

[www.almeidalaw.com.br](http://www.almeidalaw.com.br)

# CLIPPING TRABALHISTA

*06 DE DEZEMBRO A 12 DE DEZEMBRO DE 2011*

**Almeida**  
CORPORATE LAW

**CLIPPING TRABALHISTA**  
**06 DE DEZEMBRO A 12 DE DEZEMBRO DE 2011****EDIÇÃO 68**

<b>Tribunais .....</b>	<b>3</b>
<b>MANTIDA DECISÃO QUE NEGOU VÍNCULO DE EMPREGO A RECLAMANTE CUJO TRABALHO É</b>	
<b>MARCADO PELA EVENTUALIDADE .....</b>	<b>3</b>
<b>CÂMARA ANULA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE TRABALHADOR QUE PARTICIPOU DE GREVE</b>	
<b>.....</b>	<b>3</b>
<b>MAIS DE R\$ 81 MILHÕES FORAM PAGOS AOS RECLAMANTES NA 15ª REGIÃO DURANTE A</b>	
<b>SEMANA NACIONAL DE CONCILIAÇÃO.....</b>	<b>4</b>
<b>TRABALHADOR CONDENADO POR CRIME NÃO CONSEGUE REVERTER DISPENSA POR JUSTA</b>	
<b>CAUSA .....</b>	<b>6</b>
<b>TRABALHADOR TEM DIREITO A INDENIZAÇÃO EM CASO DE HORAS EXTRAS</b>	
<b>SUPRIMIDAS.....</b>	<b>7</b>
<b>DROGARIA É CONDENADA A PAGAR INDENIZAÇÃO PELO USO DE UNIFORMES A TRABALHADOR</b>	
<b>OBRIGADO A USAR SAPATO PRETO.....</b>	<b>7</b>
<b>EMPREGADO QUE EXERCE FUNÇÃO DE CARTEIRO NA MAIOR PARTE DA JORNADA TEM DIREITO A</b>	
<b>ADICIONAL DE RISCO.....</b>	<b>8</b>
<b>BANCO PAGARÁ EM DOBRO POR OBRIGAR EMPREGADA A CONVERTER FÉRIAS EM PECÚNIA.....</b>	<b>9</b>
<b>JUSTIÇA RECONHECE VÍNCULO ENTRE ANALISTA DE SISTEMAS E TOMADORA DE SERVIÇO .....</b>	<b>10</b>
<b>Sindicatos.....</b>	<b>10</b>
<b>CRISE FRUSTRA GANHO REAL DE SALÁRIO NO 2º SEMESTRE .....</b>	<b>10</b>
<b>Regulamentações.....</b>	<b>12</b>
<b>TRABALHO APROVA ESTABILIDADE DE GESTANTE DURANTE AVISO</b>	
<b>PRÉVIO.....</b>	<b>12</b>
<b>FIRMAR TERMO DE AJUSTAMENTO PODERÁ SER ATO PRIVATIVO DE</b>	
<b>ADVOGADO.....</b>	<b>12</b>

**TRIBUNAL****MANTIDA DECISÃO QUE NEGOU VÍNCULO DE EMPREGO A RECLAMANTE CUJO TRABALHO É MARCADO PELA EVENTUALIDADE**

Inconformado com a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente, que julgou improcedentes os seus pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e o consequente pagamento das verbas rescisórias, o trabalhador da empresa do ramo de distribuição de produtos derivados de petróleo recorreu à segunda instância.

O reclamante alegou que havia vínculo empregatício entre ele e o empregador, e que trabalhou de fevereiro de 2005 a setembro de 2006, todos os dias da semana, inclusive domingos e feriados, em horários fixos, recebendo remuneração no valor de R\$ 40 diários.

O relator do acórdão da 3ª Câmara do TRT da 15ª, desembargador José Pitas, não deu razão às alegações do recorrente. Para ele, “a ausência de qualquer um dos elementos legais impossibilita a caracterização do vínculo empregatício, sendo, nesta peça em particular, dever do reclamado provar, vez que admitiu a prestação de serviço de forma eventual, havendo assim a inversão do ônus da prova”. O acórdão, porém, entendeu que a empresa conseguiu provar a eventualidade do trabalho prestado pelo reclamante.

A sentença de primeira instância também já tinha confirmado a eventualidade, afirmando que “a prestação de serviço não se dava de forma contínua, emergindo trabalho eventual, o que é suficiente para descaracterizar o contrato de trabalho”.

