
INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA

Janeiro / 2011 - n.17



Jurisprudência

***TST – Trabalho em
feriados para os
Comerciários –
necessidade de convenção
coletiva***

Pág. 07

Legislação

***Portaria Nº 373, de 25 de
fevereiro de 2011 -
autoriza acordo coletivo
para adotar sistemas
alternativos de controle
de jornada e prorroga o
prazo para o novo
sistema de ponto
eletrônico - Pág. 06***

Artigo

***Pesquisa mostra aumento
no número de acidentes de
trabalho e nos custos,
diretos e indiretos, deles -***

Pág. 03

Notícias

***Lançamento da ISO
26.000 no Brasil***

Pág. 15

***Destaques
desta
edição***

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

Consultas jurídicas: as entidades sindicais filiadas a 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 contactado pelo telefone (11) 2111-1803 e pelo e-mail toccilloadvogados@hotmail.com.

ÍNDICE

ARTIGO

Pesquisa mostra aumento no número de acidentes de trabalho e nos custos, diretos e indiretos, deles; pág. 03

LEGISLAÇÃO

- 1) *Lei 12.382/2011 dispõe sobre o salário mínimo, disciplina a representação fiscal para fins penais nos casos de parcelamento, altera e revoga legislação; pág. 04*
- 2) *Portaria Nº 373, de 25 de fevereiro de 2011 - autoriza acordo coletivo para adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho e prorroga o prazo para a utilização obrigatória do sistema de ponto eletrônico; pág. 06*
- 3) *TRT/2ª Região exige preenchimento de guia com número completo do processo para correta identificação do processo; pág. 06*
- 4) *TRT/15ª Região determina valor máximo de honorários periciais nos casos de Justiça Gratuita; pág. 07*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *TST – Trabalho em feriados para os Comerciantes – necessidade de convenção coletiva; pág. 07*
- 2) *TST – Alcoolismo crônico é reconhecido como patologia. Antes de qualquer ato de punição, o empregador deve encaminhá-lo para tratamento médico; pág. 09*

3) *TST – Estabilidade provisória dos diretores de sindicato; pág. 10*

4) *TRT/15ªR – Servidor Público tem direito à negociação coletiva; pág. 10*

5) *TRT/15ªR – Acordo Coletivo. Princípio do conglobamento. Dever de observância; pág. 11*

6) *TRT/15ªR – Acordo Coletivo – Necessidade de Tutela Sindical – Requisito de existência e validade; pág. 12*

7) *TRT/3ªR – Dano Moral. Dispensa em massa sem pagamento dos haveres rescisórios do trabalhador; pág. 12*

NOTÍCIAS

1) *O Estado de São Paulo de 30/1/2011 – Bancos e Sindicatos assinam acordo inédito para redução de conflitos trabalhistas; pág. 13*

2) *Valor Econômico de 20/01/2011 – Zaia, sindicalista e Secretário de São Paulo, vai apostar na qualificação; pág. 14*

3) *STF em 04/01/2011- Procuradoria Geral da República ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade contra expressões de Lei Federal que regula o exercício profissional de motoboys; pág. 14*

4) *Rede Notícia de 02/02/2011- Lançamento da ISO 26.000 no Brasil; pág. 15*

ARTIGO

PESQUISA MOSTRA AUMENTO NO NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO E NOS CUSTOS, DIRETOS E INDIRETOS, DELES*

De acordo com “Pesquisa Experiência de Acidentes de Trabalho” realizada pela empresa Marsh Risk Consulting e divulgada no fim do ano passado, o número de acidentes do trabalho tem aumentado significativamente, o que acarreta maior custo por acidente, fator que requer maior atenção por parte das organizações.

Em quase todos os setores analisados, com exceção apenas do varejo, o índice de gravidade dos acidentes apurados aumentou e, por via de consequência, houve aumento nos dias de afastamento, incluindo nesse dado as doenças ocupacionais decorrentes de transtornos psicológicos oriundos do estresse organizacional.

Diante desse quadro, necessário se faz que as empresas desenvolvam programas preventivos, que devem envolver não somente o Jurídico, mas também e especialmente, as áreas de Recursos Humanos e os Gestores de Benefícios de Saúde para que o colaborador possa ter um ambiente de trabalho saudável, não só no que diz respeito às condições físicas, mas também psicológicas, ampliando-se a visão da Saúde e Medicina Ocupacional.

O desenvolvimento e resultado satisfatório dos programas preventivos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais não só trazem benefícios aos trabalhadores, como também diminuem os custos das empresas.

Isto porque a aplicação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) gera aumento no cálculo das alíquotas do Seguro de

Acidentes de Trabalho (SAT).

O SAT é um direito do trabalhador previsto na Constituição Federal; é de responsabilidade do empregador; é definido conforme o grau de risco da atividade da empresa.

A pesquisa demonstra que são poucas as empresas que conseguiram reduzir suas alíquotas do SAT e o cálculo do FAP e os resultados para a indústria de médio e grande porte têm sido negativos, o que onera os custos produtivos.

Já existe um grande número de ações na justiça contestando a metodologia empregada para cálculo do fator. Para a demonstração da razão de redução do índice do FAP é preciso comprovar que as políticas de redução de acidentes dão resultado.

Para um resultado positivo é necessário o envolvimento do departamento jurídico das empresas, do departamento de Recursos Humanos e das áreas específicas de segurança, com livre acesso às informações sobre os acidentes ocorridos e evitados.

