
INFORMATIVO JURÍDICO UGT E MASCARO NASCIMENTO ADVOCACIA
ABRIL 2014 - n. 45



Jurisprudência

Ação Dano Moral. Conduta Antissindical

Pág. 06

***Destaques
desta
edição***

Legislação

Portaria SPPE nº 132, de 29/04/2014 - DOU de 02/05/2014 - Aprova o Manual de Normatização da Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego

Pág. 16

Notícias

TST quer volta da taxa de contribuição sindical para todos os trabalhadores.

Pág. 07

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

Consultas jurídicas: as entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT) contam com o suporte jurídico consultivo desta. O atendimento é realizado na sede da UGT pelo Dr. Eduardo Toccilo, que pode ser contatado pelo telefone (11) 2111.7396 e pelo e-mail trabalhista@ugt.org.br

ÍNDICE

LEGISLAÇÃO

- 1) Portaria MTE nº 589, de 28/04/2014 – DOU 30/04/2014 - Disciplinar as medidas a serem adotadas pelas empresas em relação à notificação de doenças e acidentes do trabalho; pág. 15
- 2) Portaria SPPE nº 132, de 29/04/2014 - DOU de 02/05/2014 - Aprova o Manual de Normatização da Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego; pág. 16
- 3) Portaria SPPE nº 133, de 29.04.2014 - D.O.U.: 02/05/2014 - Altera a Portaria nº 1, de 28 de janeiro de 1997, que dispõe sobre os princípios normativos referentes à Identificação Profissional, particularmente alusivos à emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; pág. 17
- 4) Lei nº 12.964, de 08/04/2014 – DOU de 09/04/2014 - Altera a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências; pág. 17
- 5) Portaria MTE nº 590, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/ 2014 - Altera a Norma Regulamentadora n.º 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho; pág.17
- 6) Portaria nº 591, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/2014 - Altera o Anexo II da Norma Regulamentadora n.º 28; pág. 18
- 7) Portaria MTE nº 592, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/2014 - Altera a Norma Regulamentadora n.º 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval; pág. 18
- 8) Portaria MTE n.º 593, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/2014 - Inserir o Anexo I - Acesso por Cordas - na Norma Regulamentadora n.º 35 - Trabalho em Altura; pág. 18
- 9) Portaria MTE n.º 594, de 28/04/2014 – DOU de 02/05/2014 - Altera a Norma Regulamentadora n.º 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão; pág. 18

JURISPRUDÊNCIA

- 1) Dano moral. Uniforme com propagandas comerciais. Uso indevido da imagem; pág. 03
- 2) Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Representatividade sindical. Questão decidida no juízo competente para tanto, com trânsito em julgado. Extinção do processo, sem resolução do mérito, ante a ilegitimidade do sindicato suscitante; pág. 04
- 3) Recurso de Revista. 1. Contrato de aprendizagem. Critério de cálculo para o número de aprendizes a serem contratados. Motorista. Possibilidade de integração na base de cálculo da cota de aprendizagem. Aprendizes motoristas com limitações concorrentes advindas do código nacional de trânsito (lei 9.503/1997. Requisitos da idade e da habilitação como intransponíveis. Modulação da cota para apenas 5% (art. 429, clt), ao invés de 15%, já realizada pela instância ordinária; pág. 04
- 4) Ação indenizatória proposta por trabalhador contra sindicato. Danos materiais e morais. Conduta desidiosa do sindicato substituto processual. Competência da Justiça

- do Trabalho; *pág. 05*
- 5) *Norma Coletiva que exclui direitos do empregado. Critério de interpretação da norma; *pág. 06**
- 6) *Dano Moral. Conduta Antissindical; *pág. 06**

NOTÍCIAS

- 1) *UGT participa de reunião em Brasília para discutir pauta trabalhista, *pág. 06**
- 2) *TST quer volta da taxa de contribuição sindical para todos os trabalhadores, *pág. 07**

- 3) *Trabalhadores da Nissan no Mississippi e sindicato UAW denunciam montadora, *pág. 10**
- 4) *Demissão Coletiva: dignidade e respeito com os que saem e com os que ficam, *pág. 11**
- 5) *TST: Grupo pagará em dobro por mudanças indevidas na escala de folgas, *pág. 12**
- 6) *Trabalho aprova política de valorização de longo prazo do salário mínimo, *pág. 13**
- 7) *Seis horas para garis e dia nacional para trabalhadores em sindicatos, *pág. 14**

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos Tribunais Trabalhistas.

TST

1. Dano moral. Uniforme com propagandas comerciais. Uso indevido da imagem

Dano moral. Uniforme com propagandas comerciais. Uso indevido da imagem. No âmbito da Constituição Federal, o direito à imagem foi consagrado no artigo 5º, inciso X, mas encontra expressa referência também no artigo 5º, inciso V, em que está assegurado o direito à indenização por dano material, moral ou à imagem, e no artigo 5º, inciso XXVIII, alínea "a", em que está prevista a proteção contra a reprodução da imagem e voz humana. O direito à imagem, na condição de direito de personalidade, encontrou também proteção na esfera infraconstitucional, disposta no artigo 20 do Código Civil. Com efeito, o direito à imagem consubstancia-se em direito autônomo, isto é, mesmo que mediante o uso da imagem de alguém se possa simultaneamente violar sua honra e intimidade, a proteção específica do direito à própria imagem persiste enquanto um dos mais típicos direitos da personalidade, ainda que não necessariamente com isso se tenha afetado concretamente a reputação ou o bom nome da pessoa. Nos precisos termos do artigo 20 do Código Civil brasileiro, sempre que o juiz da causa verificar que a imagem de uma pessoa foi utilizada para fins comerciais, sem a sua autorização, essa prática poderá, a seu requerimento, ser proibida, "sem prejuízo da indenização que couber". Portanto, tendo em vista a normatização ora exposta do direito à imagem e sua característica de direito autônomo, tem-se que o uso indevido da imagem do trabalhador, que se vê obrigado a vestir uniformes com propagandas comerciais, sem nenhuma autorização do titular ou compensação pecuniária, constitui violação desse direito, a qual, por si só, gera direito à indenização reparatória. Nesse contexto, foi proferida decisão pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, nos autos do processo nº E-RR-

