

www.almeidalaw.com.br

CLIPPING TRABALHISTA

24 DE MAIO A 31 DE MAIO DE 2011

Almeida
CORPORATE LAW

CLIPPING TRABALHISTA

24 DE MAIO A 31 DE MAIO DE 2011
EDIÇÃO 44

TRIBUNAIS.....3

SALÁRIO ATRASADO POR DOIS MESES MOTIVA RESCISÃO INDIRETA E INDENIZAÇÃO ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

ESTÁGIO SEM ACOMPANHAMENTO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO CARACTERIZA CONTRATO DE TRABALHO 4

CÂMERA ESCONDIDA NO BANHEIRO FEMININO LEVA REDE DE LOJAS À CONDENAÇÃO 5

TURMA DETERMINA PENHORA NA BOCA DO CAIXA DE EMPRESA INADIMPLENTE5

TURMA DETERMINA PROTESTO DE SÓCIOS QUE PROTELAM EXECUÇÃO HÁ MAIS DE 12 ANOS 6

EMPRESA NÃO COMPROVA ALTERAÇÃO DE FERIADO E PERDE PRAZO RECURSAL 7

PROVA EMPRESTADA SÓ PODE SER UTILIZADA COM CONCORDÂNCIA EXPRESSA DAS PARTES 8

ADICIONAL DE 15% AOS SÁBADOS SÓ É DEVIDO SE DIA FOR TRABALHADO..... 8

SINDICATOS9

MULHERES SÃO MINORIA ENTRE ASSALARIADOS EM TODOS OS ESTADOS, DIZ IBGE9

REGULAMENTAÇÃO10

CÂMARA APROVA INCLUSÃO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA ELETRICITÁRIOS NA CLT..... 10

PEQUENA EMPRESA PODERÁ SER RESSARCIDA PELO SALÁRIO-MATERNIDADE..... 10

NOVAS SÚMULAS12

DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NA JURISPRUDÊNCIA DO TST..... 12

ANTEPROJETO DE LEI.....17**ANTEPROJETO QUE ALTERA CLT PRETENDE DAR MAIS EFETIVIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO..... 17**

TRIBUNAIS

SALÁRIO ATRASADO POR DOIS MESES MOTIVA RESCISÃO INDIRETA E INDENIZAÇÃO

O atraso no pagamento de salários por dois meses possibilita a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador. Esse foi o entendimento da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o recurso de revista de um empregado de uma empresa do ramo automobilístico. O empregado parou de comparecer ao serviço e ajuizou ação trabalhista depois de ficar dois meses sem pagamento e saber que o INSS e o FGTS não estavam sendo recolhidos.

O trabalhador recorreu ao TST após o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) ter considerado que o caso era de demissão voluntária, e não de rescisão indireta ou abandono de emprego. Com essa decisão, o autor da reclamação não teria direito à indenização prevista no artigo 483, alínea “d”, da CLT, que garante a rescisão indireta quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. Para o Regional, a inobservância de regularidade no pagamento dos salários no período indicado pelo trabalhador não podia ser, efetivamente, causa para o fim do contrato.

Para essa decisão, o TRT se baseou no prazo de três meses estipulado no parágrafo 1º do artigo 2º do Decreto-Lei

368/68, que considera como mora contumaz “o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento”.

No TST, porém, o entendimento foi diverso. Segundo o relator do recurso de revista, ministro João Batista Brito Pereira, o conceito de mora contumaz aplicado pelo TRT/PE destina-se apenas a orientar procedimentos de natureza fiscal, “não interferindo nos regramentos do Direito do Trabalho relativos à rescisão do contrato de trabalho”.

NATUREZA**ALIMENTAR**

Na avaliação do ministro Brito Pereira, não é necessário que o atraso se dê por três meses para que se justifique rescisão indireta do contrato de trabalho. O relator citou diversos precedentes com esse posicionamento, nos quais, além de se destacar que o prazo estabelecido pelo Decreto-Lei 368/68 repercute apenas na esfera fiscal, o período de três meses é considerado extremamente longo diante da natureza alimentar do salário.

Em um dos precedentes, o ministro Lelio Bentes Corrêa, da Primeira Turma, afirmou não ser crível que um empregado

“tenha que aguardar pacificamente mais de noventa dias para receber a contraprestação pecuniária pelo trabalho já realizado”. Para o ministro Lelio Bentes, o atraso, desde que não seja meramente eventual, caracteriza inadimplemento das obrigações contratuais e justifica o fim do contrato por ato culposo do empregador.

Já o ministro Pedro Paulo Teixeira Manus, da Sétima Turma, considera que, se o salário tem natureza alimentar, “não é razoável exigir do empregado que suporte três meses de trabalho sem a competente paga, para, só depois, pleitear em juízo a rescisão do contrato, por justa causa do empregador”. Para o ministro Manus, o atraso de apenas um mês já é suficiente para causar transtornos ao trabalhador - privado de sua única ou principal fonte de renda e, conseqüentemente, impedido de prover o próprio sustento e de seus familiares e de honrar seus compromissos financeiros.

