
INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA

JANEIRO-FEVEREIRO/ 2012 - n. 24



Jurisprudência

***Conduta Antissindical -
Demissão por Justa
Causa de Participante
de Greve.***

Pág. 15

***Destaques
desta
edição***

Legislação

***Instituição de grupo de
trabalho denominado
GT Aferição, para
levantamento dos
dados e a apuração dos
percentuais de
representatividade de
cada central sindical
para o ano de 2012; e
sugestão de regras
destinadas ao
aperfeiçoamento do
procedimento de coleta
de dados.***

Pág. 14

Notícias

***Trabalho de motoboy
poderá ser considerado
atividade perigosa.***

Pág. 27

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) *Aprovada pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho a edição de quatro novas súmulas de sua jurisprudência, e conversão da orientação jurisprudencial (OJ 357) em súmula; Resoluções nºs 177 e 178, de 06/02/2012. – DEJT de 14/02/2012; pág. 03*
- 2) *Lei nº 12.594, de 18/01/2012 - DOU de 19/01/2012 - Altera o artigo 429 da CLT; pág. 05*
- 3) *Decreto nº 7.664, de 11/01/2012 – DOU de 12/01/2012 - Autoriza saque do FGTS por vítimas das chuvas; pág. 06*
- 4) *Instrução Normativa RFB nº 1.142/2011 - DOU de 01/04/2011 – Imposto de Renda Retido na Fonte - Tabela progressiva mensal para cálculo no ano-calendário de 2012; pág. 06*
- 5) *Portaria MTE nº 2.686, de 27/01/2011 - DOU de 28/12/2011 - Dispõe sobre a prorrogação para implantação do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP em algumas atividades; pág. 07*
- 6) *Instrução Normativa SPPE nº 1, de 27/12/2011 – DOU de 04/01/2012 - Dispõe sobre os procedimentos operacionais referente ao benefício seguro desemprego do pescador*

profissional artesanal durante o período de defeso, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego; pág. 07

- 7) *Portaria MTE nº 84, de 11/01/2012 – DOU de 12/01/2012 - Institui grupo de trabalho denominado GT Aferição, para levantamento dos dados e a apuração dos percentuais de representatividade de cada central sindical para o ano de 2012; e sugestão de regras destinadas ao aperfeiçoamento do procedimento de coleta de dados; pág. 14*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *Conduta Antissindical - Demissão por Justa Causa de Participante de Greve; pág. 15*
- 2) *Dano moral. Revista de bolsas; pág. 16*
- 3) *Pretensão condenatória em dissídio coletivo. Impossibilidade; pág. 17*
- 4) *Atuação Judicial dos Sindicatos; pág. 17*
- 5) *Dissídio Coletivo - Prazo mínimo entre a publicação do edital de convocação e a realização da assembléia - Disposição Estatutária Específica - Observância Obrigatória; pág. 18*
- 6) *Quilômetro rodado. Percentual previsto em norma coletiva e em regulamento*

da empresa. Aplicação da norma mais favorável ao empregado; pág. 18

NOTÍCIAS

- 1) TST garante plano de saúde a bancária licenciada durante aviso prévio; pág. 19
- 2) Juiz reconhece legitimidade de sindicato para propor Ação Civil Pública; pág. 19
- 3) Empregado demitido por laboratório logo após saber que era soropositivo será indenizado; pág. 20
- 4) Empresa é condenada por não proporcionar ambiente de trabalho saudável e equilibrado; pág. 22
- 5) TST deve alterar súmula que trata de sobreaviso; pág. 24
- 6) Supermercados de Sergipe não podem exigir trabalho em feriados; pág. 25
- 7) Vendedora obrigada a imitar galinha deve ser indenizada; pág. 26
- 8) Projeto regulamenta aplicação de adicionais de insalubridade e periculosidade; pág. 27
- 9) Trabalho de motoboy poderá ser considerado atividade perigosa; pág. 27
- 10) Projeto permite revisão de aposentadoria ou pensão a qualquer tempo; pág. 28

LEGISLAÇÃO

1. Aprovado pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho a edição de quatro novas súmulas de sua jurisprudência (Súmulas 430; 431; 432 e 433), a conversão de uma orientação jurisprudencial (OJ 357) na Súmula 434 e alteração na redação da Súmula 298 e das Orientações Jurisprudenciais SBDI-1 nº 142; 336 e 352. Resoluções nºs 177 e 178, de 06/02/2012. – DEJT de 14/02/2012.

As novas súmulas são:

SÚMULA Nº 430
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. NULIDADE. ULTERIOR PRIVATIZAÇÃO. CONVALIDAÇÃO. INSUBSISTÊNCIA DO VÍCIO.

Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

SÚMULA Nº 431
SALÁRIO-HORA. 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200.

Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

SÚMULA Nº 432
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AÇÃO DE COBRANÇA. PENALIDADE POR ATRASO NO RECOLHIMENTO. INAPLICABILIDADE DO ART. 600 DA CLT. INCIDÊNCIA DO ART. 2º DA LEI Nº 8.022/1990.

O recolhimento a destempo da contribuição sindical rural não acarreta a aplicação da multa progressiva prevista no art. 600 da CLT, em decorrência da sua revogação tácita pela Lei nº 8.022, de 12 de abril de 1990.

SÚMULA Nº 433

EMBARGOS. ADMISSIBILIDADE. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. ACÓRDÃO DE TURMA PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496, DE 26.06.2007. DIVERGÊNCIA DE INTERPRETAÇÃO DE DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL.

A admissibilidade do recurso de embargos contra acórdão de Turma em recurso de revista em fase de execução, publicado na vigência da Lei nº 11.496, de 26.06.2007, condiciona-se à demonstração de divergência jurisprudencial entre Turmas ou destas e a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho em relação à interpretação de dispositivo constitucional.

SÚMULA Nº 434 (Ex-OJ 357)

RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO IMPUGNADO. EXTEMPORANEIDADE.

(Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 357 da SBDI-1 e inserção do item II à redação)

I) É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado. (ex-OJ nº 357 da SBDI-1 – inserida em 14.03.2008)

II) A interrupção do prazo recursal em razão da interposição de embargos de declaração pela parte adversa não acarreta qualquer prejuízo àquele que apresentou seu recurso tempestivamente.

Súmulas e OJs que tiveram sua redação alterada:

SÚMULA nº 298

AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A DISPOSIÇÃO DE LEI. PRONUNCIAMENTO EXPLÍCITO. (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012)

I - A conclusão acerca da ocorrência de violação literal a disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

II - O pronunciamento explícito exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação, e não, necessariamente, ao dispositivo legal tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada violada haja sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto.

III - Para efeito de ação rescisória, considera-se pronunciada explicitamente a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma.

IV - A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível, por ausência de pronunciamento explícito.

V - Não é absoluta a exigência de pronunciamento explícito na ação rescisória, ainda que esta tenha por fundamento violação de dispositivo de lei. Assim, prescindível o pronunciamento explícito quando o vício nasce no próprio julgamento, como se dá com a sentença "extra, citra e ultra petita".

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 142 DA SBDI-1

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. VISTA À PARTE CONTRÁRIA. (Inserido o item II à redação)

I - É passível de nulidade decisão que acolhe embargos de declaração com efeito modificativo sem que seja concedida oportunidade de manifestação prévia à parte contrária.

II - Em decorrência do efeito devolutivo amplo conferido ao recurso ordinário, o item I não se aplica às hipóteses em que não se concede vista à parte contrária para se manifestar sobre os embargos de declaração opostos contra sentença.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 336 DA SBDI-1

EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. RECURSO NÃO CONHECIDO COM BASE EM ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. DESNECESSÁRIO O EXAME DAS VIOLAÇÕES DE LEI E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL ALEGADAS NO RECURSO DE REVISTA. (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012)

Estando a decisão recorrida em conformidade com orientação jurisprudencial, desnecessário o exame das divergências e das violações de lei e da Constituição alegadas em embargos interpostos antes da vigência da Lei n.º 11.496/2007, salvo nas hipóteses em que a orientação jurisprudencial não fizer qualquer citação do dispositivo constitucional.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 352 DA SBDI-1

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA FUNDAMENTADO EM CONTRARIEDADE A ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL. NADMISSIBILIDADE. ART. 896, § 6º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 9.957, DE 12.01.2000. (Redação alterada pelo Tribunal Pleno na sessão realizada em 6.2.2012)

Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, a admissibilidade de recurso de revista está limitada à demonstração de violação direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, não se admitindo o recurso por contrariedade a Orientação Jurisprudencial deste Tribunal

(Livro II, Título II, Capítulo III, do RITST), ante a ausência de previsão no art. 896, § 6º, da CLT.