Sendo assim, é certo afirmar que os acidentes de trabalho (incluindo as doenças ocupacionais) afetam também os ramos do seguro de vida, seguro saúde e planos médicos, além da responsabilidade civil do empregador.

Nesse sentido, este artigo visa chamar a atenção para a necessidade de atitudes preventivas por parte dos empregadores, com a finalidade de redução do custo de acidentes, sempre em prol do trabalhador.

Abaixo, as sugestões de passos para reduzir os acidentes de trabalho e a demonstração do número e do custo dos acidentes de trabalho.

Cinco passos para reduzir o custo de acidentes

- 1 Identificar condições inseguras para ocorrência de acidentes.
- 2 Levantar condições que podem conduzir a doenças ocupacionais.
- 3 Intensificar treinamentos específicos de segurança.
- 4 Introduzir e aplicar procedimentos formais para atividades de risco.
- 5 Investigar rigorosamente acidentes e incidentes.

A conta dos acidentes de trabalho*

Número de acidentes em 2009	2.213
Total de dias perdidos com acidentes	31.894
Valor da contribuição para o SAT	R\$ 76.280.040
Custo teórico de todos acidentes	R\$ 8.830.680
Índice de sinistralidade	11,58%
Número de acidentes fatais	3

*Dados referentes à pesquisa da Marsh com 86 empresas no Brasil

* Fonte: *Segurança no vermelho – REVISTA MELHOR – JANEIRO DE 2011 - Pesquisa mostra aumento no número de acidentes de trabalho e nos custos, diretos e indiretos, deles. Autoria de Cristina Morgato.*

LEGISLAÇÃO

1. LEI 12.382/2011 DISPÕE SOBRE O SALÁRIO MÍNIMO, DISCIPLINA A REPRESENTAÇÃO FISCAL PARA FINS PENAIS NOS CASOS DE PARCELAMENTO, ALTERA E REVOGA LEGISLAÇÃO

LEI Nº 12.382, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.

Dispõe sobre o valor do salário mínimo em 2011 e a sua política de valorização de longo prazo; disciplina a representação fiscal para fins penais nos casos em que houve parcelamento do crédito tributário; altera a

Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996; e revoga a Lei nº 12.255, de 15 de junho de 2010.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

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

Art. 1º O salário mínimo passa a corresponder ao valor de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no caput, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 18,17 (dezoito reais e dezessete centavos) e o valor horário, a R\$ 2,48 (dois reais e quarenta e oito centavos).

Art. 2º Ficam estabelecidas as diretrizes para a política de valorização do salário mínimo a vigorar entre 2012 e 2015, inclusive, a serem aplicadas em 1º de janeiro do respectivo ano.

§ 1º Os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo corresponderão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.

§ 2º Na hipótese de não divulgação do INPC referente a um ou mais meses compreendidos no período do cálculo até o último dia útil imediatamente anterior à vigência do reajuste, o Poder Executivo estimará os índices dos meses não disponíveis.

§ 3º Verificada a hipótese de que trata o § 2º, os índices estimados permanecerão válidos para os fins desta Lei, sem qualquer revisão, sendo os eventuais resíduos compensados no reajuste subsequente, sem retroatividade.

§ 4º A título de aumento real, serão aplicados os seguintes percentuais:

I - em 2012, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto - PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2010;

II - em 2013, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2011;

III - em 2014, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2012; e

IV - em 2015, será aplicado o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o ano de 2013.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, será utilizada a taxa de crescimento real do PIB para o ano de referência, divulgada pelo IBGE até o último dia útil do ano imediatamente anterior ao de aplicação do respectivo aumento real.

Art. 3º Os reajustes e aumentos fixados na forma do art. 2º serão estabelecidos pelo Poder Executivo, por meio de decreto, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. O decreto do Poder Executivo a que se refere o caput divulgará a cada ano os valores mensal, diário e horário do salário mínimo decorrentes do disposto neste artigo, correspondendo o valor diário a um trinta avos e o valor horário a um duzentos e vinte avos do valor mensal.

Art. 4º Até 31 de dezembro de 2015, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispondendo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período compreendido entre 2016 e 2019, inclusive.

Art. 5º O Poder Executivo constituirá grupo interministerial, sob coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego, encarregado de definir e implementar sistemática de monitoramento e avaliação da política de valorização do salário mínimo.

Parágrafo único. O grupo a que se refere o caput identificará a cesta básica dos produtos adquiridos pelo salário mínimo e suas projeções futuras decorrentes do aumento de seu poder de compra, nos termos definidos em decreto.

Art. 6º O art. 83 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 1º a 5º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 6º:

“Art. 83.

§ 1º Na hipótese de concessão de parcelamento do crédito tributário, a representação fiscal para fins penais somente será encaminhada ao Ministério Público após a exclusão da pessoa física ou jurídica do parcelamento.

§ 2º É suspensa a pretensão punitiva do Estado referente aos crimes previstos no caput, durante o período em que a pessoa física ou a pessoa jurídica relacionada com o agente dos aludidos crimes estiver incluída no parcelamento, desde que o pedido de parcelamento tenha sido formalizado antes do recebimento da denúncia criminal.

§ 3º A prescrição criminal não corre durante o período de suspensão da pretensão punitiva.

§ 4º Extingue-se a punibilidade dos crimes referidos no caput quando a pessoa física ou a pessoa jurídica relacionada com o agente efetuar o pagamento integral dos débitos oriundos de tributos, inclusive acessórios, que tiverem sido objeto de concessão de parcelamento.

