, a Turma, unanimemente, rejeitou o recurso de revista da Renner.”

(Raimunda Mendes/CF)

Processo: RR-2789-12.2010.5.12.0050

Fonte: Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 20/12/2011.