Fonte: Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 06/02/2012 - Resoluções nºs 177 e 178, de 06/02/2012. – DEJT de 14/02/2012

2. Lei nº 12.594, de 18/01/2012 - DOU de 19/01/2012 – Retificada no DOU de 20/01/2012 - Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), e altera entre outros o artigo 80 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

/.../

Art. 80. O art. 429 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º:

“Art. 429.

.....

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.” (NR)

/.../

Art. 90. Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial.

Brasília, 18 de janeiro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

Dilma Rousseff,
José Eduardo Cardozo,
Guido Mantega,
Alexandre Rocha Santos Padilha,
Miriam Belchior e
Maria do Rosário Nunes

Fonte: Diário Oficial da União

3. Decreto nº 7.664, de 11/01/2012 – DOU de 12/01/2012 - Dá nova redação ao art. 4º do Decreto nº 5.113, de 22 de junho de 2004, que regulamenta o art. 20, inciso XVI, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na alínea "c" do inciso XVI do caput do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990,

D E C R E T A :

Art. 1º O art. 4º do Decreto nº 5.113, de 22 de junho de 2004, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 4º O valor do saque será equivalente ao saldo existente na conta vinculada, na data da solicitação, limitado à quantia correspondente a R\$ 6.220,00 (seis mil duzentos e vinte reais), por evento caracterizado como desastre natural, desde que o intervalo entre uma

movimentação e outra não seja inferior a doze meses." (NR)

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Fica revogado o Decreto nº 7.428, de 14 de janeiro de 2011.

Brasília, 11 de janeiro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF
Guido Mantega
Paulo Roberto dos Santos Pinto

Fonte: Diário Oficial da União

4. Instrução Normativa RFB nº 1.142/2011 - DOU de 01/04/2011 – Imposto de Renda Retido na Fonte - Tabela progressiva mensal para cálculo no ano-calendário de 2012

Imposto de Renda Retido na Fonte - Tabela progressiva mensal para cálculo no ano-calendário de 2012

De acordo com a Instrução Normativa RFB nº 1.142/2011 (DOU de 1º.04.2011), deve ser utilizada a tabela progressiva mensal, abaixo transcrita, no cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) incidente sobre os rendimentos pagos a pessoas físicas no ano-calendário de 2012.

Base de cálculo mensal em (R\$)	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
Até 1.637,11	-	-
De 1.637,12 até 2.453,50	7,5	122,78
De 2.453,51 até 3.271,38	15	306,80
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5	552,15
Acima de 4.087,65	27,5	756,53
Dedução por dependente: R\$ 164,56		

(Instrução Normativa RFB nº 1.142/2011 - DOU de 01/04/2011)

Fonte: Diário Oficial da União

5. Portaria MTE nº 2.686, de 27/01/2011 - DOU de 28/12/2011 - Dispõe sobre a prorrogação para implantação do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP em algumas atividades

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO INTERINO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, considerando o disposto na Portaria n.º 1979, de 30 de setembro de 2011 e as dificuldades operacionais ainda não superadas em alguns segmentos da economia para implantação do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, resolve:

Art. 1º - O art. 31 da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, somente produzirá efeitos:

I - A partir de 2 de abril de 2012, para as empresas que exploram atividades na indústria, no comércio em geral, no setor de serviços, incluindo, entre outros, os setores financeiro, de transportes, de construção, de comunicações, de energia, de saúde e de educação;

II - A partir de 1º de junho de 2012, para as empresas que exploram atividade agroeconômica nos termos da Lei n.º 5.889, de 8 de julho de 1973;

III - A partir de 3 de setembro de 2012, para as microempresas e empresas de pequeno porte, definidas na forma da Lei Complementar nº 126/2006.

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

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Fonte: Diário Oficial da União

6. Instrução Normativa SPPE nº 1, de 27/12/2011 – DOU de 04/01/2012 - Dispõe sobre os procedimentos operacionais referente ao benefício seguro desemprego do pescador profissional artesanal durante o período de defeso, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego

O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, POR MEIO DA SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 1º Os serviços de planejamento, recepção e habilitação do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal realizados pelas unidades das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e unidades do Sistema Nacional de Emprego passam a ser executados em consonância com o estabelecido nesta Instrução Normativa, conforme determina o art. 18 da Resolução nº. 657, de 16 de dezembro de 2010, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT.

CAPÍTULO I - DA CARACTERIZAÇÃO

Art. 2º O Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio da Coordenação Geral do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e Identificação Profissional - CGSAP, é responsável pela gestão, planejamento e coordenação do processo operacional do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal.

Art. 3º O MTE, por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, em cada Unidade da Federação, é responsável pela elaboração do planejamento e execução do processo de recepção do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal.

Art. 4º A coordenação estadual do Sistema Nacional de Emprego - SINE, em cada Unidade da Federação, é participe na elaboração do planejamento e execução do processo de recepção do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal.

Art. 5º Compete ao MTE a celebração de acordos, ajustes e outros instrumentos congêneres com órgãos da Administração Pública, entidades representativas da categoria e com o Ministério Público, objetivando o processo de recepção, segurança, controle e investigação na habilitação e concessão do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal.

CAPÍTULO II - DO PLANEJAMENTO

Art. 6º O processo de recepção do Requerimento do Benefício Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal - RSDPA, em cada Unidade da Federação, exige planejamento, que deverá ser formalizado à CGSAP mediante a apresentação de cronograma de execução.

§ 1º A fase de planejamento exigirá a identificação do defeso, quantidade estimada de pescadores e municípios abrangidos, além de equipe técnica disponível para atuar no processo de recepção.

§ 2º As ações de recepção e de digitação do RSDPA, previstas no cronograma de execução, devem iniciar, preferencialmente, trinta dias antes do início do defeso e encerrar-se trinta dias posteriores à sua abertura.

§ 3º O planejamento do processo de recepção do RSDPA, nas Unidades da Federação em que a SRTE e o SINE atuam, deve ser realizado de forma conjunta, obrigando as partes à formalização de reuniões prévias para estabelecer obrigações e quais municípios serão abrangidos por cada executor.

§ 4º O disposto no § 3º deste artigo não se aplica às Unidades da Federação em que apenas a SRTE é responsável pelo processo de recepção do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal.

§ 5º Nas Unidades da Federação em que a SRTE não participa do processo de recepção do benefício seguro-desemprego do pescador artesanal, o planejamento, com a consequente elaboração de cronograma de execução, compete à gestão do SINE, sendo obrigatório dar ciência à autoridade da SRTE.

§ 6º No processo de recepção do RSDPA não é admitida a realização de ações concorrentes entre equipes técnicas da SRTE e do SINE.

Art. 7º O cronograma de execução de que trata o art. 6º desta Instrução é o documento que formaliza o planejamento do processo de recepção do RSDPA nos municípios abrangidos e deve ser elaborado por tipo de defeso, com as seguintes informações:

- I - número da portaria e defeso anterior;
- II - número da portaria e defeso atual;
- III - municípios em que será realizada a recepção dos RSDPA;
- IV - data de início e fim do processo de recepção em cada município;
- V - órgão responsável pelo processo de recepção (SRTE ou SINE); e
- VI - endereço e nome do responsável para o envio dos formulários.

Parágrafo Único. O cronograma de execução deve ser encaminhado à CGSAP com, no mínimo, sessenta dias de

antecedência do início do processo de recepção dos RSDPA.

Art. 8º O pedido de descentralização de recursos financeiros referente a diárias e passagens para os servidores da SRTE, bem como o cronograma de execução, deverão ser encaminhados à CGSAP por meio de correspondência oficial do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, ou servidor por ele designado, no prazo estabelecido pelo parágrafo único do art. 7º desta Instrução.

Parágrafo Único. O Coordenador Estadual do SINE, ou servidor por ele designado, deverá encaminhar o cronograma de execução por meio de correspondência oficial à CGSAP, dando ciência do processo de recepção, que deve estar, obrigatoriamente, consonante com a programação estabelecida no Plano de Trabalho do Convênio Plurianual Único.

Art. 9º Os formulários impressos de RSDPA deverão ser solicitados à CGSAP com antecedência mínima de sessenta dias do início do defeso.

§ 1º Para os defesos instaurados com data retroativa, os procedimentos de que tratam o art. 8º desta Instrução e o caput deste artigo devem ser formalizados em até dez dias úteis, contados da data de publicação, no Diário Oficial da União, da norma que institui o defeso.

§ 2º É obrigatória por parte da SRTE e ou do SINE a execução de ações visando dar publicidade e ciência aos interessados do local, da data e dos procedimentos de recepção dos RSDPA.

Art. 10. Os pescadores artesanais que não tiverem seus RSDPA recepcionados durante o cronograma de execução poderão requerer o benefício nas unidades de atendimento da SRTE ou do SINE, respeitando o disposto no

parágrafo único do art. 5º e demais exigências estabelecidas na Resolução CODEFAT nº 657, de 2010.