Para o acórdão, foi o suficiente, mas o colegiado ainda assim acrescentou outros fundamentos, como o de que o “labor

realizado não observava o poder diretivo da empresa, pois era dependente da disponibilidade de tempo pelo trabalhador”. Ressaltou também que o reclamante era contratado por outra empresa (uma microempresa), “com a qual mantinha vínculo empregatício”, e que o trabalhador mesmo esclarece que “pediu ao seu patrão que permitisse que fizesse bicos” e que trabalhava dois dias por mês na microempresa e o restante para a reclamada.

Por causa das peculiaridades apresentadas pelo reclamante, concluiu o acórdão que não há como reconhecer o vínculo empregatício pedido pelo trabalhador, mantendo-se, assim, a decisão de origem. (Processo 0131700-38.2007.5.15.2006)

**Fonte: TRT 15ª Região (09/12/2011)**

**CÂMARA ANULA DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE TRABALHADOR QUE PARTICIPOU DE GREVE**

A 7ª Câmara do TRT da 15ª Região manteve sentença da 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente, que anulou a justa causa aplicada a um cortador de cana que, junto com seis colegas, deu início a uma greve na reclamada, uma usina de açúcar e álcool. Segundo a empresa, durante a paralisação o trabalhador teria cometido atos de indisciplina e insubordinação, chegando a ameaçar alguns colegas de atacá-los com o facão usado no corte da cana, na tentativa de impedi-los de trabalhar. Na instrução processual, no entanto, a ré não conseguiu provar essa alegação. Em seu depoimento, o preposto da reclamada admitiu não ter presenciado as supostas ameaças, mas afirmou que um fiscal de turma teria visto a situação ocorrer, o que foi negado pelo fiscal.

O relator do acórdão, desembargador Fabio Grasselli, ponderou inicialmente que

a justa causa, entre outras consequências, implica a perda, por parte do trabalhador, do direito a qualquer parcela rescisória. Por essa e outras razões, argumenta Grasselli, trata-se de uma forma de ruptura do contrato de trabalho que não pode deixar dúvidas quanto ao fato que lhe deu origem. “Dado o impacto que tal instituto representa na vida do trabalhador, sua configuração deve ser incontestada, ou seja, os elementos de prova devem estar robustamente demonstrados, sem perder de vista os princípios da proporcionalidade e da continuidade da relação de emprego”, lecionou o desembargador.

Assim, pesadas as provas constantes dos autos, a jurisprudência e a legislação, incluída aí a própria Constituição Federal, o relator decidiu pela manutenção da sentença de 1ª instância no que concerne à supressão da justa causa, no que foi acompanhado pelos demais magistrados que julgaram o recurso da ré. “A participação do trabalhador em movimento grevista constitui direito assegurado pela Constituição Federal, não sendo tal fato suficiente para ensejar a rescisão contratual por justa causa, sobretudo quando ausente a comprovação pelo empregador de que o trabalhador praticou atos de indisciplina e insubordinação durante o período de paralisação”, resumiu Grasselli, que fundamentou seu entendimento também na Súmula 316 do Supremo Tribunal Federal (STF). Segundo a Súmula, “a simples adesão à greve não constitui falta grave”.

Revertida a justa causa, o reclamante passou a fazer jus ao recebimento das verbas rescisórias compatíveis com a rescisão imotivada – aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com o acréscimo de um terço e multa de 40% sobre o saldo do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS). A empresa também foi condenada a fornecer ao trabalhador as guias do seguro-desemprego, no prazo de 10 dias a contar

do trânsito em julgado da decisão da Câmara, sob pena de responder por indenização compensatória equivalente. (Processo 001404-20.2010.5.15.0026 RO)

**Fonte: TRT 15ª Região (07/12/2011)**

## **MAIS DE R\$ 81 MILHÕES FORAM PAGOS AOS RECLAMANTES NA 15ª REGIÃO DURANTE A SEMANA NACIONAL DE CONCILIAÇÃO**

Um total de R\$ 81.441.328,52 foram liberados a reclamantes trabalhistas por meio de 4.438 acordos celebrados com seus empregadores durante as 7.163 audiências de conciliação realizadas na 1ª e 2ª instâncias do TRT da 15ª Região durante a 6ª Semana Nacional de Conciliação, promovida pelo Judiciário brasileiro entre os dias 28 de novembro e 2 de dezembro. Sob a coordenação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e com o slogan “Conciliar é a forma mais rápida de resolver conflitos”, a campanha contou com a participação de todos os 91 tribunais brasileiros.