Ao tratar do mesmo tema, em outro precedente em que o trabalhador deixou de receber pagamento também por dois meses, o ministro Horácio Senna Pires, à época na Sexta Turma, ressaltou não apenas a natureza alimentar do salário, mas também o princípio da proporcionalidade. Ele lembrou que, de acordo com as leis e a jurisprudência trabalhistas, o descumprimento da obrigação do empregado de comparecer ao serviço por período de apenas trinta dias – metade do prazo em que o empregador, no caso, descumpriu seu dever de pagar os salários – já é suficiente para caracterização da justa causa por abandono de emprego.

Fonte: TST (24/05/2011)

ESTÁGIO SEM ACOMPANHAMENTO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO CARACTERIZA CONTRATO DE TRABALHO

A 1ª Turma do TRT-MG equiparou instituição financeira a estabelecimento bancário para efeitos de jornada de trabalho e pagamento de horas-extras e condenou uma financeira ao reconhecimento do vínculo empregatício com um estudante contratado como estagiário. É que não houve, no caso, a intermediação da instituição de ensino, como obrigam as leis 6.494/77 e 11.788, 2008, que regulamentam o contrato de estágio.

De acordo com o desembargador relator do processo, Marcus Moura Ferreira, apesar de ter sido apresentado pela reclamada o termo de compromisso de estágio, não há prova do efetivo acompanhamento do andamento do estágio pela instituição onde o reclamante estuda. Além disso, também não há, no processo, prova de que as atividades desempenhadas pelo estudante eram vinculadas ao conteúdo programático do seu curso superior, Tecnologia de marketing e varejo, já que sua única função era a de vender financiamentos para compra de veículos.

O reclamante era subordinado à financeira, que pertence ao mesmo grupo econômico do banco, também reclamado na ação trabalhista, e foi considerada, nos termos da súmula 55 do TST, como estabelecimento bancário, para fins do art. 224, pelo qual *a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de*

trabalho por semana. (Redação conforme a Lei nº 7.430, de 17.12.1985).

O desembargador explica que, *embora o reclamante não tenha sido enquadrado como bancário e a ele não se apliquem as normas coletivas destinadas a essa categoria, prevalece em seu favor a jornada especial prevista no art. 224, caput, nos termos da súmula 55 do TST.* Por esse entendimento sumulado, as empresas de crédito, financiamento, ou investimento, também denominadas de financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

Assim, a 1ª Turma confirmou a sentença que reconheceu o vínculo empregatício do reclamante com a financeira e determinou que, na apuração das horas-extras, sejam observados o salário efetivo do empregado e os dias efetivamente trabalhados por ele.

Fonte: TRT/MG (24/05/2011)

CÂMERA ESCONDIDA NO BANHEIRO FEMININO LEVA REDE DE LOJAS À CONDENAÇÃO

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) condenou a rede de lojas de departamentos a indenizar em R\$ 30 mil por danos morais uma ex-supervisora. A autora da ação foi uma das empregadas filmadas por uma câmera escondida no banheiro feminino de uma das lojas em um shopping de Porto Alegre. De acordo com os autos, o aparelho teria sido instalado por um gerente e um supervisor do estabelecimento.

As filmagens foram descobertas em 2003. O fato foi investigado Ministério Público do

Trabalho e resultou na despedida do gerente envolvido. Várias empregadas da loja ajuizaram ação de danos morais, alegando terem sido vítimas das gravações. O banheiro também era utilizado como vestiário. No caso desta reclamante, o processo foi ajuizado em 2008.

Conforme a relatora do acórdão, desembargadora Ione Salin Gonçalves, as empresas são responsáveis pelas atitudes dos seus gerentes e demais cargos de chefia. Neste caso, o gerente e o supervisor envolvidos passaram dos limites poder diretivo, gerando o dever do empregador de reparar o dano. Para a magistrada, houve violação à intimidade, honra e imagem da reclamante. A decisão da 1ª Turma confirmou sentença da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, proferida pela juíza Patricia Juliana Marchi Pereira, sob o mesmo fundamento

Fonte: TRT/RS (26/05/2011)

TURMA DETERMINA PENHORA NA BOCA DO CAIXA DE EMPRESA INADIMPLENTE

A 9ª Turma do TRT-MG analisou o recurso de uma trabalhadora que não se conformou com a negativa ao seu pedido de penhora do faturamento bruto da ex-empregadora na boca do caixa. Em razão do insucesso nas tentativas de recebimento do crédito da empregada e com fundamento nos artigos 612 e 655 do CPC e na Súmula 417 do TST, bem como na Orientação Jurisprudencial nº 93, da SDI-2, também do TST, os julgadores deferiram o requerimento de penhora de 30% do faturamento da empresa na boca do caixa, que nada mais é do que a efetivação da penhora em dinheiro.