CAPÍTULO III - RECEPÇÃO

Art. 11. Em conformidade com o art. 4º da Resolução do CODEFAT nº 657, de 2010, o benefício seguro-desemprego do pescador artesanal poderá ser requerido a partir do trigésimo dia que anteceder o início do defeso, até o seu final, não podendo ultrapassar o prazo de cento e oitenta dias, a contar da data de início do defeso.

Parágrafo Único. Caso o último dia para requerer o benefício seja sábado, domingo ou feriado, o primeiro dia útil imediatamente posterior será considerado para recepção do requerimento e da documentação exigida para habilitação ao benefício.

Art. 12. Conforme estabelecido no art. 5º da Resolução CODEFAT nº 657, de 2010, o benefício seguro-desemprego será requerido na Unidade da Federação de domicílio do pescador artesanal, cabendo às unidades locais da SRTE ou do SINE o processo de recepção.

§ 1º Compete à SRTE informar previamente à CGSAP a necessidade de recepção em áreas limítrofes entre Unidades da Federação, que deverá estar prevista no cronograma definido pelo art. 6º desta Instrução.

§ 2º Os benefícios requeridos fora da respectiva Unidade de Federação, não autorizados pela CGSAP, serão notificados.

Art. 13. Para requerer o benefício, o pescador deverá apresentar os originais e cópias dos seguintes documentos:

- I - documento de identificação oficial;
- II - comprovante de inscrição no Programa de Integração Social - PIS ou Programa de

Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP;

III - comprovante de inscrição no Cadastro de Pessoa Física - CPF;

IV - Carteira de Pescador Profissional, categoria artesanal, emitida e atualizada pelo Ministério da Pesca e Aquicultura - MPA, cuja data do primeiro registro comprove a antecedência mínima de um ano da data do início do defeso;

V - comprovante de venda de pescado ou comprovante de recolhimento ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, conforme disposto nos incs. III e IV do art. 2º, da Resolução CODEFAT nº 65, de 2010;

VI - comprovante do Número de Inscrição do Trabalhador - NIT como segurado especial na Previdência Social;

VII - comprovante de inscrição no Cadastro Específico do INSS - CEI, quando necessário;

VIII - comprovante de domicílio em nome próprio ou do cônjuge ou de familiar, sendo admitida em última hipótese declaração de entidade da categoria ou de órgão público;

IX - nas situações de defesos instaurados de pesca embarcada, cópia do Certificado de Registro da Embarcação, emitido pelo MPA, com prazo de validade para o exercício da atividade que antecede o defeso, comprovando que a permissão de pesca concedida é direcionada à captura da espécie objeto do defeso, conforme disposto no § 2º, art. 3º da Resolução CODEFAT nº 657, de 2010;

X - nas situações de defesos instaurados de pesca embarcada, cópia do Título de Inscrição de Embarcação - TIE com prazo de validade para o exercício da atividade que antecede o defeso, emitido pelo Ministério da Marinha, de acordo com normas específicas, conforme § 3º, art. 3º da Resolução CODEFAT nº 657, de 2010;

XI - licença ambiental emitida pela autoridade ambiental ou pesqueira competente, quando for obrigatória para o exercício da atividade pesqueira; e

XII - declaração prestada junto ao órgão proponente de que não dispõe de outra fonte de renda, que se dedicou à pesca em caráter ininterrupto durante o período compreendido entre o defeso anterior e o em curso, e que assume responsabilidade civil e criminal por todas as informações prestadas para fins de concessão de benefício seguro-desemprego do pescador artesanal quando existir Termo de Cooperação Técnica firmado entre o MTE e órgãos judiciais, órgãos de controle ou da Administração Pública, e entidades representativas da categoria.

§ 1º Após a conferência da documentação, deve ser solicitada ao pescador artesanal a assinatura no formulário RSDPA, oportunidade em que deverá ser informado do conteúdo da declaração.

§ 2º A cópia da documentação recepcionada deverá ser autenticada pelo agente responsável no momento da sua recepção e arquivada com o RSDPA, como parte integrante do processo de habilitação.

§ 3º É vedada a retenção de documentos originais no processo de recepção do RSDPA.

§ 4º Na hipótese do inc. V deste artigo, o requerente deverá apresentar comprovantes de venda ou de recolhimento referentes ao período compreendido entre o fim do defeso anterior e o início do defeso em curso.

§ 5º É proibida a recepção de requerimento que não apresentar quaisquer dos documentos obrigatórios no momento da recepção, devendo o pescador ser orientado a retornar de posse dos documentos, para que possa ser concluído o processo de recepção.

§ 6º Nas situações de defesos instaurados de pesca embarcada, o procedimento de habilitação ao benefício estará limitado à quantidade máxima de tripulantes estabelecida no Título de Inscrição de Embarcação - TIE de que trata o inc. X deste artigo.

CAPÍTULO IV - DOCUMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO

Art. 14. Os documentos de identificação oficiais que têm o poder de comprovar inequívoca e irrefutavelmente a identidade do indivíduo para habilitação ao seguro-desemprego do pescador artesanal são os seguintes:

- I - Carteira de Identidade emitida pelas secretarias de segurança pública ou institutos de identificação;
- II - Certificado de Reservista;
- III - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; e
- IV - Carteira Nacional de Habilitação - CNH, com foto.

§ 1º Não são aceitos como documentos de identificação a certidão de nascimento, cartão CPF, carteira de motorista sem foto, carteira de estudante, título de eleitor, carteira funcional sem valor de identidade, documentos ilegíveis, não identificáveis ou danificados.

§ 2º Não será aceita cópia do documento de identificação, ainda que autenticada, nem protocolo de documentos.

Art. 15. O extrato de conta ou o Cartão Cidadão fornecidos pela CAIXA poderão ser utilizados para fazerem prova relativa ao comprovante de inscrição no PIS ou no PASEP.

Art. 16. São documentos comprobatórios do domicílio a conta de água, luz, telefone ou, ainda, a declaração de entidade representativa da categoria ou de órgão público, conforme previsão na Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983.

Parágrafo Único. O documento do título de eleitor poderá ser exigido para comprovar a Unidade da Federação de domicílio do pescador artesanal.

CAPÍTULO V - PROCESSO DE HABILITAÇÃO

Art. 17. A concessão do seguro-desemprego está sujeita ao processo de habilitação utilizado para assegurar o direito do benefício ao pescador que preencher os requisitos legais.

Parágrafo Único. O pescador que receber o benefício referente a determinado defeso só poderá habilitar-se a novo benefício, em defeso diferente, após intervalo de doze meses, a contar da data inicial do defeso anterior ao início do novo defeso.

Art. 18. O prazo para inserção dos RSDPA no sistema finalizar-se-á quarenta dias contados da data de encerramento do defeso.

Parágrafo Único. Após esse prazo, o acesso para digitação dos requerimentos deverá ser solicitado à CGSAP por meio de correspondência oficial do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego ou do Coordenador do SINE, ou servidor por eles designados, com as devidas justificativas e prazo para finalização do processo de inclusão.

Art. 19. As informações registradas no sistema deverão ser idênticas às constantes no RSDPA e confirmadas nos documentos.

§ 1º O agente que recepcionar o RSDPA e demais documentos responderá pelos dados registrados no formulário.

§ 2º O agente que digitar o RSDPA responderá pelos dados registrados no sistema.

CAPÍTULO VI - RECURSOS E ACERTOS

Art. 20. O recurso administrativo referente ao benefício deverá ser preenchido na SRTE

em formulário próprio e assinado pelo pescador e pelo agente credenciado, devendo ser acompanhado dos seguintes documentos:

- I - documento do Registro Geral da Pesca atualizado;
- II - cópia do RSDPA que deu origem à solicitação do benefício; e
- III - documento comprobatório da improcedência da notificação.

Parágrafo Único. A ausência de quaisquer dos documentos citados nos incs. de I a III deste artigo implicará no indeferimento do recurso.

Art. 21. O recurso administrativo referente ao benefício indeferido ficará arquivado na CGSAP pelo prazo de três meses, a contar da data do indeferimento.

§ 1º No prazo de que trata o caput deste artigo, o pescador artesanal poderá encaminhar documentação comprobatória e adicional para revisão da análise técnica da CGSAP.

§ 2º Após o prazo de que trata o caput deste artigo será necessário o preenchimento de novo recurso administrativo com a documentação citada nos incs. de I a III do art. 20 desta Instrução.

Art. 22. O acerto de dados de RSDPA no sistema só poderá ser executado mediante cópia da documentação comprobatória da alteração, que deverá ser arquivada na unidade responsável pela análise.

§ 1º O RSDPA cujo acerto de dados for realizado em data superior a doze meses do fim do defeso será notificado pelo sistema.

§ 2º O procedimento de acerto no RSDPA solicitado pelo pescador exigirá o preenchimento de formulário específico, conforme Anexo I desta Instrução, sendo

obrigatória a entrega de protocolo ao requerente.