§ 5º O disposto nos §§ 1º a 4º não se aplica nas hipóteses de vedação legal de parcelamento.

§ 6º As disposições contidas no caput do art. 34 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, aplicam-se aos processos administrativos e aos inquéritos e processos em curso, desde que não recebida a denúncia pelo juiz.” (NR)

Art. 7º Esta Lei entra em vigor no primeiro dia do mês subsequente à data de sua publicação.

Art. 8º Fica revogada a Lei nº 12.255, de 15 de junho de 2010.

Brasília, 25 de fevereiro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

*Guido Mantega
Carlos Lupi
Miriam Belchior
Garibaldi Alves Filho*

2. MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO AUTORIZA CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO PARA ADOTAR SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO E PRORROGA O PRAZO PARA A UTILIZAÇÃO OBRIGATÓRIA DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

**Ministério do Trabalho e Emprego
GABINETE DO MINISTRO
PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011**

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, 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; resolve:

Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

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

CARLOS ROBERTO LUPI

3. TRT/2ª REGIÃO EXIGE PREENCHIMENTO DE GUIA COM NÚMERO COMPLETO DO PROCESSO, SOB PENA DE NÃO IDENTIFICAÇÃO CORRETA DO PROCESSO

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Presidência

Comunicado GP nº 1/2011

O Desembargador no exercício da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no uso de suas atribuições legais e regimentais, Considerando os termos do Ato GCGJT nº 8/2010, que revoga o Ato GCGJT nº 4/2010 e recomenda aos Tribunais Regionais do Trabalho que passem a adotar a orientação contida no Ofício-Circular GP nº 764, de 10/8/2010, do Conselho Nacional de Justiça, para identificação do número do processo nas guias eletrônicas de recolhimento das custas, emolumentos e depósito recursal e judicial, Comunica: No caso de processos autuados com a observância da numeração única do Conselho Nacional de Justiça, que conta com 20 dígitos, as guias respectivas, utilizadas para o recolhimento de depósitos recursal e judicial, bem como custas e emolumentos, quando emitidas eletronicamente pelas instituições oficiais e demais órgãos públicos sem espaço adequado à nova numeração, poderão ter o campo relativo ao número do processo preenchido com os 16 primeiros numerais da identificação do processo, sem o campo que indica a unidade de origem (0000), sublinhado na descrição do número único apresentada abaixo:

NNNNNNN-DD.AAAA.J.TR.0000

Onde:

N = Número do processo

D = Dígito verificador

A = Ano do ajuizamento do processo

J = Órgão ou segmento do Poder Judiciário

TR = Tribunal do respectivo segmento do Poder Judiciário

0 = Unidade de origem

É imprescindível, no entanto, que o campo "Observação" da guia respectiva seja preenchido com o número completo do processo, contendo os 20 dígitos, sob pena de não identificação correta do processo. Fica revogado o Comunicado GP nº 6/2010.

(DOe, TRT-2ª Região, Presidência, 17/1/2011, p. 4963)

4. TRT/15ª REGIÃO DETERMINA VALOR MÁXIMO DE HONORÁRIOS PERICIAIS NOS CASOS DE JUSTIÇA GRATUITA

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Presidência

Comunicado GP nº 7/2011

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região comunica:

Aos interessados que, em cumprimento ao que dispõe o art. 4º do Provimento GP/CR nº 1/2009, de 13/1/2009, o valor máximo dos honorários periciais para casos de Justiça Gratuita é fixado em R\$ 634,00, alcançando as decisões transitadas em julgado a partir de 7/1/2011, e valor máximo para despesas iniciais, nos termos do art. 1º, § 2º, é de R\$ 222,00.

(DeJT, TRT-15ª Região, 14/1/2011, p. 1)

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos principais Tribunais do Brasil

TST

1. TRABALHO EM FERIADOS PARA OS COMERCÍARIOS – NECESSIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA

ACÓRDÃO - 8ª Turma - PROCESSO Nº TST-RR-30600-61.2008.5.03.0148 -

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. COMÉRCIO EM GERAL. TRABALHO EM FERIADOS. CONVENÇÃO COLETIVA. Não há como afastar a aplicação do artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000, que cuida especificamente da matéria afeta ao trabalho

em feriados nas atividades do comércio em geral, permitindo o funcionamento de estabelecimentos como supermercados em feriados, mediante autorização em norma coletiva de trabalho e observada a legislação municipal; ao passo que a Lei nº 605/1949 dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados, de índole mais genérica, portanto. Inexistindo norma coletiva de trabalho autorizando a convocação dos empregados para trabalho em feriados, reforma-se a decisão recorrida, ante a violação do artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido. /.../ Houve sucessivas disposições que previam o funcionamento geral do comércio varejista aos domingos. O Decreto-Federal 99467/1990 autorizava o funcionamento nesses dias, desde que autorizado em normas coletivas e respeitadas as disposições de proteção ao trabalho e o artigo 30, I, da Constituição, que atribui ao município a competência para delimitar o horário de funcionamento do comércio local. A Medida Provisória 1539-34/1997 autorizava o funcionamento do comércio aos domingos, sem qualquer tipo de restrição, mas foi considerada inconstitucional pelo STF (ADIn 1650-4). Editou-se, então, a Medida provisória 1539/1997 que, no artigo 6º, permitia o trabalho no comércio varejista aos domingos, desde que o empregado tivesse assegurado o repouso semanal nesses dias pelo menos uma vez a cada período de 04 semanas, respeitadas as normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordos e convenções coletivas. Essa medida provisória foi convertida na Lei 10.101/2000, em vigor, alterada pela Lei 11.603/2007, que modificou a redação do artigo 6º e introduziu os artigos 6º-A e 6º-B, com a seguinte redação:

"Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva." (NR)".