A empresa foi condenada a pagar à trabalhadora pouco mais de R\$ 4.600,00. Na fase de execução, foram penhorados 57 calças jeans e três macacões, que, no entanto, não chegaram a ser arrematados no leilão realizado, por falta de interessados. Diante desse quadro, o juiz de 1o Grau tentou bloquear valores e bens da reclamada, por meio da penhora *on line*, utilizando os sistemas BACEN/JUD e RENAJUD, mas também sem sucesso. Determinada a desconsideração da personalidade jurídica da empresa, os sócios indicaram, novamente, 59 calças jeans para a penhora.

Conforme ressaltou a desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, é nesse contexto que o pedido da reclamante deve ser analisado. A relatora lembrou que a execução tem por objetivo o pagamento rápido e eficaz da dívida, principalmente quando se trata de crédito alimentar, como o do processo. O leilão realizado foi negativo e a empresa não indicou outros bens para substituir as roupas penhoradas. Por isso, o requerimento de penhora de 30% do faturamento bruto da empresa na boca do caixa deve ser deferido, pois o artigo 655 do CPC, ao estabelecer a ordem de preferência de bens a serem penhorados, lista o dinheiro em primeiro lugar. Além disso, a Súmula 417 e Orientação Jurisprudencial nº 93, da SDI-2, ambas do TST, autorizam a penhora sobre a renda mensal ou faturamento da empresa, desde que não haja comprometimento das atividades normais do empreendimento.

A desembargadora destacou ainda que o artigo 620 do CPC estabelece que a execução deve ser processada da forma menos prejudicial ao devedor. Mas como

todas as tentativas anteriores de recebimento do crédito trabalhista foram frustradas, a solução, então, é a penhora, na boca do caixa, do faturamento bruto da empresa, no percentual de 30%, limitada ao crédito da ex-empregada. Mesmo porque a empresa não comprovou que a penhora desse valor possa comprometer o funcionamento do estabelecimento.

Fonte: TRT/MG (26/05/2011)

TURMA DETERMINA PROTESTO DE SÓCIOS QUE PROTELAM EXECUÇÃO HÁ MAIS DE 12 ANOS

Um trabalhador que firmou acordo com o ex-empregador na Justiça do Trabalho em 1998 e, desde então, vem tentando, sem sucesso, receber seu crédito, pediu ao juiz de 1o Grau que procedesse ao protesto dos sócios da empresa, providência essa que lhe foi negada. Não se conformando, o empregado apresentou recurso, que foi analisado pela 2a Turma do TRT-MG. Ao contrário da decisão de 1o Grau, a Turma entendeu que é o caso de se valer do disposto na Lei nº 9.492/97 e do convênio firmado com os tabeliães de protesto de Minas Gerais e, dando razão ao reclamante, determinou o protesto dos reclamados.

A execução decorre de um acordo trabalhista, firmado pelo reclamante e sua ex-empregadora, em 16.03.98, tendo a empresa se comprometido a pagar ao empregado a importância de R\$400,00, em duas parcelas iguais, sob pena de multa de 50%. O acordo não foi cumprido e, a partir daí, o reclamante vem buscando receber o que lhe é devido. Todas as possibilidades possíveis para o pagamento do crédito, como citações, penhoras, bloqueios de créditos via

Bacen-Jud e consultas ao Renajud e Infojud foram tentadas, sem sucesso.

Conforme destacou a juíza convocada Maristela Iris da Silva Malheiros, a execução se arrasta por mais de doze anos e todas as tentativas para que o trabalhador recebesse o seu crédito, incluindo a desconsideração da personalidade jurídica da empresa, foram infrutíferas. A Lei nº 9.492/97 dispõe, em seu artigo 1º, que protesto é o ato formal e solene pelo meio do qual se comprova o não pagamento de uma obrigação que teve origem em títulos e outros documentos. Já o artigo 2º da mesma lei estabelece que o protesto assegura a autenticidade, publicidade, segurança e eficácia dos atos jurídicos.

A relatora acrescentou que o TRT de Minas Gerais celebrou convênio com os tabeliães de protesto do estado para tornar efetiva a medida, nos termos do Ofício-Circular TRT-SCR-18, de 14 de outubro de 2009. Nesse documento, consta a recomendação de que o protesto somente deverá ser utilizado depois de esgotadas todas as tentativas de execução contra a empresa e seus sócios, incluindo os sistemas Bacenjud, Renajud e Infojud. E para fazer uso do procedimento, o juiz manda protestar o título judicial com todas as informações a respeito do credor e do devedor, contendo o valor do crédito trabalhista e das custas judiciais. O cartório intima o devedor e, se não houver o pagamento, ocorrerá o protesto, até com inclusão do nome no SERASA e SPC.