CAPÍTULO VII - REEMISSÃO DE PARCELAS

Art. 23. O procedimento de reemissão de parcelas no sistema poderá ser realizado nas unidades da SRTE ou do SINE no prazo de até doze meses da data da primeira emissão de cada parcela.

Parágrafo Único. Após o prazo de que trata o caput deste artigo, a reemissão de parcelas deverá ser encaminhada à CGSAP, por meio de correspondência oficial do Superintendente Regional do Trabalho, do Coordenador do SINE, ou de servidor por eles designado.

CAPÍTULO VIII - RESTITUIÇÃO DE VALORES INDEVIDOS

Art. 24. Nos casos em que for constatado o recebimento de valores indevidos do benefício, o agente autorizado deverá cadastrar, para cada uma das parcelas, o pedido de restituição no sistema.

Art. 25. Compete à SRTE a instauração de processo administrativo visando à restituição dos valores pagos indevidamente, assegurando o direito ao contraditório e à ampla defesa.

§ 1º A abertura do processo administrativo exige da SRTE a notificação individual do pescador artesanal, dando ciência das razões legais da restituição do benefício.

§ 2º Compete à SRTE determinar prazo de comparecimento, e procedimento posteriores, inclusive com registro em CADIN e Dívida Ativa.

CAPÍTULO IX - RESTITUIÇÃO DE VALORES INDEVIDOS, POR MEIO DE COMPENSAÇÃO DE PARCELAS

Art. 26. A restituição de valor recebido indevidamente pelo pescador artesanal poderá ser realizada mediante processo de compensação de parcelas.

Parágrafo Único. A solicitação de restituição por meio de compensação de parcelas exige a formalização de processo administrativo nas unidades da SRTE, cabendo ao pescador artesanal assinar Termo de Solicitação de Compensação de Parcelas, conforme modelo do Anexo II desta Instrução.

CAPÍTULO X - DEVOLUÇÃO DE VALORES RESTITUÍDOS INDEVIDAMENTE

Art. 27. Nos casos de pagamento de restituição indevida, o prazo para o segurado solicitar o seu reembolso será de cinco anos, contados a partir da data da efetiva restituição.

Parágrafo Único. A solicitação do reembolso de parcelas exige a formalização de processo administrativo nas unidades da SRTE.

CAPÍTULO XI - DENÚNCIAS

Art. 28. As denúncias recebidas pelos canais de atendimento ao cidadão, encaminhadas às SRTE e SINE, deverão sempre que possível ser formalizadas para apuração do fato concreto e responsabilização administrativa, civil ou penal, no que couber.

§ 1º A representação feita por escrito ou a termo, sem assinatura, será reduzida ao anonimato, perante o agente ou conveniente do MTE.

§ 2º A representação conterá informações que possam servir à apuração do fato e da autoria.

§ 3º Oferecida ou reduzida a termo, a autoridade administrativa abrirá processo

administrativo e, diante do caso concreto, remeterá a representação ao Ministério Público Federal.

CAPÍTULO XII - DA INSTAURAÇÃO E INSTRUÇÃO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 29. O processo administrativo será instaurado em conformidade com a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, mediante despacho fundamentado e aprovado pelo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, ou por servidor delegado, que especificará os fatos a serem apurados.

Art. 30. O pescador artesanal será notificado pela SRTE, na forma da Lei nº 9.784, de 1999, para ciência do procedimento e apresentação de defesa.

§ 1º A notificação de que trata o caput deste artigo deverá conter os seguintes elementos:

- I - identificação do intimado ou nome do órgão ou entidade administrativa;
- II - finalidade da notificação;
- III - data, hora e local em que deve comparecer;
- IV - se o notificado deve comparecer pessoalmente, ou se pode fazer-se representar;
- V - informação da continuidade do processo independentemente do seu comparecimento;
- e
- VI - indicação dos fatos e fundamentos legais pertinentes.

§ 2º O pescador poderá acompanhar o processo administrativo pessoalmente ou por advogado legalmente constituído.

Art. 31. Decorrido o prazo de apresentação da defesa, o MTE determinará a realização de diligências e a produção de provas de interesse do órgão, sendo-lhe facultado requisitar do pescador, de quaisquer

pessoas físicas ou jurídicas, órgãos ou entidades públicas, informações, esclarecimentos ou documentos a serem apresentados no prazo de trinta dias, mantendo-se o sigilo legal, quando for o caso.

CAPÍTULO XIII - AÇÕES DE COMBATE E PREVENÇÃO À FRAUDE

Art. 32. O MTE celebrará diretamente ou por intermédio das SRTE, ou por delegação, Termo de Cooperação Técnica com o Ministério Público do Trabalho com o objetivo de promover ações conjuntas para o aperfeiçoamento no processo de recepção do RSDPA e no combate a fraudes do benefício.

§ 1º Caberá aos partícipes o recebimento e o processamento de denúncias formuladas, de maneira conjunta ou separada, adotando, se for o caso, providências junto aos órgãos envolvidos na atividade pesqueira.

§ 2º A averiguação preventiva ou corretiva dos procedimentos de habilitação ao benefício competirá aos partícipes cooperados, no âmbito de suas competências.

§ 3º Para formalização de atividades e procedimentos de averiguação de que trata o § 2º deste artigo, deve ser solicitado, por meio de audiências públicas, declaração firmada de próprio punho do pescador ou permissionário, segundo as especificações estabelecidas nos termos de cooperação técnica celebrados.

§ 4º Para verificação dos indícios de irregularidades ou fraudes detectados, deverá ser instaurado, se necessário, inquéritos civis ou ajuizadas as devidas ações, a critério do órgão oficiante.

Art. 33. Nos casos em que haja acordos ou termos de cooperação técnica para o combate a irregularidades e fraude no benefício, conforme art. 19 da Resolução

CODEFAT nº 657, de 2010, o órgão executor deverá realizar reuniões prévias nas comunidades pesqueiras, com a participação da entidade parceira, visando à divulgação do termo, critérios de habilitação ao benefício e implicações legais da assinatura de falsa declaração.

Parágrafo Único. Nas reuniões citadas, os pescadores deverão assinar, na presença da autoridade conveniada, declaração previamente acordada entre as partes, assumindo a responsabilidade civil e criminal pelas informações prestadas para fins de concessão do benefício.

CAPÍTULO XIV - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 34. Os agentes autorizados nas unidades da SRTE e do SINE estão sujeitos às limitações e obrigações previstas nesta Instrução.

Art. 35. A CGSAP providenciará a elaboração de manual operacional do seguro-desemprego do pescador artesanal, no prazo de cento e vinte dias, parte integrante desta Instrução Normativa.

Art. 36. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO BONZANO COMPER
Secretário Substituto

Fonte: Diário Oficial da União

7. Portaria MTE nº 84, de 11/01/2012 – DOU de 12/01/2012 - Institui grupo de trabalho denominado GT Aferição, para levantamento dos dados e a apuração dos percentuais de representatividade de cada central sindical para o ano de 2012; e sugestão de regras destinadas ao aperfeiçoamento do procedimento de coleta de dados.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - INTERINO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 4º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, resolve:

Art. 1º Fica criado grupo de trabalho denominado GT Aferição, com os seguintes objetivos:

- a) realização de levantamento dos dados e a apuração dos percentuais de representatividade de cada central sindical para o ano de 2012; e
- b) sugestão de regras destinadas ao aperfeiçoamento do procedimento de coleta de dados necessários a futuras aferições, com a utilização do sistema de Certificação Digital.

Art. 2º O GT Aferição será composto por um representante titular e um suplente das seguintes entidades:

- a) Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio - Econômicos - DIEESE,
- b) Centrais Sindicais que atenderam aos requisitos de representatividade previsto no art. 2º da Lei nº 11.648, de 2008, para o exercício 2011; e
- c) Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, que o coordenará.

Parágrafo único. As entidades deverão fazer a indicação de representantes até o dia 19 de janeiro de 2012.

Art. 3º Os trabalhos do GT Aferição deverão iniciar-se imediatamente após a designação de seus componentes.

Art. 4º A participação no Grupo de Trabalho criado por esta portaria será considerada serviço público relevante, não ensejando, por si só, qualquer remuneração.

Art. 5º O prazo para conclusão dos trabalhos é de noventa dias, podendo ser prorrogado mediante justificativa.

Art. 6º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Fonte: Diário Oficial da União

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos Tribunais Trabalhistas.