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição." (NR)".

Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6o e 6o-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho." (NR).

As reclamadas sustentam que já eram destinatárias de norma especial, contida no Decreto 27.048/1949, razão pela qual o seu funcionamento aos domingos e feriados não está regulamentado pela Lei 10.101/2000 com as alterações impostas pela Lei 11.603/2007.

Entendo que lhes assiste inteira razão. A previsão contida nessas últimas normas diz respeito ao funcionamento do **comércio varejista em geral**. A restrição imposta pelo legislador se justifica no fato de que não deve ser imposto aos comerciários o trabalho em dias de descanso sem prévia autorização em norma coletiva que irá regulamentar a compensação respectiva.

Acontece que alguns ramos de comércio, especialmente aqueles voltados para **gêneros alimentícios de primeira necessidade**, são destinatários de norma especial, contida na Lei 605/1949 e seu regulamento. E assim é que o artigo 8º da Lei 605/49 autoriza o trabalho nos dias de

feriados civis e religiosos, nos casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, ao passo que o artigo 10 da mesma norma atribui ao Poder Executivo a competência para definir quais atividades não está proibido o trabalho aos domingos e feriados. O Decreto 27.048/49 regulamentou a Lei 605/1949, discriminando as atividades que seriam permitidas nos dias de repouso, para atendimento do interesse público, ficando ressaltado em seu artigo 8º, que tal autorização abrangia os serviços constantes da relação anexa ao Decreto.

A consulta ao Decreto 27.048/1949 revela que, consoante o inciso II, do anexo, as seguintes atividades comerciais podem ser exercidas aos domingos e feriados:

- 1) Varejistas de peixe.
- 2) Varejistas de carnes frescas e caça.
- 3) Venda de pão e biscoitos.
- 4) Varejistas de frutas e verduras.
- 5) Varejistas de aves e ovos.
- 6) Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário).
- 7) Flores e coroas.
- 8) Barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados).
- 9) Entrepósitos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina).
- 10) Locadores de bicicletas e similares.
- 11) Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias).
- 12) Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios.
- 13) Casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago).
- 14) Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura.

15) Feiras-livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos.

16) Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais.

17) Serviços de propaganda dominical. O comércio de alimentos perecíveis, enumerado nos itens 01 a 05 acima é explorado pelos réus e configura atividade necessária à população em geral. Reafirmo, uma vez mais, a intenção do legislador, quando autorizou o funcionamento do comércio de gêneros alimentícios de primeira necessidade, foi a de resguardar o interesse público. Por isso mesmo não é razoável sustentar que a regra contida na Lei 605/1949 e seu regulamento tivesse sido revogada pela Lei 10.101/2000.

Entendimento em contrário implicaria atribuir a uma categoria profissional (comerciários) a decisão de garantir, ou não, o acesso da população à compra de alimentos nos dias de repouso.

Ressalto, inclusive, que a autorização contida na Lei 605/1949 também inclui o funcionamento de hospitais e serviços funerários, não se concebendo a possibilidade do fechamento desse tipo de estabelecimento aos domingos e feriados.

Brasília, 15 de dezembro de 2010. - Dora Maria da Costa - Ministra Relatora

TST

2. ALCOOLISMO CRÔNICO É RECONHECIDO COMO PATOLOGIA. ANTES DE QUALQUER ATO DE PUNIÇÃO, O EMPREGADOR DEVE ENCAMINHÁ-LO PARA TRATAMENTO MÉDICO.

RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. REINTEGRAÇÃO. A OMS formalmente reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID). Diante de tal premissa, a jurisprudência desta C. Corte firmou-se no

sentido de admitir o alcoolismo como patologia, fazendo-se necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado para tratamento médico, de modo a reabilitá-lo. A própria Constituição da República prima pela proteção à saúde, além de adotar, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 6º e 1º, incisos III e IV). Repudia-se ato do empregador que adota a dispensa por justa causa como punição sumária ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. Brasília, 16 de fevereiro de 2011. Ministro Relator: Aloysio Corrêa da Veiga (PROCESSO Nº TST-RR-130400-51.2007.5.09.0012 - 6ª Turma/TST).

TST

3. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DOS DIRETORES DE SINDICATO.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE. A Corte *Regional* expressamente ressalta que o Reclamante, embora aclamado representante regional, - *não integrava a diretoria propriamente dita* (fl. 359), bem como que - *não houve eleição, como preconizado pelo art. 522, da CLT-* (fl. 359), o que, realmente, inviabiliza a pretendida estabilidade. A aplicação da Súmula 333/TST se impunha, haja vista a decisão recorrida coadunar-se com a OJ-369-SBDI-1-TST de seguinte teor: - *O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo* -. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Processo: AIRR - 163840-50.2007.5.15.0051 Data de Julgamento: 16/02/2011, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires,

3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011.