Vê-se, portanto, que o procedimento visa dar publicidade à existência do débito trabalhista, oferecendo medidas que influenciam diretamente nas relações

comerciais e civis a serem travadas pelos executados, o que representa meio coercitivo de suma importância para a busca da efetividade da execução, enfatizou a juíza convocada. Por esses motivos, a relatora deu provimento ao recurso do trabalhador e determinou o protesto extrajudicial dos reclamados, com a inclusão de seus nomes no SERASA e SPC.

Fonte: TRT/MG (27/05/2011)

EMPRESA NÃO COMPROVA ALTERAÇÃO DE FERIADO E PERDE PRAZO RECURSAL

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão do presidente do TST que considerou intempestivo (fora do prazo legal) agravo de instrumento protocolado por uma fundação de São Paulo após o prazo de oito dias previsto na CLT (artigo 897, caput) devido à alteração, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), da data de comemoração do Dia do Servidor Público. O entendimento foi o de que cabia à federação comprovar a mudança quando da interposição do recurso.

O despacho do TRT2 que negou seguimento ao recurso de revista da Fundação foi publicado no dia 29/10/2009, uma quinta-feira. A Fundação alegou que, como o feriado do Dia do Servidor Público foi transferido de 28/10/2009 para 30/10/2009, o início do prazo recursal se deu somente em 3/11/2009. O agravo foi interposto no dia 10/11/2009.

Embora uma portaria do TRT estabelecesse a suspensão dos prazos no dia 30/10 e determinasse seu início no dia 3/11, a Fundação não apresentou nenhuma comprovação de que o TRT2

tenha expedido ato neste sentido. Somente nas razões do agravo regimental (contra o despacho do presidente do TST que considerou intempestivo o agravo de instrumento) é que a fundação noticiou a expedição das portarias.

O relator do agravo regimental, ministro José Roberto Freire Pimenta, salientou que cumpria à parte comprovar documentalmente sua alegação no momento oportuno. “Embora a data de comemoração do feriado do dia do servidor público seja pública e notória, caso haja a alteração do feriado correspondente aplica-se a regra geral de que trata a Súmula 385 do TST”, afirmou. De acordo com a súmula, cabe à parte comprovar, na interposição do recurso, a existência de feriado local ou de dia útil em que não haja expediente forense que justifique a prorrogação do prazo recursal.

Fonte: TST (30/05/2011)

PROVA EMPRESTADA SÓ PODE SER UTILIZADA COM CONCORDÂNCIA EXPRESSA DAS PARTES

A utilização da prova emprestada só é possível com a expressa concordância das partes. Porém, no processo analisado pela 7ª Turma do TRT-MG, faltou esse requisito essencial. No caso, a empresa reclamada requereu que fosse juntada ao processo uma ata de audiência na qual a empregada prestou depoimento como testemunha. O juiz sentenciante acatou o requerimento, sob protestos da reclamante. Acompanhando o voto do juiz convocado Mauro César Silva, os julgadores deram provimento ao recurso da trabalhadora para declarar a nulidade da sentença, por entenderem que ficou caracterizado o cerceamento de defesa.

A chamada prova emprestada é aquela produzida em outros processos semelhantes, geralmente utilizadas como forma de economia e celeridade processuais. A trabalhadora relatou que não lhe foi concedida oportunidade para se manifestar sobre a prova emprestada, que, além disso, está preclusa, isto é, já havia se encerrado o prazo para o pedido de juntada da prova. No entender do relator do recurso, a reclamante tem razão. Em seu voto, ele explicou que o artigo 852-D da CLT confere aos juízes ampla liberdade na direção do processo, inclusive, quanto à definição das provas a serem produzidas, podendo limitar ou excluir aquelas que considerarem excessivas, impertinentes ou protelatórias.

O relator acrescentou que, nos termos dos artigos 125 e 130 do CPC, o juiz tem o poder-dever de velar pela rápida solução do litígio, indeferindo as diligências inúteis ou que servem apenas para retardar o andamento do processo. No caso analisado, o julgador verificou que, de fato, ocorreu a utilização da prova emprestada sem a concordância expressa da trabalhadora, o que, no seu entender, caracteriza cerceamento de defesa.

Acompanhando esse entendimento, a Turma, por maioria de votos, acolheu a preliminar invocada pela reclamante e declarou a nulidade da sentença, determinando o retorno do processo à Vara de origem para a reabertura da fase de produção de provas e a realização de novo julgamento.