TST

1. Conduta Antissindical - Demissão por Justa Causa de Participante de Greve.

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - CONDUTA ANTISSINDICAL - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE - CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT - INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO - INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. A questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade dessas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso

Nacional. As decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando na incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes alusivos ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados internacionais como normas de status supralegal, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos antissindiciais. De acordo com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica, conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção. Nessa medida, a decisão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, em que aplicou, analogicamente, a Lei nº 9.029/95 para punir e coibir o ato antissindical da reclamada, que demitiu por justa causa dezoito trabalhadores que participaram de greve, revela a plena observação do princípio da liberdade sindical e da não discriminação, e consagra a eficácia plena do art. 1º da Convenção nº 98 da OIT no ordenamento jurídico, no sentido de promover a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical. Recurso de revista não conhecido. (TST - Processo nº TST-RR-

77200-27.2007.5.12.0019 Ministro Vieira de Mello Filho, Relator.)

2. Dano moral. Revista de bolsas.

DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS. Não se olvida que o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridem a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da -inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade- (art. 5º, -caput-), a de que -ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante- (art. 5º, III) e a regra geral que declara -invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação- (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do

trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras - regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5º, -caput- e I, CF/88 (Art. 373-A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, este Relator entende que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas, como o Reclamado, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. Na hipótese, ainda que não tenha havido contato físico, a revista na bolsa da obreira implicou exposição indevida da sua intimidade, razão pela qual faz ela jus a uma indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e desprovido no aspecto. (Recurso de Revista nº TST-RR-154700-23.2006.5.09.0009 - Brasília, 23 de novembro de 2011 - Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado)

TRT 2ª REGIÃO

3. Pretensão condenatória em dissídio coletivo. Impossibilidade.

Pretensão condenatória em dissídio coletivo. Impossibilidade. É inadequada a pretensão de tutela condenatória em dissídio coletivo, sendo própria de ação individual (ação de cumprimento), razão pela qual extinta é a pretensão sem resolução do mérito. Modificação do Quadro de Carreira por sentença normativa. Improcedência. Quadro de carreira tem, em sua essência, característica de norma perene, por prazo indeterminado de sorte que não pode ser modificado por sentença normativa, que é norma de prazo determinado e não se incorpora definitivamente ao contrato de trabalho nos termos da Súmula 277 do C. TST. Pretensão improcedente. (TRT 2ª REGIÃO – SDC -06460004120115020000 – Relator(A): Antero Arantes Martins - publicado em 28/11/2011)

TRT 3ª REGIÃO

4. Atuação Judicial dos Sindicatos.

ATUAÇÃO JUDICIAL DOS SINDICATOS. O art. 513, da CLT inclui entre as prerrogativas dos sindicatos a representação, perante as autoridades judiciárias, dos interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou dos interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida. A Constituição da República atribui aos sindicatos legitimidade para a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da categoria, inclusive em juízo, e a ele confere legitimidade para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica (art. 8º, inciso III, e art. 114, § 2º). As possibilidades de atuação sindical, portanto, são muitas: 1) o sindicato pode prestar assistência judiciária aos membros da categoria no ajuizamento da ação e durante todos os trâmites do processo; 2) o sindicato pode instaurar dissídio coletivo; 3) o sindicato pode ajuizar ações coletivas, na defesa de direitos e interesses coletivos

decorrentes da relação de emprego (direitos e interesses difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos). Assim, o sindicato somente não está autorizado a ajuizar ação visando à defesa de direitos ou interesses individuais heterogêneos, isto é, de direitos ou interesses individuais, de natureza divisível, de que sejam titulares pessoas determinadas, e que não decorrem de origem comum. Neste caso, o sindicato somente pode agir prestando assistência aos membros da categoria que recorrerem ao Judiciário. (TRT 3ª Região – 1ª Turma - 0049100-95.2009.5.03.0034 RO (00491-2009-034-03-00-6 RO) - Relator: Convocado Cleber Lucio de Almeida - Publicada: 25/11/2011)

5. Dissídio Coletivo - Prazo mínimo entre a publicação do edital de convocação e a realização da assembléia - Disposição Estatutária Específica - Observância Obrigatória.

DISSÍDIO COLETIVO - PRAZO MÍNIMO ENTRE A PUBLICAÇÃO DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO E A REALIZAÇÃO DA ASSEMBLÉIA - DISPOSIÇÃO ESTATUTÁRIA ESPECÍFICA - OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. Havendo disposição estatutária específica quanto ao prazo mínimo entre a publicação do edital de convocação e a realização da assembléia, é este de observância obrigatória (Orientação Jurisprudencial nº 35 da c. Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho). Na hipótese dos autos, verifica-se da cláusula 19ª do Estatuto do Suscitante disposição no sentido de que a convocação da Assembléia Geral será feita por meio de edital com antecedência mínima de 03 (três) dias da realização desta. Contudo, o periódico que veiculou o edital de convocação para a Assembléia Geral Extraordinária foi publicado no dia 19/01/2011 e a respectiva

reunião ocorreu no dia 21/01/2011, ou seja, com apenas dois dias de antecedência, o que vai de encontro à disposição estatutária e à OJ 35 da SDC do TST. Preliminar que se acolhe, para extinguir o processo de dissídio coletivo, sem julgamento do mérito, com base no art. 267, inciso IV, do CPC. (TRT 3ª Região - Seção Especializada de Dissídios Coletivos - 0000842-88.2011.5.03.0000 DC (00842-2011-000-03-00-6 DC) - Relator: Marcio Ribeiro do Valle – Publicada: 11/11/2011)

TRT 4ª REGIÃO

6. Quilômetro rodado. Percentual previsto em norma coletiva e em regulamento da empresa. Aplicação da norma mais favorável ao empregado.

QUILÔMETRO RODADO. PERCENTUAL PREVISTO EM NORMA COLETIVA E EM REGULAMENTO DA EMPRESA. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO. Havendo previsão, em dissídio coletivo, do valor a ser ressarcido ao empregado pelo uso de veículo próprio no desempenho de suas atividades laborais, e sendo tal valor superior ao praticado pela empresa, em conformidade com sistemática por ela implantada, são devidas as diferenças pela observância do montante previsto em norma coletiva. Prevalência da norma mais benéfica ao empregado. HONORÁRIOS PERICIAIS. ARBITRAMENTO CONSENTÂNEO COM O TRABALHO DESEMPENHADO. REDUÇÃO DO VALOR. DESCABIMENTO. Somente se mostram excessivos, merecendo redução em seu valor arbitrado, honorários periciais fixados com desatenção à noção de razoabilidade e de correlação entre o trabalho e a paga. Fixação que se mostra consentânea com a envergadura e grau de dificuldade do trabalho técnico não traduz excesso. (TRT 4ª Região - 0000669-

29.2010.5.04.0014 (RO) - Redator: Milton Varela Dutra - Data: 29/09/2011)

NOTÍCIAS

1. TST garante plano de saúde a bancária licenciada durante aviso prévio.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho garantiu a uma empregada do Banco Bradesco S. A. o direito de utilizar o plano de saúde oferecido pela empresa mesmo depois da demissão. Os ministros concluíram que a concessão de auxílio-doença pela Previdência Social ainda no período do aviso-prévio indenizado configura suspensão do contrato de trabalho, o que significa que os efeitos da dispensa só se concretizam depois de terminado o benefício previdenciário.

A sentença de origem havia considerado nula a dispensa e tinha determinado a reintegração da empregada aos quadros do Bradesco. Quando o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) analisou o recurso da empresa, entendeu válida a demissão, mas com efeitos somente a partir do fim do benefício previdenciário. O TRT ressaltou que a empregada não necessitaria prestar serviços nesse período, nem o empregador pagar salários.

No recurso de revista encaminhado ao TST, a trabalhadora insistiu na tese de que a concessão do benefício previdenciário no curso do aviso-prévio indenizado suspende o contrato de trabalho e, portanto, impossibilita a dispensa. Requereu a reintegração ao emprego, a utilização do plano médico e a estabilidade provisória de 60 dias a partir do fim do auxílio-doença, prevista em lei.

O relator e presidente da Turma, ministro Horácio Senna Pires, destacou que o aviso-prévio indenizado teve início no dia 10/8/2005, e o auxílio-doença foi concedido em 2608/2005, sem notícia até o momento do fim do benefício. Logo, não havia dúvida da incidência, na hipótese, da Súmula nº 371 do TST, segundo a qual, no caso de concessão de auxílio-doença no período do aviso-prévio, os efeitos da dispensa ficam adiados para depois de expirado o benefício previdenciário.

Desse modo, na opinião do relator, o contrato de trabalho está suspenso, e a contagem do prazo do aviso recomeçará após cessar o benefício concedido pela Previdência Social, ou seja, quando os efeitos da despedida se concretizam. Portanto, não se trata de caso de reintegração. O relator restabeleceu a sentença que deferira a manutenção do plano de saúde durante o período de afastamento, com a garantia provisória no emprego de 60 dias após a alta médica. A decisão foi unânime.

(Lilian Fonseca/CF)

Processo: RR-106540-88.2006.5.01.0073

Fonte: Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 09/01/2012.