TRT / 15

4. SERVIDOR PÚBLICO TEM DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

5ª CÂMARA (TERCEIRA TURMA)
0179600-87.2008.5.15.0153 – RECURSO ORDINÁRIO – 6ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO - 1º RECORRENTE: FUNDAÇÃO CENTRO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO AO ADOLESCENTE - FUNDAÇÃO CASA-SP; 2º RECORRENTE: ELVANIA MARCELINO NEVES. SERVIDOR PÚBLICO. DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. RECONHECIMENTO. No Brasil até o advento da Constituição de 1988, o servidor público de um modo geral, não podia fazer uso da convenção coletiva, como consequência de lhe estar vedada a sindicalização, contudo após a vigência dessa norma foi-lhe assegurado o direito à livre associação sindical, conforme artigo 37, VI. Ora, considerando-se que a ele é assegurado ao o direito a livre associação sindical, bem como o direito de greve, evidentemente que está implicitamente garantido o direito de negociação coletiva, salvo aumento de remuneração, haja vista que o disposto no artigo 61, § 1º, II, a da Constituição Federal reserva ao Presidente da República a iniciativa privativa das leis que disponha sobre a matéria, com relevo para o fato de que o artigo 169, parágrafo único da Constituição acrescenta que a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração só poderá ser feita se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias. Portanto, considerando que as negociações coletivas não se restringem a vantagens pecuniárias ou ao aumento de remuneração, não vejo óbice no seu reconhecimento. A reforçar esse entendimento, cumpre destacar que já

foi aprovado pelo plenário do Senado Federal no dia 30/03/2010 o Projeto de Decreto Legislativo do Senado nº 819/09, que ratifica com ressalvas a Convenção nº 151 da OIT, a qual regulamenta as relações de trabalho na Administração Pública, prevê garantias às organizações de trabalhadores do setor público e estabelece as diretrizes para a fixação e negociação coletiva, de modo que referida norma depende agora apenas da sanção do Presidente da República para entrar em vigor. LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS - Desembargador Federal do Trabalho - Relator

TRT / 15

5. ACORDO COLETIVO. PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO. DEVER DE OBSERVÂNCIA.

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 0192000-77.2008.5.15.0010 - RECURSO ORDINÁRIO - 6ª TURMA - 11ª CÂMARA

RECORRENTE: DNP INDÚSTRIA E NAVEGAÇÃO LTDA; RECORRIDO: LEONARDO ALVES DA SILVA; ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE RIO CLARO

ACORDO COLETIVO. PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO. DEVER DE OBSERVÂNCIA.

O acordo coletivo faz lei entre as partes e, por isso, deve ser rigorosamente cumprido: o envolvimento de interesses recíprocos leva a concessões mútuas e à crença de que nenhum sindicato, em sua consciência, iria aceitar determinada cláusula supostamente desfavorável se, no contexto geral, a negociação não tivesse redundado em efetivo proveito para a categoria profissional representada; esse modo de ver traduz a observância do princípio do conglobamento, autêntica norma técnica que não admite invocação de prejuízo como objeção a uma cláusula, sem a demonstração de que tal prejuízo também seja resultado da negociação globalmente

considerada em seu resultado final, proposto e aceito.

ACORDO COLETIVO. COMPOSIÇÃO DE NOVAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. Por meio de instrumentos coletivos é que as partes transigem, transacionam novas condições de trabalho, de mútuo acordo. Posicionar-se contra a pactuação coletiva implica em pleitear o decreto de nulidade da cláusula acordada, o que não se faz possível pelo meio escolhido, até porque envolve interesses de toda a categoria.

ACORDO COLETIVO: INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS. CONCEITUADA

DOCTRINA. Ministra o ilustre Sergio Pinto Martins (Direito do Trabalho - 24ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2008, págs. 808/809.) que: *“Examinando as determinações do Estatuto Supremo de 1988, percebemos que este consagrou algumas regras de flexibilização das normas de Direito do Trabalho, principalmente por meio de convenção ou acordo coletivo. Por conseguinte, o salário pode ser reduzido por convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); a jornada de trabalho pode ser compensada ou reduzida, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII); a jornada em turnos ininterruptos de revezamento pode ser superior a seis horas, por intermédio de negociação coletiva (art. 7º, XIV). Logo, está evidenciado que a Lei Maior prevê a alteração in peius das condições de trabalho, com fulcro na negociação coletiva entre as partes interessadas, mormente pelo reconhecimento do conteúdo das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), prestigiando a autonomia privada coletiva dos convenentes. A convenção coletiva pode, portanto, ter tanto regras para melhorar as condições de trabalho como condições in peius. Assim, se as partes não quiseram a incorporação, esta não ocorrerá, pois há barganha para obtenção de novas condições de trabalho, implicando concessões recíprocas. A negociação entre*

as partes é feita no sentido de estabelecer concessões recíprocas para a outorga de outros benefícios. Se foi suprimido determinado benefício, pode ter ocorrido de, no conjunto, terem atribuído melhores benefícios aos trabalhadores.” - OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI - Desembargadora Relatora.