TRT/MG (30/05/2011)

ADICIONAL DE 15% AOS SÁBADOS SÓ É DEVIDO SE DIA FOR TRABALHADO

Estabelecido por acordo coletivo, o pagamento de adicional de 15% para quem trabalha aos sábados em uma empresa pública é devido somente quando há prestação efetiva de serviço pelo empregado. Não cabe, no caso, a incorporação da parcela pelo fato de o trabalhador ter recebido o adicional por longo tempo. Com esse entendimento, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente pedido de integração dos 15% ao salário feito por um empregado da Empresa Pública.

Admitido em outubro de 1994 e lotado na área operacional, o empregado trabalhou aos sábados e recebia o adicional normalmente. Isso até outubro de 2005, quando seus serviços aos sábados foram suspensos e deixou, então, de receber o adicional. Na reclamação, ele contou que os 15% sobre o salário-base foram estabelecidos por normas coletivas, e sustentou que a vantagem não podia ser suprimida, já que recebida por mais de 11 anos.

O pedido foi julgado improcedente pela 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS), mas, após recurso do empregado, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) decidiu incorporar o adicional ao salário do trabalhador a partir de novembro de 2005. Para o Regional, o adicional pago desde a admissão assumiu caráter remuneratório. Assim, concluiu que, mesmo que faça parte do poder diretivo do empregador a exclusão do trabalho aos sábados, o adicional agregou-se ao contrato, e sua supressão acarreta alteração lesiva ao trabalhador.

Em recurso ao TST, a Empresa Pública alegou que o adicional somente é devido

quando preenchidos os requisitos exigidos no acordo coletivo. E sustentou que, se o autor não trabalhasse aos sábados, não haveria o acréscimo, e isso não redundaria em prejuízo na remuneração. Assim, segundo a empresa, a decisão regional violou diversos dispositivos legais, entre eles o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

TST

O relator do recurso de revista, ministro João Batista Brito Pereira, citando precedentes, deu razão à Empresa Pública nesse ponto. Afinal, segundo o ministro, a flexibilização no Direito do Trabalho permite, com concessões mútuas, a obtenção de benefícios para os empregados. “Se as partes decidiram estabelecer um benefício aos empregados que prestam serviços aos finais de semana, essa parcela somente será devida em virtude da prestação efetiva de trabalho aos finais de semana”, concluiu.

Por fim, o relator destacou que, no caso, deve ser observada a norma coletiva, sob pena de se ofender a Constituição. A Quinta Turma, então, por unanimidade, deu provimento ao recurso da Empresa Pública e restabeleceu a sentença que julgou improcedente o pedido do empregado.

Fonte: TST (30/05/2011)

SINDICATOS

MULHERES SÃO MINORIA ENTRE ASSALARIADOS EM TODOS OS ESTADOS, DIZ IBGE

As mulheres ainda são minoria entre os trabalhadores assalariados de empresas em todo o País. Santa Catarina é o Estado com a maior participação de mulheres, de 39,6%, entre a força de trabalho assalariada, segundo o Cadastro Central de Empresas 2009 (Cempre), divulgado hoje pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Outros Estados em que a participação das mulheres foi considerável, embora sempre menor que a masculina, foram Rio Grande do Sul (38,5%), Roraima (37,3%), Paraná (36,9%) e Distrito Federal (36,8%).

Já o Estado que teve a maior participação de homens foi Alagoas, com 77,2% do pessoal ocupado assalariado formado pelo sexo masculino. O Estado foi seguido por Pará (71,5%), Maranhão (71,4%), Paraíba (70,3%) e Tocantins (69,5%).

Na classificação por nível de escolaridade, os Estados que tiveram as maiores participações de empregados com curso superior no total de assalariados foram São Paulo (40,9%), Rio de Janeiro (12,3%), Minas Gerais (8,9%), Paraná (6,4%) e Rio Grande do Sul (4,7%). O Distrito Federal foi a região com a maior proporção de profissionais com diploma universitário (13,2%), seguido por Rio de Janeiro (11,9%) e São Paulo (11,6%). O Estado com a maior participação de pessoal ocupado sem nível superior foi Rondônia (95,2%), seguido por Acre (95,0%) e Alagoas (94,5%).

O Distrito Federal também apresentou o maior salário médio do País, de 6,7 salários mínimos, enquanto a Paraíba registrou a pior média salarial, de 2,3 salários mínimos.

Fonte: Sindicato Bancários/DF (25/05/2011)

REGULAMENTAÇÃO

CÂMARA APROVA INCLUSÃO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA ELETRICITÁRIOS NA CLT

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou na terça-feira (24), em caráter conclusivo, o Projeto de Lei 7378/06, do Senado, que inclui o direito ao adicional de periculosidade para eletricitários na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei 5.452/43.

O adicional, que é de 30% sobre o salário, já é previsto na Lei 7.369/85, mas não consta do texto da CLT. As categorias que têm direito ao benefício e as normas para

a concessão são definidas pelo Decreto 93.412/86.