O Regional sediado em Campinas também teve participação destacada na 1ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, promovida no mesmo período pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) com vistas à redução do estoque de processos já julgados e ainda não executados. Um dos pontos altos da Semana foi a realização, no último dia 2, do 1º Leilão Nacional da Justiça do Trabalho, para arrematação de bens penhorados de condenados em ações trabalhistas. Somente na 15ª foram arrecadados R\$ 7.398.505,10 com a hasta pública.

Segundo dados consolidados divulgados ontem (5/12) pelo Serviço de Estatística e Informações do TRT, as 11 câmaras e as 153 varas do trabalho do Regional realizaram, durante a semana, 7.163 das 11.961 audiências designadas. A conciliação foi obtida em 4.438 processos

– um percentual de êxito de 62% – e resultou no desembolso de um total de R\$ 81.441.328,52, beneficiando mais de 11 mil pessoas. Os resultados alcançados ultrapassaram a marca obtida no mutirão nacional de 2010, quando foram firmados, na 1ª e 2ª instâncias da 15ª, 4.650 acordos, que geraram aos trabalhadores R\$ 73,47 milhões.

Considerando apenas o 1º grau de jurisdição, chama a atenção o número de audiências de conciliação realizadas em processos em fase de execução – 2.595, contra 4.525 em processos em fase de conhecimento – e, sobretudo, o índice de conciliação obtido nessa fase processual: dos 4.425 acordos registrados, 2.249 ocorreram em processos em fase de execução, indicando um percentual de êxito de 86,7%, bem superior ao índice de 48,1% alcançado com os 2.176 acordos celebrados em processos ainda na fase de conhecimento e ao percentual geral de acordos obtidos na 1ª instância da 15ª, que foi de 62,1%. Ao todo, os valores homologados aos exequentes somaram R\$ 66.641.178,00.

O TRT da 15ª também teve relevante participação no leilão nacional promovido pelo CSJT. Somados os R\$ 9.012,35 obtidos com o cancelamento de uma das hastas, pelo pagamento da dívida, foram arrecadados para os credores trabalhistas um total de R\$ 7.407.517,45. Somente na 1ª VT de Franca foram obtidos R\$ 2.876.584,30 com a penhora dos bens dos executados. Em segundo lugar destaca-se a 2ª VT de Bauru, onde foram arrecadados um total de R\$ 1.034.240,00. Na 1ª e na 4ª VTs de Jundiaí o leilão promovido gerou um total de R\$ 1.252.776,00. A relação de bens penhorados incluiu desde objetos de pequeno valor, como um maçarico avaliado em R\$ 100, a automóveis, motos, caminhões, terrenos, casas, apartamentos e imóveis comerciais.

Iniciativa bem-sucedida

A primeira edição da Semana Nacional de Execução Trabalhista, oficializada como evento permanente da Justiça do Trabalho, a ser realizado anualmente, foi considerada um sucesso pelo ministro João Oreste Dalazen, presidente do Conselho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo mobilizado todas as 1.378 varas do trabalho e dos 24 TRTs do País. Atualmente existem mais de dois milhões de ações trabalhistas aguardando solução na fase executória, considerada o principal “gargalo” do processo trabalhista no Brasil. O empenho na redução do estoque de processos em fase de execução por meio do entendimento entre as partes justifica-se, sobretudo, pela urgência em concluir a montagem do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, tendo em vista a exigência, instituída pela Lei nº 12.440/2011, de apresentação, a partir do próximo dia 4 de janeiro, da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) por todas as empresas que quiserem participar de licitações e firmar contratos com a Administração Pública.

Segundo o mais recente relatório analítico divulgado pelo CNJ, durante os cinco dias da Semana Nacional de Conciliação e da Semana Nacional da Execução Trabalhista a Justiça do Trabalho homologou, em primeira instância, 9.209 acordos em fase de execução, que resultaram no desembolso de R\$ 267.647.850,44. Os resultados foram alcançados em 21.773 audiências. Na fase de conhecimento, a soma total dos acordos celebrados na JT chegou a R\$ 120.294.311,12 em 37.207 audiências.

Balanço ainda parcial do CNJ acerca dos resultados totais da 6ª Semana Nacional de Conciliação aponta a realização, no período, de 158.327 audiências e a formalização de 78.702 acordos, em valores homologados que totalizam R\$ 559,9 milhões. Os resultados finais serão divulgados nos próximos sete dias.

## Esforço permanente

O esforço conciliatório no TRT da 15ª não se restringe aos mutirões nacionais e mesmo às semanas de conciliação promovidas desde 2008 pelo Regional no mês de maio, em homenagem ao Dia do Trabalho. Segundo o presidente da Corte, desembargador Renato Buratto, a 1ª e a 2ª instância do Regional estão constantemente mobilizadas em prol da solução conciliada dos litígios. Quem não conseguiu vaga nas pautas da Semana poderá solicitar a inclusão do seu processo nas pautas ordinárias das VTs ou das câmaras do Regional, mediante o preenchimento de formulário disposto no site do TRT, sem a necessidade de comparecer pessoalmente a sede da Corte ou à vara do trabalho onde a ação está tramitando.