2. Juiz reconhece legitimidade de sindicato para propor Ação Civil Pública.

Ao julgar um caso que tramitava na 29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o juiz substituto Felipe Clímaco Heineck reconheceu a legitimidade do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região para propor ação civil pública, na qual pretendia impor à Caixa Econômica Federal a

obrigação de não descontar dias parados dos bancários grevistas.

Em defesa, a Caixa contestou a legitimidade da entidade para promover qualquer ação civil pública, papel que legalmente caberia apenas ao Ministério Público. O juiz discordou: A legitimidade ativa do sindicato para propor ação civil pública encontra amparo no art. 8º, III, CR/88 e no art. 5º, V, Lei 7.347/85. Segundo pontuou, é a própria Constituição Federal que estabelece que cabe ao sindicato a defesa dos interesses individuais e coletivos e prevê também que a legitimação do MP não impede a de terceiros na representação judicial de interesses coletivos. Portanto, os sindicatos também estão legitimados para propor ação civil pública na Justiça do Trabalho.

No mérito, o juiz também deu razão ao sindicato. De fato, houve o movimento paredista com duração superior a 10 dias, respaldado por um acordo coletivo que garantia que não haveria descontos de salários em razão do movimento. Mas houve um dia em que a possibilidade de desconto ficou fora da proteção da norma coletiva. E é sobre ele que versou a discussão travada no processo.

Embora reconhecendo que a regra geral é a possibilidade do desconto salarial correspondente aos dias de greve, já que esta se caracteriza como hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o juiz considerou ilegal o fato de a Caixa ter deixado para efetuar o desconto quatro meses após a falta. Ora, transmudando-se a questão para o Direito Individual do Trabalho, tem-se que, na hipótese de ausência injustificada do empregado ao serviço, deverá o empregador realizar o desconto correspondente a este dia quando do pagamento do salário daquele mês, sob pena de caracterização de perdão tácito, explicou.

Assim, o juiz entendeu configurada a falta de imediatidade na aplicação da pena: Ao pretender a efetivação do desconto salarial meses após o fato ocorrido, a hipótese configuraria um verdadeiro abuso de direito, que não pode ser aceito pelo Judiciário, por se caracterizar, ainda, como ofensa ao princípio da razoabilidade, completou, citando o artigo 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (antiga Lei de Introdução ao Código Civil - LICC), pelo qual o magistrado, ao aplicar a lei ao caso concreto, tem de verificar se o direito da parte está sendo exercido dentro dos limites impostos pelos fins sociais da norma.

Na verdade, a atitude da Caixa foi percebida como um ato de retaliação, com o objetivo de desestimular a participação em movimentos coletivos e impedir o livre exercício do direito de greve. E isso, nos dizeres do juiz, não pode ser tolerado, pois significa verdadeira conduta anti-sindical.

Portanto, o pedido do Sindicato dos Bancários foi julgado procedente, sendo a CEF proibida de descontar dos salários de seus empregados os dias de paralisação, por causa ausência de negociação coletiva dispondo sobre o tema, sob pena de pagar multa diária em caso de descumprimento. A decisão foi mantida pelo TRT de Minas.

(nº 00158-2008-108-03-00-8)

Fonte: Notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 10/01/2012 (publicada originalmente em 05/04/2011)

3. Empregado demitido por laboratório logo após saber que era soropositivo será indenizado.

Quando foi contratado para desempenhar a função de assistente de cadastro no

laboratório de análises, no dia 1º de outubro de 2008, o trabalhador não sabia que era soropositivo.

A descoberta veio cinco meses depois do contrato, quando precisou fazer uma série de exames pré-operatórios e, por praticidade, decidiu realizá-los no próprio laboratório em que trabalhava. No dia 28 de março de 2009, um dia depois de receber o resultado dos exames e descobrir que estava infectado pelo vírus HIV, foi demitido pela segunda reclamada, também um laboratório de análises clínicas, onde então trabalhava.

A dispensa, inesperada pelo trabalhador, que nem ao menos precisou cumprir o aviso prévio (a empresa preferiu remunerar), acarretou sofrimento e abalo psicológico no trabalhador que buscou, na Justiça do Trabalho, os seus direitos, mais especificamente indenização pelo dano moral sofrido. Ele alega que a dispensa foi discriminatória.

A sentença da 5ª Vara do Trabalho de Campinas reputou configurada a dispensa discriminatória e o consequente dano moral, e fixou a indenização em R\$ 30 mil. A primeira reclamada, um laboratório que é uma microempresa e que efetuou o contrato do trabalhador, recorreu da sentença com o argumento de que o reclamante foi dispensado “por motivo estritamente profissional”, visto que não desempenhava suas funções de maneira adequada. Além disso, afirma que “ao tempo da dispensa do recorrido, desconhecia a patologia enfrentada pelo obreiro”.

O relator do acórdão da 2ª Câmara do TRT, desembargador Eduardo Benedito de Oliveira Zanella, disse que “os atos discriminatórios, por vezes, não são facilmente perceptíveis, ainda mais em se tratando daqueles perpetrados no ambiente de trabalho, o que exige do magistrado uma

análise pormenorizada do conjunto probatório”. E, com base numa decisão do Tribunal Superior do Trabalho, ressaltou que “quando for incontroversa a ciência da reclamada acerca da doença que acometeu o obreiro, o empregador atrairá para si o encargo de demonstrar que a dispensa não se deu por motivo discriminatório”.

A testemunha do trabalhador, nos autos, afirmou que “soube através de comentários de colegas do trabalho que o reclamante havia sido dispensado em razão do resultado positivo do exame de HIV”. Já as testemunhas do laboratório contratante admitiram que “o estado de saúde do reclamante era conhecido pelos demais empregados das reclamadas”, mas mencionaram que “a dispensa do obreiro se originou da imperícia no desempenho das suas funções”.

O acórdão, porém, ressaltou que do cotejo entre o exame acostado aos autos e o termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), “fica ainda mais evidente a correlação entre a ciência da imunodeficiência do obreiro – 27 de março de 2009 – e a sua dispensa – 28 de março de 2009”. E acrescentou “isso porque ficou demonstrado que o laboratório onde foi colhida a amostra sanguínea para realização do exame tinha como diretor o marido da primeira reclamada, ora recorrente”.

O acórdão também não achou “crível” o fato de que, “mesmo com a ineficiência do recorrido, a recorrente o tenha mantido empregado por cinco meses, ou seja, por período superior àquele preconizado no art. 445 da CLT para o contrato de experiência”. A decisão colegiada também afirmou que “o que se constata é que havia certa premência em afastar o obreiro do estabelecimento empresarial, pois a reclamada preferiu remunerar o aviso prévio a exigir o labor no

período subsequente à comunicação da dispensa”.

Quanto ao valor arbitrado em primeira instância, o acórdão levou em consideração o caráter didático da indenização por dano moral, mas considerou a realidade do trabalhador, mais precisamente o tempo de serviço prestado na função (5 meses), o salário do recorrido (R\$ 650) e o porte econômico da recorrente (microempresa), e por isso considerou que “o valor de R\$ 30 mil está em consonância com o princípio da razoabilidade”.

Por Ademar Lopes Junior

Fonte: Notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 16/12/2011

4. Empresa é condenada por não proporcionar ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

O meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado é direito de todo trabalhador, pois nele o empregado passa grande parte de sua vida, buscando os recursos necessários à sua subsistência. E é por essa razão que a Constituição da República contém vários dispositivos visando à proteção desse local. Além das normas previstas no artigo 7º, a Carta Constitucional assegurou, no artigo 196, a saúde como direito de todos e dever do Estado, para, logo em seguida, no artigo 200, inciso VIII, estabelecer que o sistema único de saúde deve colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Nem sempre um ambiente de trabalho fisicamente perfeito é saudável para o trabalhador. Questões de ordem moral e psicológica podem comprometê-lo

negativamente. O tema ganha grande importância nas sociedades capitalistas, pois é na força de trabalho, própria ou alheia, que esse tipo de sistema econômico se sustenta. Nesse meio surgem novos riscos, até pouco tempo desconhecidos, como cobranças excessivas, estresse, piora na qualidade de vida e outros que acabam causando doenças. Por isso, o empregador tem obrigação de proporcionar ao seu empregado um ambiente de trabalho equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida. Mas nem todas as empresas cumprem com sua obrigação.