De acordo com o relator, deputado Maurício Quintella Lessa (PR-AL), que recomendou a aprovação do projeto, a medida vai harmonizar a legislação, adequando a CLT às outras leis já existentes sobre o tema. A CCJ analisou apenas aspectos de adequação legislativa e a constitucionalidade da proposta.

O texto aprovado será encaminhado à sanção presidencial.

Neiri Tigrão, presidente do Sindicato dos Trabalhadores Autônomos de Carga (Sinditac), afirmou que a principal reivindicação do segmento para o estatuto continua sendo a garantia da aposentadoria aos 25 anos de trabalho, extinta por reforma previdenciária.

Fonte: Câmara dos Deputados (27/05/2011)

PEQUENA EMPRESA PODERÁ SER RESSARCIDA PELO SALÁRIO-MATERNIDADE

A Câmara analisa o Projeto de Lei 125/11, da deputada Jandira Feghali (PCdoB-RJ), que permite às micro e pequenas empresas o ressarcimento de tributos federais pelo salário-maternidade pago às suas funcionárias. A proposta altera a Lei 8.213/91, que regula os planos de benefícios da Previdência Social.

Pela lei, todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) têm direito ao salário-maternidade por 120 dias. O pagamento é feito pelas empresas às suas empregadas, cabendo ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) efetuar o pagamento para as demais seguradas.

Desconto

Embora o pagamento do benefício fique a cargo das empresas, o custeio é responsabilidade da Previdência Social, cabendo às empresas, quando do recolhimento mensal da contribuição previdenciária incidente sobre a folha de pagamento, descontar deste montante o valor gasto com o pagamento de salário-maternidade a suas empregadas.

No caso das grandes empresas, diz Jandira Feghali, esse procedimento é

eficaz, pois o montante correspondente à contribuição previdenciária devida no mês é sempre maior do que o total pago de salário-maternidade.

A deputada alerta, no entanto, que o procedimento é extremamente prejudicial às micro e pequenas empresas. Por contarem com receita bruta e número de empregados reduzidos, o montante que essas empresas recolhem mensalmente aos cofres da Previdência Social, a título de contribuição previdenciária, nem sempre supera o valor do salário-maternidade pago, sendo necessário, muitas vezes, esperar longo período pelo reembolso.

Simples dificulta

Essa situação é ainda pior, reforça a deputada, para a pequena empresa optante pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições (Simples).

Nesse caso, a legislação prevê a substituição do pagamento individual de vários tributos, inclusive a contribuição previdenciária, por um tributo único, dificultando ainda mais a compensação previdenciária em relação ao salário-maternidade pago à empregada.

Jandira Feghali diz que o objetivo do projeto é reduzir eventuais dificuldades de caixa que o pagamento do salário-maternidade venha a causar às micro e pequenas empresas e, ao mesmo tempo, incentivar a contratação de mão de obra feminina em idade fértil por essas empresas.

Tramitação

O projeto terá análise conclusiva das comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; de Segurança Social e Família; de Finanças e Tributação (inclusive no mérito); e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

FONTE: Câmara dos Deputados
(27/05/2011)

NOVAS SÚMULAS

NOVAS SÚMULAS

Foram publicadas no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) as resoluções do Tribunal Pleno e do Órgão Especial aprovadas nas sessões extraordinárias realizadas na última terça-feira (24/5), contendo as alterações introduzidas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. As resoluções foram divulgadas no DEJT na sexta-feira (27), e a data de publicação oficial é hoje (30).

Confira abaixo o resumo de cada resolução e o inteiro teor das novas Súmulas e Precedente Normativo editados e a nova redação das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais alteradas.

Resolução nº 174, de 24 de maio de 2011
Edita as Súmulas nºs 426, 427, 428 e 429.
Revisa as Súmulas nºs 74, 85, 219, 291, 326, 327, 331, 364, 369 e 387. Cancela a Súmula nº 349.

Novas Súmulas:

SÚMULA Nº 426. DEPÓSITO RECURSAL. UTILIZAÇÃO DA GUIA GFIP. OBRIGATORIEDADE.

Nos dissídios individuais o depósito recursal será efetivado mediante a utilização da Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP, nos termos dos §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, admitido o depósito judicial,

realizado na sede do juízo e à disposição deste, na hipótese de relação de trabalho não submetida ao regime do FGTS.

SÚMULA Nº 427. INTIMAÇÃO. PLURALIDADE DE ADVOGADOS.

PUBLICAÇÃO EM NOME DE ADVOGADO DIVERSO DAQUELE EXPRESSAMENTE INDICADO. NULIDADE.

Havendo pedido expresso de que as intimações e publicações sejam realizadas exclusivamente em nome de determinado advogado, a comunicação em nome de outro profissional constituído nos autos é nula, salvo se constatada a inexistência de prejuízo.