**Fonte: TRT 15ª Região (07/12/2011)**

## TRABALHADOR CONDENADO POR CRIME NÃO CONSEGUE REVERTER DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Com o trânsito em julgado da condenação penal do trabalhador, e a conseqüente prisão do condenado, não restou mais o que fazer a não ser a extinção do contrato de trabalho pela empresa, uma grande montadora de carros de Indaiatuba.

O trabalhador, que exercia a função de pintor multifuncional na empresa, onde trabalhou por pouco mais de cinco anos (de 3 de fevereiro de 2004 a 6 de abril de 2009), foi preso em flagrante delito em 16 de novembro de 2007, sendo condenado por sentença proferida em 25 de fevereiro de 2008 ao cumprimento de pena de um ano, oito meses de reclusão e cento e sessenta e seis dias, além de multa, em regime fechado, com fulcro no artigo 33, caput, da Lei nº 11.343/06. O trabalhador não pôde recorrer em liberdade, e seu recurso de apelação

criminal interposto em 29 de fevereiro de 2008 foi apreciado pelo Tribunal de Justiça, o qual lhe negou provimento, cujo Acórdão transitou em julgado em 21 de janeiro de 2009.

O reclamante considerou que a atitude patronal de rescindir o contrato de trabalho sob a argumentação de que teria cometido falta grave deve ser revista, já que, em seu entendimento “o motivo de sua prisão não guarda nenhuma relação com o labor desenvolvido na reclamada”, e que ele “acabou por sofrer dupla punição pelo seu ato”. Na Justiça do Trabalho, pediu para ser “reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caráter sucessivo”, e também o pagamento das verbas rescisórias “como se fosse dispensado imotivadamente”.

A empresa, por sua vez, disse que agiu em conformidade ao disposto na alínea “d” do artigo 482 da CLT.

O Juízo da Vara do Trabalho de Indaiatuba, onde correu a ação, julgou improcedentes os pedidos do trabalhador e afirmou que “o empregador não está rescindindo o contrato de trabalho pelo ato tipificado como crime (responsabilidade criminal), mas sim pela impossibilidade de execução do contrato de trabalho”. Salientou também que “com a prisão do autor ocorreu a suspensão do contrato de trabalho (16/11/2007), situação consolidada pelo trânsito em julgado da sentença criminal (21/1/2009)”. E completou que “a pena restritiva de liberdade trouxe a inviabilidade de manutenção do vínculo, “autorizando a lei que tal situação, motivada por ato do empregado, possa permitir ao empregador rescindir o contrato de trabalho pela ocorrência de falta grave (artigo 482, “d”, da CLT)”.

O trabalhador recorreu da decisão. Na 5ª Câmara do TRT, a relatora do acórdão, desembargadora Gisela Rodrigues

Magalhães de Araújo e Moraes rejeitou integralmente o apelo, justificando que “não há falar em dupla penalidade, pois como bem ressaltado na origem ‘devemos entender o termo celetário ‘falta grave’, no caso *sub judice*, não o ato praticado pelo empregado tipificado como crime e sim a inviabilidade de manutenção do pacto laboral diante da pena restritiva de liberdade’.”

**Fonte: TRT 15ª Região (12/12/2011)**

### **TRABALHADOR TEM DIREITO A INDENIZAÇÃO EM CASO DE HORAS EXTRAS SUPRIMIDAS**

A 3ª Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de um trabalhador que requereu o pagamento da indenização prevista na Súmula 291 do TST em razão da supressão das horas extras que eram feitas com habitualidade por mais de um ano. O juiz de 1º grau havia indeferido o pedido, por entender que a empresa não descumpriu a legislação que cuida da duração normal da jornada de trabalho. Mas os julgadores chegaram a conclusão diversa.

O juiz convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar constatou que o reclamante, quando teve as horas extras suprimidas, já trabalhava há cerca de cinco anos em regime de sobrejornada. A supressão, pelo empregador, das horas extras prestadas com habitualidade, por pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização prevista na Súmula 291 do TST, que inclusive teve a redação alterada pela Resolução Administrativa nº 174/2011 de 27.05.2011.