Essa situação ficou clara no processo julgado pela juíza substituta Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa, na 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. O reclamante, um vigilante de carro-forte, propôs reclamação trabalhista, alegando ter sido assediado moralmente durante todo o contrato mantido com a empresa. De acordo com seu relato, a reclamada passou a exigir um número maior de rotas em tempo cada vez menor, não permitia o gozo dos intervalos intra e interjornadas, nem a ida a banheiros, as jornadas eram extenuantes, não era realizada a manutenção regular dos equipamentos e, entre outras violações, havia pressão para que os empregados usufríssem somente 20 dias de férias. A magistrada destacou que, no ano de 2009, o Ministério Público do Trabalho propôs Ação Civil Pública contra a empresa, em razão das várias denúncias de assédio moral. A empresa foi condenada a pagar de indenização por danos morais, no valor de R\$700.000,00 (setecentos mil reais) e a sentença foi mantida quase integralmente em grau de Recurso Ordinário. Essa decisão, na sua visão, já é prova suficiente de que o ambiente e as condições de trabalho na ré não atendem aos requisitos legais, havendo constante desrespeito a direitos trabalhistas e à dignidade,

integridade física e psicológica dos empregados.

Mas não é só isso. As testemunhas ouvidas no processo reforçaram o cenário demonstrado na Ação Civil Pública. Segundo declararam, era mesmo muito difícil cumprir a rota do dia e precisavam fazer *¿loucuras no trânsito¿*. Na primeira quinzena do mês e nas viagens, não era possível fazer intervalo e, por essa razão, tinham que se alimentar dentro do carro. A manutenção dos veículos não ocorria com frequência, o que já causou acidentes, por falta de freio e por uso de pneu *¿careca¿*. Essas testemunhas confirmaram ainda que não havia banheiro no carro-forte e precisavam satisfazer as necessidades fisiológicas ali dentro. Para a juíza, não restaram dúvidas de que o regime de trabalho imposto aos empregados era intenso e acelerado, com extensas jornadas, muitas vezes, sem intervalo. Essas circunstâncias, somadas à natureza do serviço prestado, certamente causavam o estresse e o esgotamento físico e psicológico dos trabalhadores, ainda mais que eles não podiam usufruir 30 dias de férias, em desrespeito ao artigo 143, da CLT.

No entender da juíza sentenciante, o argumento usado pela reclamada, quanto ao trabalho extraordinário e à venda de férias serem benéficos ao trabalhador não é razoável, pois a limitação da jornada e o descanso anual visam à recomposição da energia pelo empregado. O mesmo ocorre com o intervalo intrajornada. A troca de direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador por dinheiro somente deve ser admitida excepcionalmente e na impossibilidade de se adotar outra medida. Isso não pode se tornar prática rotineira, visando a extrair o máximo de produção dos empregados. *Até porque a substituição do gozo do direito por sua supressão acompanhada de pagamento supostamente recompensador tem seus efeitos limitados no*

tempo, pelo menos para o empregador, pois o empregado esgotado tem reduzida sua produtividade, sujeitando-se a afastamentos por doença e a acidentes no decorrer da jornada, embora, para o empregado, possa ter efeitos duradouros, e até mesmo vitalícios, dependendo do grau de stress e das moléstias que dele advierem, em razão da ausência de gozo de intervalos, de férias e de elástico exagerado e constante da jornada, frisou.

Não bastassem essas condições, a violação à dignidade do reclamante ficou evidente, quando era obrigado a realizar suas necessidades fisiológicas no interior do carro-forte, convivendo com seus colegas fazendo o mesmo e, o que é pior, tendo que armazenar a urina dentro do veículo. Além disso, acrescentou a julgadora, a integridade física e a vida dos empregados eram desprezadas, pois a empresa nem realizava a manutenção em seus carros. Com esse desprezo total pelo valor social do trabalho e pelo próprio empregado, que era visto apenas como uma ferramenta, fica muito fácil alcançar lucro de R\$1.195.000.000,00 (hum bilhão e cento e noventa e cinco milhões) por ano. *E o que se vê, é que o lucro da reclamada se constrói sobre as precárias condições de trabalho ofertadas a seus empregados e sobre a intensa exploração da mão-de-obra por eles disponibilizada, sem a garantia de direitos mínimos como alimentação, repouso e respeito à dignidade, em potencial prejuízo à sua saúde física e mental, ressaltou. O empregado tem direito a trabalhar em condições que lhe preservem a saúde e a integridade física e o empregador tem a obrigação de lhe assegurar um ambiente de trabalho que conserve suas capacidades e potencialidades.*

A juíza esclareceu que, para garantia do direito fundamental à vida, previsto no artigo 5º, da Constituição da República, é

necessário que se assegure também o direito à saúde e ao trabalho, os quais são pressupostos para aquele primeiro. Daí, porque o ambiente de trabalho saudável e equilibrado, obrigação do empregador, está diretamente relacionado à proteção da vida humana. Concluindo que a reclamada não cumpriu com o seu dever, violando e ignorando vários direitos de seus empregados, além de desrespeitar normas básicas de proteção à saúde e integridade física e moral, a magistrada condenou a empresa a pagar ao trabalhador indenização por danos morais, no valor de R\$25.000,00. Houve recurso da decisão, que ainda aguarda julgamento no TRT mineiro.

(0001172-62.2010.5.03.0019 AIRR)

Fonte: Notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 11/01/2012 (publicada originalmente em 15/04/2011)

5. TST deve alterar súmula que trata de sobreaviso.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) pretende mudar a súmula que trata do sobreaviso. Os ministros devem considerar que o uso de meios eletrônicos será válido para caracterizar esse tipo de regime pelo qual o trabalhador fica de prontidão esperando ser convocado para executar tarefas pedidas pela empresa. Com isso, o empregado passaria a ser remunerado por esse período.

Até o fim do ano passado, prevaleceu no TST a tese de que o uso de aparelhos de comunicação pelo empregado - telefone celular ou pager - não eram suficientes para caracterizar o sobreaviso. O tribunal sempre considerou que o trabalhador não permanece em sua residência aguardando, a

qualquer momento, convocação para o serviço.

Foram tantas decisões neste sentido que, em 24 de maio de 2011, o TST aprovou a Súmula nº 428. O texto diz que "o uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, pager ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso".

Agora, esse texto terá de ser revisto. Isso porque a presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro, com entendimento contrário ao que dispôs a súmula do TST.

A lei determinou que as empresas não devem mais distinguir se os funcionários estão realizando o serviço na sede das companhias ou a distância para efeitos de reconhecimento de direitos trabalhistas. Entre esses direitos está o de sobreaviso.

"A lei passou a dizer que o trabalho realizado a distancia é tempo de serviço", afirmou o presidente do TST, João Oreste Dalazen. "A meu juízo, é inafastável a revisão da súmula em face da superveniência da lei."

Na avaliação do ministro, embora a lei não discipline um regulamento do chamado teletrabalho ou dos serviços prestados a distância, ela "traz um impacto profundo na ordem jurídica decorrente de avanços tecnológicos". "A lei diz que o fato de o serviço ser prestado a distancia não impede a configuração da relação de emprego, desde que esse serviço seja submetido a controle por meios telemáticos ou informatizados", avaliou Dalazen. "Ela equipara a ordem pessoal e direta do empregador ao controle realizado a distancia."

A Lei nº 12.551 afetou diretamente os casos em que o funcionário, após executar a sua jornada de trabalho, fica à disposição para atender a um novo serviço para a

companhia. A súmula do TST não considerava esse tempo de espera como tempo de serviço. Mas a lei conta como tal. Com isso, a súmula se tornou incompatível e terá de ser reavaliada pelos ministros.

Além dessa reavaliação, os integrantes do TST também terão de definir outras questões envolvendo o teletrabalho. "Não há dúvida de que o serviço prestado a distancia pode configurar relação de emprego, mas como será nos casos em que um empregado não trabalhar a distancia e permanecer à disposição, portando um celular? Será que esse empregado deve ser remunerado da mesma forma quando o serviço é prestado ininterruptamente?", exemplificou Dalazen.

Para decidir essa questão, o TST vai ter de considerar pelo menos três hipóteses. A primeira seria entender que essa hora de serviço à disposição da empresa deve ser paga como sobreaviso. Se essa hipótese prevalecer, o trabalhador receberia pelo período, à equivalência de um terço do salário. A segunda hipótese seria a de considerar como hora normal de trabalho. A terceira seria a de não pagar nada pelo serviço à disposição.

O TST também vai ter que estudar cada meio de comunicação para definir quais podem ser utilizados para o sobreaviso. Será analisada a situação de quem fica à disposição da empresa por celular, pager, e-mail, telefone fixo etc. "Agora, teremos de fazer um debate com relação a vários meios eletrônicos, pois vamos ter vários processos", admitiu Dalazen. "Eu vou propor uma semana apenas para discutirmos esse tema no TST."

Entidades que representam empresas e trabalhadores têm visões distintas a respeito da nova lei e de suas implicações quanto ao pagamento de horas de sobreaviso. Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o fato de um trabalhador receber uma mensagem por meio eletrônico fora do

horário e do local de serviço não significa que ele deve ser remunerado. "O que a lei pretende é regular o trabalho a distância", afirmou Emerson Casali, gerente executivo da Unidade de Relações de Trabalho da CNI. "Quando o trabalhador está em casa e recebe um e-mail da empresa, ele não está necessariamente de plantão."