SÚMULA Nº 428. SOBREAVISO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1)

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, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

SÚMULA Nº 429. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO.

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Súmulas alteradas:

SÚMULA Nº 74. CONFISSÃO. (nova redação do item I e inserido o item III)

I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 – RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

SÚMULA Nº 85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (inserido o item V)

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada

mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

SÚMULA Nº 219. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO. (nova redação do item II e inserido o item III)

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (ex-Súmula nº 219 - Res. 14/1985, DJ 26.09.1985)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III – São devidos os honorários

advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

SÚMULA Nº 291. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação)

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

SÚMULA Nº 326. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO TOTAL. (nova redação)

A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho.

SÚMULA Nº 327. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO PARCIAL. (nova redação)

A pretensão a diferenças de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretense direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação.

SÚMULA Nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI)

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as

verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

SÚMULA Nº 364. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO

EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE. (cancelado o item II e dada nova redação ao item I)

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003);

SÚMULA Nº 369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (nova redação dada ao item II)

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do

empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

SÚMULA Nº 387. RECURSO. FAC-SÍMILE. LEI Nº 9.800/1999. (inserido o item IV)

I - A Lei nº 9.800, de 26.05.1999, é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência. (ex-OJ nº 194 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - A contagem do quinquídio para apresentação dos originais de recurso interposto por intermédio de fac-símile começa a fluir do dia subsequente ao término do prazo recursal, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, e não do dia seguinte à interposição do recurso, se esta se deu antes do termo final do prazo. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - primeira parte - DJ 04.05.2004)

III - Não se tratando a juntada dos originais de ato que dependa de notificação, pois a parte, ao interpor o recurso, já tem ciência de seu ônus processual, não se aplica a regra do art. 184 do CPC quanto ao "dies a quo", podendo coincidir com sábado, domingo ou feriado. (ex-OJ nº 337 da SBDI-1 - "in fine" - DJ 04.05.2004)

IV - A autorização para utilização do fac-símile, constante do art. 1º da Lei nº 9.800, de 26.05.1999, somente alcança as hipóteses em que o documento é dirigido diretamente ao órgão jurisdicional, não se aplicando à transmissão ocorrida entre particulares.

SÚMULA Nº 349. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO

POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE. (cancelada)

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Resolução nº 175, de 24 de maio de 2011 Revisa as Orientações Jurisprudenciais nºs 18 e 191 da SBDI-1, bem como a Orientação Jurisprudencial nº 7 do Tribunal Pleno. Cancela as Orientações Jurisprudenciais nºs 49, 156, 215, 273 e 301 da SBDI-1, como também a Orientação Jurisprudencial Transitória nº 4 da SBDI-1.

OJ Nº 18. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANCO DO BRASIL. (redação do item I alterada)

I – O valor das horas extras integra a remuneração do empregado para o cálculo da complementação de aposentadoria, desde que sobre ele incida a contribuição à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI, observado o respectivo regulamento no tocante à integração.

II - Os adicionais AP e ADI não integram o cálculo para a apuração do teto da complementação de aposentadoria; (ex-OJ nº 21 da SDI-1 - inserida em 13.02.1995)

III - No cálculo da complementação de aposentadoria deve-se observar a média trienal; (ex-OJs nºs 19 e 289 ambas da SDI-1 - inseridas respectivamente em 05.06.95 e 11.08.2003)

IV - A complementação de aposentadoria proporcional aos anos de serviço prestados exclusivamente ao Banco do

Brasil somente se verifica a partir da Circular Funci nº 436/63; (ex-OJ nº 20 da SDI-1 - inserida em 13.02.1995) V - O telex DIREC do Banco do Brasil nº 5003/1987 não assegura a complementação de aposentadoria integral, porque não aprovado pelo órgão competente ao qual a instituição se subordina. (ex-OJ nº 136 da SDI-1 - inserida em 27.11.1998)

OJ Nº 191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação)

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

OJ Nº 7. JUROS DE MORA. CONDENAÇÃO DA FAZENDA PÚBLICA. (nova redação)

I - Nas condenações impostas à Fazenda Pública, incidem juros de mora segundo os seguintes critérios:

a) 1% (um por cento) ao mês, até agosto de 2001, nos termos do § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177, de 1.03.1991; b) 0,5% (meio por cento) ao mês, de setembro de 2001 a junho de 2009, conforme determina o art. 1º - F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997, introduzido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24.08.2001.

II – A partir de 30 de junho de 2009, atualizam-se os débitos trabalhistas da Fazenda Pública, mediante a incidência dos índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança, por força do art. 5º da Lei nº

11.960, de 29.06.2009.
III - A adequação do montante da condenação deve observar essa limitação legal, ainda que em sede de precatório.