TRT / 15

6. ACORDO COLETIVO – NECESSIDADE DE TUTELA SINDICAL – REQUISITO DE EXISTÊNCIA E VALIDADE.

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 0012855-23.2010.5.15.0000 - AÇÃO ANULATÓRIA - SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS - REQUERENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRO ELETRÔNICO DE LIMEIRA E REGIÃO; REQUERIDO: DNP – INDÚSTRIA DE NAVEGAÇÃO LTDA. AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE - ACORDO COLETIVO – AUSÊNCIA DE TUTELA SINDICAL – REQUISITO DE EXISTÊNCIA E VALIDADE - ASSEMBLEIA CONVOCADA PELO EMPREGADOR E REALIZADA NO ESTABELECIMENTO INDUSTRIAL – INVALIDADE. Os sindicatos de categorias profissionais são os únicos sujeitos legitimados pela ordem jurídica a celebrar negociação coletiva trabalhista no Brasil, sob o ponto de vista dos empregados (art. 8º, VI, CF). O fato de o sindicato, representando os trabalhadores, não concordar com os termos da proposta patronal, ou mesmo por ser infrutíferas as tratativas para a celebração de um acordo coletivo, não confere ao empregador o direito de negociar diretamente com os seus empregados, prescindindo da tutela sindical. O pacto que resultar dessa “negociação” não tem existência jurídica, por falta de aptidão ou de capacidade jurídica dos trabalhadores para celebrarem diretamente com o empregador

pactos normativos, sem a presença sindicato. A participação do Sindicato na negociação é requisito constitucional de existência e validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho (CF/88, art. 8º, VI). Na ausência de tutela sindical o constituinte presumiu que há constrangimento na manifestação de vontade dos trabalhadores, mormente considerando que, no caso, a assembleia foi realizada dentro do estabelecimento da requerida, sendo convocada e dirigida pelo próprio empregador e sem a tutela sindical. Ação declaratória de nulidade que se julga procedente. - *DESEMBARGADOR RELATOR JOSÉ ANTONIO PANCOTTI.*

TRT / 3

7. DANO MORAL. DISPENSA EM MASSA SEM PAGAMENTO DOS HAVERES RESCISÓRIOS DO TRABALHADOR

Processo: 01205-2009-029-03-00-4 RO - Data de Publicação: 02/08/2010 - Órgão Julgador: Sexta Turma - Juiz Relator: Des. Emerson Jose Alves Lage - Juiz Revisor: Des. Anemar Pereira Amaral - Recorrentes: (1) MAGNETI MARELLI SISTEMAS AUTOMOTIVOS INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. (2) MARLIA TEREZINHA DINIZ. Recorridos: (1) os mesmos (2) QTI INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. RELATOR: DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE. EMENTA: DANO MORAL. DISPENSA EM MASSA SEM PAGAMENTO DOS HAVERES RESCISÓRIOS DO TRABALHADOR. É reconhecido ao empregador o poder diretivo do contrato de trabalho, atribuindo-lhe o ordenamento jurídico a prerrogativa de conduzir e coordenar, com coerção, a execução desse contrato. O empregado, nesse sentido, e em contrapartida, tem o dever de obediência ao seu empregador. Porém, o poder diretivo somente pode ser exercido nos limites e contornos legais, sem abusividade e ilicitude, pois a subordinação

do empregado ao empregador é uma subordinação jurídica. Quando o empregador promove a dispensa em massa de seus empregados, fazendo-o coletivamente, no pátio da unidade industrial, sob a vigilância de seguranças e policiais militares e, mais grave ainda, sem promover, pelo menos, o acerto rescisório com esses seus empregados, há evidente abuso de direito. Há uma dignidade humana em jogo. Não se pode transferir os ônus e riscos do empreendimento ao empregado(a) ainda mais da forma como relatada nestes autos, promovendo na vida desse trabalhador(a) uma inesperada mudança, uma insegurança, um desvalor humano contra o qual ele não pode se precaver e indispor, deixando-o(a) à mercê do acaso, da própria sorte. O excesso no poder de direção do contrato de trabalho, com evidente desrespeito à pessoa do trabalhador, que se mantém refém desse abuso, enseja pronta reparação da violação aos atributos de sua personalidade.

NOTÍCIAS

1. BANCOS E SINDICATOS ASSINAM ACORDO INÉDITO PARA REDUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS*

Os bancos associados à Fenaban – Federação Nacional dos Bancos e os sindicatos ligados à Contraf - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro assinaram, na última quinta, um acordo inédito de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, tais como discriminação, questões não resolvidas, assédio sexual e moral.

Resultado da cooperação entre as instituições financeiras e seus trabalhadores, o acordo, que levou três anos para ser construído, prevê que os bancos disponibilizem canais seguros de comunicação, como e-mail, sistema de

mensagens e contato telefônico via 0800, por meio dos quais os funcionários poderão manifestar eventual insatisfação em relação a conflitos e ameaças de conflitos de qualquer natureza no ambiente de trabalho. Além disso, os bancos se comprometem a declarar explicitamente condenação a qualquer ato de assédio.

“Também assumimos o compromisso de divulgar estatísticas do setor a cada seis meses para medir se os instrumentos adotados têm dado resultado ou não”, informa o diretor de Relações do Trabalho da Fenaban Magnus Ribas Apostólico, que também é diretor de Relações do Trabalho da ABRH-Nacional e integrante do Comitê RH de Apoio Legislativo (Corhale), da ABRH-SP.

Para Apostólico, o número de denúncias deve ser grande no início pela abertura dos canais de comunicação, mas, a médio e longo prazo, a tendência é a de estabilização. As reclamações, porém, terão, obrigatoriamente, de tratar de casos concretos, em que haja identificação do fato e do local.

“Em caso de conflito, se o trabalhador não se sentir atendido no estabelecimento ou pelo seu gestor, ele tem um canal para manifestar sua insatisfação diretamente ao banco ou via sindicato. Com isso, teremos um ambiente de trabalho mais saudável, mais cooperativo e, conseqüentemente, mais produtivo. Ganham os bancos, ganham os bancários e ganha a sociedade”, destaca Apostólico.