O relator explicou que o empregador pode até cortar as horas extras, mas terá de pagar a indenização determinada na Súmula: "A supressão de horas extras ainda que praticadas com habitualidade é lícita, por constituir salário-condição e também porque o ideal de proteção à saúde do empregado não é a prestação

habitual de jornada extraordinária". Mas a lei busca também proteger o salário do empregado que recebeu horas extras por longo período. Portanto, a indenização tem por objetivo compensar a redução repentina que a supressão de horas extras gera no salário do trabalhador.

Dessa forma, acompanhando o entendimento do relator, a Turma reformou a sentença para reconhecer o direito ao pagamento da indenização prevista na Súmula 291 do TST.

**Fonte: TRT 3ª Região (09/12/2011)**

### **DROGARIA É CONDENADA A PAGAR INDENIZAÇÃO PELO USO DE UNIFORMES A TRABALHADOR OBRIGADO A USAR SAPATO PRETO**

Uma drogaria recorreu ao TRT de Minas para tentar convencer os julgadores de que deveria ser absolvida da condenação ao pagamento de indenização pelo uso de uniformes, além do pagamento de uma multa pelo descumprimento de norma coletiva. No entanto, a Turma Recursal de Juiz de Fora, acompanhando o voto do juiz convocado João Bosco Pinto Lara, considerou correta a sentença que deferiu ao trabalhador o ressarcimento dos valores gastos por causa do uso obrigatório de sapato preto.

O juiz sentenciante havia condenado a drogaria a pagar ao ex-empregado indenização pelo custo do uniforme (calçado), no valor de R\$150,00 a cada oito meses do contrato de trabalho. Protestando contra a condenação, a reclamada argumentou que nunca exigiu o uso de sapatos pretos a título de uniforme, mas apenas o recomendava aos seus empregados. Conforme frisou a drogaria, os sapatos não se enquadram em uma peça do uniforme, sendo proporcionada ao reclamante autonomia para escolher qualquer outro tipo de calçado. Entretanto, a testemunha apresentada pela própria empresa contrariou essas alegações. Ela

confirmou que havia a exigência de uso de sapato preto e que a drogaria fornecia uniforme completo, incluindo blusa, calça e sapato, somente para os atendentes, sendo que, para os demais empregados, fornecia apenas calça e blusa. Outra testemunha informou que o uniforme era calça jeans, sapato preto e camisa fornecida pela empresa com a logomarca, podendo ser utilizado somente sapato preto, o qual não era fornecido pela reclamada.

Em seu voto, o relator pontuou que: "Ao empregador cabe propiciar todos os meios necessários para a prestação dos serviços, inclusive no tocante aos vestuários, equipamentos e outros acessórios utilizados no local de trabalho". Examinando os documentos juntados ao processo, o magistrado verificou que essa determinação consta da convenção coletiva de trabalho da categoria. De acordo com o texto contido na norma coletiva, as empresas deverão fornecer, gratuitamente, uniformes aos seus empregados, quando obrigarem o seu uso, bem como calçados, se por elas padronizados quanto à marca, desenho ou tipo.

Portanto, apesar de a drogaria alegar que fornecia calça e blusa, havendo apenas uma recomendação quanto ao calçado preto, o julgador concluiu, com base nos esclarecimentos das testemunhas, que, na verdade, o uso do sapato preto era uma imposição patronal. Acompanhando o voto do relator, a Turma negou provimento ao recurso da drogaria, mantendo as condenações, inclusive a referente ao pagamento da multa convencional, tendo em vista que a reclamada infringiu normas convencionais ao não fornecer ao reclamante os uniformes completos exigidos para o trabalho.

**Fonte: TRT 3ª Região (09/12/2011)**

## **EMPREGADO QUE EXERCE FUNÇÃO DE CARTEIRO NA MAIOR PARTE DA JORNADA TEM DIREITO A ADICIONAL DE RISCO**

O empregado que desempenha efetivamente a função de carteiro tem direito ao pagamento do adicional de risco. Assim entendeu a Turma do Recursal de Juiz de Fora, ao julgar desfavoravelmente o recurso apresentado pela Empresa de Correios e Telégrafos - ECT. A ré insistia que o adicional de risco não é devido, pelo fato de o reclamante não exercer exclusivamente a função de carteiro. Mas o desembargador José Miguel de Campos não acatou esses argumentos.

Analisando as provas do processo, o relator explicou que o adicional de risco foi previsto em termo de compromisso firmado entre a ECT e a FENTECT (Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas dos Correios e Similares). Pelo acordo, a empresa deveria pagar o abono emergencial, posteriormente chamado de adicional de risco, a todos os ocupantes do cargo de carteiro exclusivamente no exercício da profissão, que circulassem em via pública para entrega de correspondência ou encomenda.