OJ Nº 49. HORAS EXTRAS. USO DO BIP. NÃO CARACTERIZADO O "SOBREAVISO". (cancelada em decorrência da sua conversão na Súmula n.º 428 do TST)

O uso do aparelho BIP pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

OJ Nº 156. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. PRESCRIÇÃO. (cancelada em decorrência da nova redação da Súmula n.º 327 do TST)

Ocorre a prescrição total quanto a diferenças de complementação de aposentadoria quando estas decorrem de pretensão direito a verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já atingidas pela prescrição, à época da propositura da ação;

OJ Nº 215. VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA. (cancelada)

É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte;

OJ Nº 273. "TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL. (cancelada)

A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de tele vendas, que não exerce

suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função;

OJ Nº 301. FGTS. DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA. LEI Nº 8.036/90, ART. 17. (cancelada)

Definido pelo reclamante o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si o ônus da prova, incumbindo-lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC).

OJ Transitória Nº 4 da SBDI-1. MINERAÇÃO MORRO VELHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. ACORDO COLETIVO. PREVALÊNCIA. (cancelada)

Resolução nº 176, de 24 de maio de 2011. Edita o Precedente Normativo da Seção Especializada em Dissídios Coletivos n.º 120.

PN Nº 120. SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES.

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Fonte: TST (30/05/2011)

ANTEPROJETO DE LEI

ANTEPROJETO QUE ALTERA CLT PRETENDE DAR MAIS EFETIVIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou na última terça-feira, em sessão de seu Órgão Especial, anteprojetos de lei a serem encaminhados ao Legislativo com a finalidade de dar maior efetividade à prestação jurisdicional. Dentre as iniciativas, a proposta de alteração de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam da execução pode ser considerada a de maior relevo.

O texto propõe, dentre outras, inovações na relação de títulos executivos extrajudiciais, amplia a possibilidade de atuação de ofício dos juizes na busca da efetivação do cumprimento de sentenças ou títulos extrajudiciais e incentiva a prática de atos por meio eletrônico.

Confira alguns pontos da proposta apresentada:

- Considera como título extrajudicial, com possibilidade de cobrança direta pela Justiça do Trabalho, o compromisso firmado entre empresas e a Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Reforça a possibilidade do juiz adotar, de ofício, todas as medidas necessárias para o cumprimento das sentenças ou dos títulos extrajudiciais;
- Havendo mais de uma forma de cumprimento da sentença ou de execução, permite ao juiz adotar sempre a que atenda às peculiaridades do caso, à duração razoável do processo e, sobretudo, ao interesse do credor;

- Exige que a impugnação do cálculo pelo devedor seja acompanhada da comprovação do pagamento do valor incontroverso, aquele que o devedor admite como sendo de direito do credor, sob pena de ser multado em 10%;
- Estabelece também a rejeição da impugnação se os fatos, matérias e valores não estiverem bem delimitados, e não confere efeito suspensivo às impugnações, salvo se houver grave perigo de dano, a ser constatado pelo magistrado;
- Prevê que a multa de 10% para a hipótese do devedor não pagar o devido em 10 dias em seja aumentada em até 20% ou reduzida à metade pelo juiz (10%), de acordo o comportamento da parte ou sua capacidade econômico-financeira;
- Possibilita o parcelamento do débito em até seis vezes, com o depósito de 30% do valor devido;
- Prevê, como regra, a execução definitiva da sentença pendente de recurso de revista ou extraordinário, salvo em casos excepcionais em que resultar manifesto risco de grave dano, de difícil ou incerta reparação;
- Incentiva a prática de atos por meio eletrônico, independentemente de carta precatória, salvo se o ato, por natureza, demandar atuação do juízo de outra localidade;
- Institui a possibilidade da remoção do bem penhorado para depósito público ou privado, com as despesas pagas pelo devedor;

- Prevê a criação de banco eletrônico unificado de penhora pelos Tribunais do Trabalho, com a preferência da alienação por meio eletrônico. Incentiva as praças e leilões unificados, de forma a abranger várias execuções, ainda que de tribunais distintos;
- Prevê a possibilidade de emissão de certidão de crédito, com arquivamento definitivo do processo, nas hipóteses de insucesso da execução, com a inclusão dos nomes dos obrigados em banco de dados de devedores e a possibilidade de nova cobrança, tão logo seja possível;
- Prevê expressamente a possibilidade de união de processos contra o mesmo devedor (coletivização da execução) e estabelece o procedimento a ser adotado (no processo mais antigo, mediante juntada de certidão de crédito dos demais);
- Regula a execução das condenações em sentenças coletivas de direitos individuais homogêneos por meio de ações autônomas, individuais ou plúrimas;
- Prevê a aplicação ao processo do trabalho das regras de direito comum, sempre que disso resultar maior efetividade do processo

Fonte: TST (26/05/2011)