Os bancos signatários do acordo são Bradesco, HSBC, Itaú Unibanco, Santander, Citi, Safra, BicBanco, Banco Votorantim e Caixa. Já o Banco do Brasil (assim como a Caixa) instalou comitês de ética no ano passado, após negociações específicas com as entidades sindicais em 2009, com igual finalidade de apuração das denúncias de assédio moral. Juntas, as instituições financeiras empregam 90% do quadro de bancários do país. O documento também teve a adesão dos principais sindicatos dos

trabalhadores do ramo financeiro, o que lhe confere capilaridade nacional.

**Fonte: O Estado de São Paulo - 30/1/2011- Notícias ABRH-SP.*

FENABAN – CÓPIA DO ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS - PRINCÍPIOS QUE REGEM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO

O presente **Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo** adota os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho:

- a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- c) Promoção de valores éticos e legais.

Parágrafo Primeiro

O objetivo do **presente Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo voltado** à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados dos bancos aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo Segundo

As partes acordantes estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando prevenir os conflitos no ambiente de trabalho:

- a) Declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;
- b) Disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- c) Avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa;
- d) Consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e

e) Ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados.

2. ZAIA, SINDICALISTA E SECRETÁRIO DE SÃO PAULO, VAI APOSTAR NA QUALIFICAÇÃO*

O câmbio é o fator que mais joga contra a criação de empregos, acelerando a urgência de qualificar trabalhadores para reduzir custos para as empresas brasileiras competirem com os importados. A avaliação é de Davi Zaia, novo secretário de Emprego e Relações do Trabalho de São Paulo, que chamou de "absurda" a iniciativa de Estados como Santa Catarina e Paraná, que desde 2007 isentam de impostos empresas importadoras, em programas chamados "Pró-Emprego". Com o câmbio valorizado e o crescimento acelerado da economia, diz Zaia, resta ao setor público "fazer todo o esforço possível para qualificar muitos trabalhadores, e é preciso fazer isso logo".

**Fonte: Valor Econômico de 20/01/2011*

3. PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA AJUIZOU AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE CONTRA EXPRESSÕES DE LEI FEDERAL QUE REGULA EXERCÍCIO PROFISSIONAL DE MOTOBOYS*

A Procuradoria-Geral da República (PGR) ajuizou uma Ação Direta de inconstitucionalidade (ADI 4530) contra expressões contidas na Lei 12.009/09, que regulamenta o exercício das atividades de motoboy, mototaxista e de profissionais de serviço comunitário de rua. A ADI chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) com pedido de medida cautelar.

Na ação, foi contestada a expressão "em transportes de passageiros, 'mototaxista'", que consta do artigo 1º ao inciso II, do artigo 3º, bem como a expressão "ou com as

normas que regem a atividade profissional dos mototaxistas”, inscrita no artigo 5º, todos da Lei 12009/09. A PGR alega ofensa aos artigos 6º e 196 da Constituição Federal e aos princípios constitucionais da razoabilidade e da proibição de proteção deficiente.

De acordo com a PGR, a regulamentação do transporte de passageiros em motocicletas representou grave prejuízo no campo da saúde pública, “por quase nada dispor sobre a prática de uma atividade sabidamente perigosa, permitindo, ao contrário, que o risco de acidentes aumente, inclusive os fatais”. Assim, para a Procuradoria não teriam sido observados tanto o direito fundamental à saúde (artigo 6º, da CF) quanto o dever do Estado de adotar medidas que visem à redução do risco de agravos à saúde (artigo 196, da CF).

Consta na ADI que “a falta de razoabilidade ainda decorre da constatação de que, no tocante à atividade de transportes de mercadorias – “motofrete” foram estabelecidos critérios muito mais rigorosos do que em relação ao mototáxi, o que gera um especial contrassenso: admite-se maior proteção no transporte de coisas do que no de pessoas”.

Dessa forma, a Procuradoria-Geral da República sustenta que os riscos são evidentes, inclusive para a vida dos usuários dos serviços deficientemente regulamentados. Por essa razão, alegam que há urgência na supressão de tal atividade e pedem a suspensão dos dispositivos contestados. No mérito, solicita a procedência do pedido a fim de declarar a inconstitucionalidade das expressões mencionadas na ação.

**Fonte: Notícias STF - Terça-feira, 04 de janeiro de 2011*

4. LANÇAMENTO DA ISO 26.000 NO BRASIL*

A ISO 26000, norma internacional de Responsabilidade Social, foi lançada no Brasil hoje (8/12), em evento promovido pela Petrobras e pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) na sede da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). A Petrobras, primeira empresa brasileira a anunciar que vai seguir as diretrizes da ISO 26000, promoverá, em parceria com a ABNT, um ciclo de seminários sobre a norma em todas as regiões do país.

A ISO 26000 é considerada inovadora, pois é a primeira norma ISO construída por um grupo de trabalho presidido conjuntamente por um país desenvolvido, a Suécia, e um país em desenvolvimento, o Brasil. Além disso, pela primeira vez a ISO utilizou um sistema participativo composto por seis partes interessadas (representantes da indústria, do governo, dos trabalhadores, dos consumidores, das ONGs, de instituições acadêmicas, de pesquisa e consultoria). Vale ressaltar que a norma tem caráter voluntário e orientador, não implica certificação nem verificação externa por terceiros.