No entendimento do magistrado, o trabalhador se enquadrava nessa previsão. Isso porque, apesar de ser atendente comercial, ele prestava serviços de carteiro na maior parte da jornada. O próprio preposto reconheceu o fato. Além disso, uma testemunha afirmou que o reclamante trabalhava cerca de uma hora no atendimento, dedicando as outras horas da jornada à entrega de correspondências. O julgador destacou que o risco da atividade era evidente, tanto que o trabalhador já havia sido atacado por cães.

Não se pode olvidar que o contrato de trabalho é um contrato-realidade e que, como na hipótese vertente, ficou



manifesto que o demandante exercia a função de carteiro, tal fato atrai, por si só, o pagamento do adicional de risco, concluiu o julgador, considerando irrelevante o fato de o Plano de Cargos, Carreiras e Salários descrever as atribuições específicas das funções de atendente comercial e carteiro.

Com esses fundamentos, o relator manteve a condenação da ECT ao pagamento do adicional de risco, no que foi acompanhado pela Turma julgadora. ( 0000537-94.2011.5.03.0068 ED )

**Fonte: TRT 3ª Região (12/12/2011)**

#### **BANCO PAGARÁ EM DOBRO POR OBRIGAR EMPREGADA A CONVERTER FÉRIAS EM PECÚNIA**

A concessão de 30 dias de férias é dever do empregador, facultado ao empregado converter um terço desse período em abono pecuniário, conforme a regra estabelecida no artigo 143, parágrafo 1º, da CLT. Mas a imposição do empregador para que haja essa conversão em pecúnia acarreta a nulidade do ajuste, gerando ao empregado o direito ao pagamento em dobro do período. Este foi o entendimento adotado pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao dar provimento a recurso de uma bancária contra decisão que limitou a condenação do HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo a pagar-lhe de forma simples dez dias de férias convertidos em pecúnia.

A trabalhadora foi admitida como escriturária em janeiro de 1991, ainda no antigo Banco Bamerindus do Brasil S/A, que, após intervenção do Banco Central em março de 1997, deixou de operar no mercado e foi incorporado pelo grupo britânico HSBC. Exercendo a função de caixa, sua jornada era de seis horas diárias. Durante todo o período, segundo afirmou, jamais usufruiu efetivamente das férias, pois o banco, de praxe, concedia apenas 20 dos 30 dias de férias, não

facultando ao empregado a escolha do gozo integral das férias ou a conversão de 1/3 em abono pecuniário.

Em 2006, a bancária ajuizou ação na qual pleiteou, entre outras coisas, o pagamento em dobro das férias descaracterizadas, acrescidas do terço legal, com os devidos reflexos das demais parcelas salariais. Ao depor, uma de suas testemunhas disse que ela própria chegou a solicitar 30 dias de férias mas não conseguiu, por determinação do HSBC, que somente autorizava 20. A testemunha do próprio banco confirmou a veracidade dos fatos narrados na inicial pela bancária, mas ressaltou que a medida era adotada "por uma questão de bom senso", para que, nos meses de férias escolares, todos os empregados pudessem desfrutá-las.

Com base nos depoimentos das testemunhas e nas anotações na carteira de trabalho da bancária relativas aos períodos de férias usufruídos, a 2ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) condenou o banco a pagar as férias não usufruídas em dobro, como previsto no artigo 137 da CLT, acrescidas de um terço. A sentença, porém, foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que limitou a condenação ao pagamento apenas dos dez dias convertidos em abono pecuniário, de forma simples.

No recurso ao TST, a bancária insistiu no direito de receber os dez dias em dobro. O ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso na Turma, entendeu que converter 1/3 das férias em abono pecuniário, sem prévia consulta aos empregados, justificava a condenação do HSBC ao pagamento em dobro. O relator citou, no mesmo sentido, vários precedentes do TST.

Processo:RR-1614600-70.2006.5.09.0002

**Fonte: TST (07/12/2011)**

## JUSTIÇA RECONHECE VÍNCULO ENTRE ANALISTA DE SISTEMAS E TOMADORA DE SERVIÇO

Por considerar ilícita a terceirização de mão de obra configurada na contratação sucessiva de uma trabalhadora, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre uma analista de sistemas e a empregadora. A decisão foi unânime no sentido de não conhecer do recurso, e seguiu o mesmo entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

Trata-se da situação de uma trabalhadora que foi empregada de uma empresa (sucetida por uma outra empresa, que, ao unir-se à outra, deu origem a uma terceira) por 16 anos, nos quais atuou no setor de informática próprio da empresa, e teve seu contrato de trabalho extinto em 1993. Mas, conforme o acórdão regional, ela continuou a prestar serviços àquela durante mais nove anos na condição de terceirizada. Isso porque, segundo salientou o Regional, a tomadora de serviços exigia das empresas prestadoras que mantivessem um mínimo de funcionários que conhecessem o trabalho. Devido a sua experiência, a cada troca de empresa terceirizada, a analista era admitida pela sucessora para fiscalizar os serviços, especialmente por serem estes prestados nas dependências da tomadora.