Já a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) pensa diferente. "Os torpedos, telefonemas e e-mails enviados por gestores das empresas fora da jornada de trabalho são efetivamente formas de trabalho a distância, devendo ser remunerados", afirmou Plínio Pavão, diretor de Saúde do Trabalhador da entidade.

Tanto a CNI quanto a Contraf acham muito difícil estimar quanto as empresas pagam a título de sobreaviso, mas concordam que as diferentes interpretações sobre o alcance da lei vão afetar o bolso dos trabalhadores e os cofres das empresas.

Por Juliano Basile | De Brasília

Fonte: Jornal Valor Econômico, 11/01/2012

6. Supermercados de Sergipe não podem exigir trabalho em feriados.

Sem autorização em convenção coletiva de trabalho, o comércio varejista não pode abrir nos feriados. Por não atender essa exigência legal, estabelecida na Lei nº 10.101/2000, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recursos dos supermercados G. Barbosa Comercial Ltda. e Companhia Brasileira de Distribuição, de Sergipe, que insistiam no direito de exigirem que seus empregados trabalhassem nos feriados, mesmo sem a negociação coletiva.

Desde o início, as empresas obtiveram resultado desfavorável em ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Empregados em Supermercados no Estado de Sergipe. Por último, inconformadas com a decisão da Sexta Turma do TST que negou provimento aos seus recursos contra decisões desfavoráveis do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, os supermercados recorreram à SDI-1, alegando, entre outros aspectos, que suas atividades eram de interesse público e social, mas não obtiveram êxito.

O relator que examinou os recursos na seção especializada, desembargador convocado Sebastião Geraldo de Oliveira, informou que as empresas não conseguiram demonstrar divergência jurisprudencial que autorizasse seu conhecimento, nos termos da Súmula nº 296, item I, e Súmula 337 do TST. Mantida assim a decisão da Turma, ficou valendo a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Aracaju que proibiu os supermercados de "exigirem trabalho dos empregados nos feriados, sob pena de multa diária, por infração, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no valor de R\$ 1 milhão".

O voto do relator foi seguido por unanimidade.

(Mário Correia/CF)

Processo: E-ED-RR-147700-53.2007.5.20.0001

Fonte: Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 17/01/2012

7. Vendedora obrigada a imitar galinha deve ser indenizada.

A rede de lojas Lins Ferrão Artigos de Vestuário deve indenizar em R\$ 15 mil uma vendedora que alegou ter sido obrigada a

imitar uma galinha cacarejando e batendo asas como represália pelo descumprimento de uma meta. O caso aconteceu em Alegrete, na fronteira oeste do Rio Grande do Sul. De acordo com a trabalhadora, o gerente costumava dividir os vendedores em dois grupos e estabelecia prendas para a equipe que vendesse menos ao fim de determinado período.

A decisão é da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) e confirma sentença do juiz Alcides Otto Flinkerbusch, da Vara do Trabalho de Alegrete. Os desembargadores do TRT-RS, entretanto, diminuiram o valor da indenização, arbitrada em R\$ 40 mil no primeiro grau. Tanto a empresa como a empregada ainda podem recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A vendedora afirmou que, em certas prendas, os homens tinham que se vestir de mulheres e vice-versa. Segundo ela, o gerente também fazia comentários depreciativos diante dos outros colegas, até mesmo na presença de clientes. Em uma ocasião, fez com que os vendedores utilizassem pulseiras (rosa para os homens e lilás para as mulheres), que não podiam ser retiradas até que o empregado não atingisse o valor diário de R\$ 3 mil em vendas. Abalada, a reclamante afirmou que precisou realizar tratamento para estresse e depressão, e ajuizou ação trabalhista pleiteando indenização por danos morais.

O juiz do Trabalho de Alegrete julgou procedente o pedido. Para seu convencimento, considerou o depoimento de testemunhas que confirmaram as declarações da reclamante. Segundo um dos relatos, entre os "micos" impostos aos vendedores, estavam a obrigação de dançar funk, vestir-se com roupas da loja e imitar bichos. A mesma testemunha declarou que havia perseguição aos vendedores que não atingiam as metas, e que muitos

empregados pediam demissão por não suportar a pressão.

Outra testemunha, que também trabalhou na empresa, disse ter presenciado em diversas ocasiões o comportamento agressivo do gerente, que gritava com seus subordinados. Declarou, também, ter solicitado providências ao gerente-geral, sem obter quaisquer resultados. Com base nestes elementos, o juiz determinou o pagamento da indenização. A empresa, inconformada com a decisão, apresentou recurso ao TRT-RS, mas os desembargadores da 3ª Turma mantiveram a sentença, alterando apenas o valor a ser pago como reparação do dano.

Processo 0000360-12.2010.5.04.0821 (RO)

Fonte: Notícias do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 18/01/2012

8. Projeto regulamenta aplicação de adicionais de insalubridade e periculosidade.

Proposta regulamenta adicionais de insalubridade e periculosidade.

A Câmara analisa projeto que regulamenta a aplicação do adicional de insalubridade e de periculosidade. Pela proposta (Projeto de Lei 2681/11), do Senado, a ação judicial de pagamento de adicional de insalubridade ou periculosidade não será prejudicada pelo fato de o autor da reclamação trabalhista apontar fator de risco diverso do detectado pela perícia da Justiça. A proposta altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452/43).

Autor do projeto, o senador Pedro Simon (PMDB-RS) observa que os adicionais se destinam a compensar o trabalho realizado em condições adversas. “O trabalhador exposto a agentes nocivos à saúde deve receber adicional de insalubridade e o que

exerce atividade que coloque sua vida em risco tem direito ao adicional de periculosidade”, explica Simon.

Tramitação

O projeto tem caráter conclusivo e tramita em regime de prioridade. Será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Íntegra da proposta:

PL-2681/2011

Reportagem- Oscar Telles Edição- Mariana Monteiro

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 23/01/2012

9. Trabalho de motoboy poderá ser considerado atividade perigosa.

O Projeto de Lei 2865/11, do Senado, inclui as atividades de mototaxista, motoboy e serviço comunitário de rua entre aquelas consideradas perigosas. Conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei 5.452/43), os profissionais que atuam em áreas perigosas têm direito a adicional de 30% sobre o salário, descontados os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Atualmente, apenas trabalhos que impliquem contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado recebem essa classificação na lei.

À época da apresentação da proposta, o autor, senador Marcelo Crivella (PRB-RJ), ressaltou o crescimento do número de acidentes com motos no País. “Nos últimos cinco anos, tivemos uma média de 200

acidentes fatais por ano, ou mais de um a cada dois dia, só em São Paulo”, afirmou.

Agravamento

Desde então, com o crescimento do número de veículos de duas rodas, a situação só se agravou. De acordo com dados do Sistema de Informações de Mortalidade (SIM), do Ministério da Saúde, em nove anos – entre 2002 a 2010 – a quantidade de mortes ocasionadas por acidentes com motos quase triplicou.

Conforme o levantamento, 10.152 pessoas morreram em acidentes com motos apenas em 2010, contra 3.744 no segundo ano da década. Somente em São Paulo, o número de acidentes fatais com motocicletas totalizou 1.518 ao longo de 2010.

Tramitação

Em regime de prioridade, o projeto foi encaminhado para análise conclusiva das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Íntegra da proposta:

PL-2865/2011

Reportagem - Maria Neves

Edição - Juliano Pires

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 31/01/2012

10. Projeto permite revisão de aposentadoria ou pensão a qualquer tempo.

A Câmara analisa o Projeto de Lei 2804/11, já aprovado pelo Senado, que concede aos aposentados e pensionistas do INSS o direito de requerer a qualquer tempo a revisão do valor do seu benefício.

Atualmente, há um prazo de dez anos, contados a partir da concessão do benefício.

O projeto mantém o atual prazo de cinco anos para a prescrição do direito ao recebimento de eventuais diferenças, a contar da data em que o benefício foi ou deveria ter sido pago. Ou seja, conforme a proposta, o segurado poderá requerer a qualquer tempo a revisão do valor da aposentadoria ou pensão, mas, se a revisão for concedida, ela só retroagirá cinco anos em relação à data da ação.

O projeto se aplica também aos casos em que a aposentadoria ou pensão for negada pela Previdência. O segurado, igualmente, não terá prazo para recorrer dessa decisão, mas o alcance de uma possível revisão será limitado aos cinco anos anteriores à ação.

A proposta recupera a redação original do artigo 103 da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social. Esse artigo já foi alterado três vezes.

A prescrição (cinco anos) não se aplica a benefícios concedidos a menores, incapazes e ausentes. Essa regra já existe na lei e é mantida pelo projeto.

Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Seguridade Social e Família; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Íntegra da proposta:

PL-2804/2011

Da Redação/WS

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 03/02/2012