A ISO 26000 levou oito anos para ser construída e envolveu 400 especialistas de mais de 90 países, liderados pelo Brasil e pela Suécia. A versão final foi lançada novembro, em Genebra, e foi traduzida para o português pela ABNT com o apoio da delegação brasileira. Ao todo, a norma contempla sete temas: direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, governança organizacional, práticas leais de operação, relacionamento com consumidores, envolvimento comunitário e desenvolvimento e tem um capítulo específico de orientação sobre como integrar responsabilidade social na organização. A expectativa é de que a norma se torne um novo paradigma de atuação em responsabilidade social para todas as organizações.

A Petrobras em parceria com a ABNT apoiou a delegação brasileira na construção da norma. Em quatro anos, foram realizados 14 seminários no país, que envolveram mais de mil participantes, para debater os temas da norma. “Esses eventos mostraram o protagonismo do Brasil na difusão da construção participativa da norma. Nenhum outro país envolvido na discussão da norma promoveu tamanho debate interno sobre sua construção”, explica Ana Paula Grether, coordenadora do Relatório de Sustentabilidade da Petrobras e representante da Indústria na delegação brasileira na ISO 26000.

A parceria da Petrobras com a ABNT continua após o lançamento da norma. A partir de 2011, serão realizados mais seminários em todas as regiões do país (Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Brasília, Salvador, Manaus e Porto Alegre) para disseminar a aplicação da ISO 26000. A norma, cujo preço de comercialização no Brasil é de R\$ 180,60, será distribuída gratuitamente nos seminários.

“A delegação brasileira foi muito participativa no processo de construção da ISO 26000, levando a contribuição das diferentes partes interessadas ao grupo de trabalho internacional: indústria, governo, trabalhadores, consumidores e organizações da sociedade civil. O foco agora é incentivar a implantação da norma no país”, afirma Ana Paula.

Além disso, a Petrobras é a primeira empresa brasileira a se comprometer em adotar a ISO 26000. “Nós acompanhamos todo o processo de construção da norma. Então nós já trouxemos esse conhecimento para dentro da empresa e a partir disso formulamos requisitos de excelência em responsabilidade social com linhas de ação específicas”, finaliza Ana Paula.

A Petrobras elaborou 80 requisitos de excelência em Responsabilidade Social, seguindo os dez princípios do Pacto Global e baseando-se também no conteúdo da norma

e em outros indicadores de relevância internacional, como os da Global Reporting Initiative e o questionário do Índice de Sustentabilidade Dow Jones.

Entre as ações internas da Petrobras quanto à implementação das diretrizes da ISO 26000 estão a formatação de curso específico sobre os temas da norma para seus funcionários na Universidade Petrobras e a capacitação em responsabilidade social para fornecedores, em parceria com o SEBRAE. A primeira iniciativa está relacionada à questão de desenvolvimento humano e capacitação no local de trabalho e à integração de responsabilidade social em toda a organização, tratados pela norma. E a segunda iniciativa está alinhada ao conceito de Esfera de Influência, também definido na norma. A ISO 26000 relaciona os temas da responsabilidade social que devem ser considerados na esfera de influência e na cadeia de valor da organização, incluindo, por exemplo, seus fornecedores, parceiros comerciais, distribuidores e clientes.

Sobre a norma

A ISO 26000 elenca os princípios e temas centrais de responsabilidade social e orienta como as organizações devem integrá-los em sua atuação, considerando os impactos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades, diretos ou indiretos.

Entre outros tópicos, a ISO 26000 definiu o conceito de responsabilidade social: “Responsabilidade de uma organização sobre os impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente através de comportamento transparente e ético que contribua para o desenvolvimento sustentável, incluindo saúde e o bem estar da sociedade; leve em conta a expectativa das partes interessadas; esteja de acordo com as leis aplicáveis e consistente com as normas internacionais de comportamento; e esteja integrada através da organização e praticada nos relacionamentos desta”.

São temas centrais da norma:

Governança organizacional – Trata dos processos e estruturas de tomada de decisão, delegação de poder e controle. O tema é, ao mesmo tempo, algo sobre o qual a organização deve agir e uma forma de incorporar os princípios da responsabilidade social à sua forma de atuação cotidiana.

Direitos humanos – Inclui verificação de obrigações e de situações de risco; resolução de conflitos; direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais; direitos fundamentais do trabalho; evitar a cumplicidade e a discriminação; considerando grupos vulneráveis.

Práticas trabalhistas – Refere-se tanto a emprego direto quanto ao terceirizado e ao trabalho autônomo. Inclui emprego e relações do trabalho; condições de trabalho e proteção social; diálogo social; saúde e segurança ocupacional; desenvolvimento humano dos trabalhadores.

Meio ambiente – Inclui prevenção da poluição; uso sustentável de recursos; combate e adaptação às mudanças climáticas; proteção e restauração do ambiente natural; e os princípios da precaução, do ciclo de vida, da responsabilidade ambiental.

Práticas operacionais justas – Compreende combate à corrupção; envolvimento político responsável; concorrência e negociação justas; promoção da responsabilidade social na esfera de influência da organização; e respeito aos direitos de propriedade.

Questões dos consumidores – Inclui práticas justas de negócios, marketing e comunicação; proteção à saúde e à segurança do consumidor; consumo sustentável; serviço e suporte pós-fornecimento; privacidade e proteção de dados; acesso a serviços essenciais; educação e conscientização.

Envolvimento com a comunidade e seu desenvolvimento – Refere-se a investimento social; desenvolvimento tecnológico; investimento responsável; criação de empregos; geração de riqueza e renda;

promoção e apoio à saúde, à educação e à cultura. Publicado em: 8 dezembro, 2010

* Fonte: REDE NOTÍCIA 02/02/2011