Entendendo o caso dos autos como uma relação de trabalho sob a forma de "triangulação" ou intermediação, da qual participam as figuras do prestador dos serviços que oferece a mão de obra de seus empregados, e do tomador, o TRT reconheceu o vínculo empregatício

reclamado pela empregada diretamente com a tomadora. Inconformada, a empregadora recorreu à instância superior sob a alegação de que a atividade desenvolvida pela analista era de alto grau de especialização e não tinha relação com suas finalidades principais. Isso autorizaria o uso da contratação de prestadora de serviços, nos termos da Súmula 331, item III, do TST.

Contudo, o ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator do recurso na Primeira Turma, não acolheu as alegações da empresa. Verificada a permanência das mesmas condições de trabalho (pessoalidade, subordinação, local de trabalho, atividades desenvolvidas, dentre outros) apesar da alteração contratual formal, cuja principal consequência foi desproteger a empregada, o relator afirmou não haver outra consequência que não o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora de serviços.

O ministro ressaltou ainda que, mesmo que não fosse detectada a fraude, a terceirização levada a cabo pela empresa era claramente ilícita. "A finalidade da terceirização, no caso, era reduzir custos trabalhistas, transferindo a atividade e o método de trabalho desenvolvidos pela empresa a um terceiro que gerenciasse a mão de obra", concluiu.

**Fonte: TST (09/12/2011)**

## SINDICATOS

### CRISE FRUSTRA GANHO REAL DE SALÁRIO NO 2º SEMESTRE

SÃO PAULO - A alta da inflação, o agravamento da crise europeia e a desaceleração da economia brasileira barraram a expansão dos ganhos salariais acima da inflação. Levantamento

preliminar do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), feito a pedido do 'Estado', indica que o aumento real médio das categorias com data-base no 2.º semestre tende a ficar em torno de 1,36%.

É o mesmo resultado conquistado nas campanhas salariais da primeira metade do ano, mesmo sendo o 2.º semestre o que concentra as datas-base das categorias mais organizadas do País.

O Dieese calculou o aumento real médio negociado em cerca de 40 acordos e convenções coletivas de trabalho feitas de setembro a novembro em todo o País. O levantamento incluiu as negociações comandadas por sindicatos fortes como os de metalúrgicos, bancários, químicos e petroleiros entre outros.

"Os ganhos das categorias organizadas são mais generosos, porém, boa parte dos demais puxa a média para baixo", diz José Silvestre, coordenador de relações sindicais do Dieese.

Sem surpresa. Para Fábio Romão, da LCA Consultores, não será surpresa se o aumento médio real dos salários fechar o 2.º abaixo da média do 1.º semestre. De maio a junho, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o crescimento real da renda do trabalho foi de 4% ao mês em relação a iguais períodos de 2010. Em agosto, o ganho recuou para 3,2% e zerou em setembro. O último dado disponível, de outubro, mostrou queda de 0,3%.

A questão é que o aumento da inflação reduz o poder de barganha dos sindicatos. Em janeiro, a inflação acumulada em 12 meses, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), usado como parâmetro nas negociações entre patrões e empregados, estava em 6,53%. Em agosto, bateu em 7,40%. "Quanto mais alta a inflação, mais difícil é a

obtenção de aumento real de salário", diz Fábio Romão, da LCA Consultores.

Além disso, até pouco tempo atrás, o Banco Central vinha examinando com lupa os acordos coletivos feitos no País, por causa do risco inflacionário que eles poderiam embutir. A preocupação com a inflação criou outro obstáculo aos aumentos reais.

A atividade econômica teve forte desaceleração no 2.º semestre, refletindo os efeitos das medidas que o governo passou a adotar desde dezembro de 2010, para esfriar a demanda e reduzir as pressões inflacionárias. O remédio ficou ainda mais amargo depois do agravamento da crise europeia. Tanto que, agora, o governo passou a adotar novas medidas para estimular o consumo. No início de 2011, a expectativa era de um crescimento de 4,5% a 5% para o Produto Interno Bruto (PIB). Hoje, já se fala em crescimento abaixo de 3%. "O patronato joga com isso também", frisa Silvestre.

Entre as categorias que estão sentindo isso na mesa de negociação, estão os aeronautas e aeroviários. Com a alegação de que o setor aéreo está em crise, as empresas do setor oferecem correção de apenas 3% para os salários, o que nem sequer cobre a inflação. Visando um avanço nas negociações, os sindicatos das duas categorias reduziram reajuste reivindicado de 13% para 10%. Mas as empresas não aceitaram mudar sua proposta. Para os sindicalistas, o momento é de preparação da greve no setor.

Acomodação. Para a economista Zeina Latif, a desaceleração no mercado de trabalho, com geração menor de postos de trabalho e moderação nos aumentos reais de salário, deverá se refletir de forma positiva na inflação de serviços, que está ao redor de 9%. "É provável que ocorra uma acomodação lenta dos preços

dos serviços, por causa da indexação que ainda existe nesse setor", diz Zeina. "Quanto mais lento for o processo, menor a margem de manobra do BC para atingir a meta de inflação de 2012".

**Fonte: Jornal Estadão Online  
(11/12/2011)**

## REGULAMENTAÇÃO

### TRABALHO APROVA ESTABILIDADE DE GESTANTE DURANTE AVISO PRÉVIO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou na quarta-feira (7) proposta que garante estabilidade no emprego à trabalhadora que tem a gravidez confirmada durante o período de aviso prévio. A medida está prevista no Projeto de Lei 7158/10, do Senado, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/43).

Pela proposta, a empregada gestante demitida só será efetivamente dispensada após o fim da licença-maternidade. A estabilidade também será válida nos casos de aviso prévio indenizado, quando a empregada recebe o salário referente ao período de aviso prévio, mas não é obrigada a comparecer ao serviço.

#### Justiça do Trabalho

Hoje, a Constituição já estabelece que qualquer empregada não pode ser demitida sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. No entanto, conforme explica o relator, deputado Leonardo Quintão (PMDB-MG), a lei não é clara no que diz respeito à trabalhadora que cumpre o aviso prévio, o que tem levado muitos desses casos à Justiça do Trabalho.

Segundo Quintão, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já vem decidindo em favor das trabalhadoras nesses casos. "Concordamos com a posição adotada pelo TST. Como o aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, ele é tempo efetivo de trabalho e, dessa forma, esse período, que corresponde atualmente a no mínimo 30 e no máximo

90 dias, deve ser também considerado para fins de garantia de emprego à empregada gestante", argumentou.

O relator também lembrou que a medida é, principalmente, uma garantia à criança que irá nascer. "Muitas pessoas tendem a confundir a questão, entendendo que os direitos assegurados nessas situações são apenas os da gestante", lamentou.

#### Tramitação

A proposta, que tramita de forma conclusiva e em regime de prioridade, já foi aprovada pela Comissão de Seguridade Social e Família. Ela será analisada ainda pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

**Fonte: Câmara dos Deputados  
(08/12/2011)**

### FIRMAR TERMO DE AJUSTAMENTO PODERÁ SER ATO PRIVATIVO DE ADVOGADO

Tramita na Câmara o Projeto de Lei 1755/11, do deputado Ronaldo Benedet (PMDB-SC), que inclui os termos de ajustamento de conduta (TAC) entre as atividades privativas dos advogados. A proposta altera o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/94), o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei 8.069/90) e a lei 7.347/85, que disciplina a ação civil pública.

Atualmente, são atividades privativas de advogados a consultoria, assessoria e direção jurídica, além de atos e contratos de constituição de pessoas jurídicas.

O TAC é um documento utilizado para estabelecer sanções a quem causou danos

a interesses difusos e coletivos, como meio ambiente, patrimônio cultural e direitos do consumidor. Caso não sejam cumpridas as sanções, o termo funciona como um título executivo extrajudicial para exigir o cumprimento das medidas.

União, Estados, Municípios, Ministério Público, Defensoria Pública, entidades da administração indireta e associações com mais de um ano podem exigir o documento.

De acordo com Benedet, é indispensável a presença de um advogado durante o ajustamento de conduta “para evitar qualquer tipo de coação ou abuso de

autoridade dos órgãos legitimados, especialmente o Ministério Público.”

Muitas empresas e órgãos governamentais firmam o TAC, segundo o parlamentar, por pressão do Ministério Público e depois tentam anular a decisão na justiça.

#### Tramitação

A proposta tem caráter conclusivo e será analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Íntegra da proposta:

**Fonte: Câmara dos Deputados  
(09/12/2011)**