40540-81.2006.5.01.0049, na qual, foi juntado voto convergente por este Relator. Decisão regional que se reforma para restabelecer a sentença de origem no particular. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – 2ª Turma - RR - 122500-04.2009.5.01.0001 - Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta - Publicado acórdão em 09/05/2014)

2. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Representatividade sindical. Questão decidida no juízo competente para tanto, com trânsito em julgado. Extinção do processo, sem resolução do mérito, ante a ilegitimidade do sindicato suscitante.

Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Representatividade sindical. Questão decidida no juízo competente para tanto, com trânsito em julgado. Extinção do processo, sem resolução do mérito, ante a ilegitimidade do sindicato suscitante. A controvérsia atinente ao enquadramento sindical e representatividade da categoria é questão a ser decidida pelo juiz de primeiro grau, em ação declaratória específica. Não obstante, é entendimento desta SDC que há possibilidade do pronunciamento acerca da representatividade de forma incidental, quando necessário para o deslinde do mérito, sem o condão de produzir coisa julgada material. Na hipótese, verificou-se a superveniência de questão prejudicial capaz de influenciar no presente dissídio coletivo, qual seja, o trânsito em julgado da sentença proferida nas ações ajuizadas pelo Sindicato Suscitante (SINDIFARMA) em desfavor do Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados do Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos de São Paulo (SINPRAFARMA), em que se discutia a representação sindical. Tais ações foram julgadas improcedentes, reconhecendo-se a legitimidade do segundo para a representação da categoria dos empregados em farmácias, sem qualquer distinção no que se refere às funções exercidas por eles. Havendo, então, decisão do juízo competente reconhecendo a legitimidade do SINPRAFARMA para representar a categoria dos empregados farmácia, sem qualquer distinção (se auxiliares ou técnicos), com trânsito em julgado, correta a decisão do TRT que extinguiu o presente dissídio coletivo, sem resolução de mérito, em razão da ilegitimidade do Sindicato Suscitante. Recurso ordinário desprovido. (TST – SDC - RO-2020600-56.2005.5.02.0000 - Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado - Publicado acórdão em 04/04/2014)

3. Recurso de Revista. 1. Contrato de aprendizagem. Critério de cálculo para o número de aprendizes a serem contratados. Motorista. Possibilidade de integração na base de cálculo da cota de aprendizagem. Aprendizes motoristas com limitações concorrentes advindas do código nacional de trânsito (lei 9.503/1997. Requisitos da idade e da habilitação como intransponíveis. Modulação da cota para apenas 5% (art. 429, clt), ao invés de 15%, já realizada pela instância ordinária.

Recurso de Revista. 1. Contrato de aprendizagem. Critério de cálculo para o número de aprendizes a serem contratados. Motorista. Possibilidade de integração na base de cálculo da cota de aprendizagem. Aprendizes motoristas com limitações concorrentes advindas do código nacional de trânsito (lei 9.503/1997. Requisitos da idade e da habilitação como intransponíveis. Modulação da cota para apenas 5% (art. 429, clt), ao invés de 15%, já realizada pela instância ordinária. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando no ordenamento jurídico brasileiro um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88

conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constata-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressaltado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, caput, CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). Registre-se que, embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. No caso dos autos, a dúvida paira precisamente sobre a necessidade ou não da formação técnico-profissional metódica para o exercício da profissão de motorista de ônibus metropolitano e urbano, ao ponto de legitimar a contratação de aprendizes. Pela descrição contida na CBO, pode-se constatar que a atividade de motorista mostra-se sujeita a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota da aprendizagem. Ressalte-se, inclusive, que é fato público e notório que o Serviço Social do Transporte (SEST) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) - entidades civis de direito privado sem fins lucrativos, criadas pela Lei nº 8.706/93 e organizadas pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) - oferecem o Programa de Formação de Motoristas para o Mercado de Trabalho, o que corrobora a conclusão de que a atividade de motorista se mostra sujeita a ensino metódico. No entanto, em função da peculiaridade normativa da categoria dos motoristas de transporte rodoviário de passageiros, que é também regulada pela lei especial imperativa (TST – 3ª Turma - RR-128000-96.2008.5.07.0008 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado - Publicado acórdão em 15/04/2014)

TRT – 3ª Região

4. Ação indenizatória proposta por trabalhador contra sindicato. Danos materiais e morais. Conduta desidiosa do sindicato substituto processual. Competência da Justiça do Trabalho

Ação indenizatória proposta por trabalhador contra sindicato. Danos materiais e morais. Conduta desidiosa do sindicato substituto processual. Competência da Justiça do Trabalho. Tratando-se de ação de indenização por danos materiais e morais decorrentes da desídia do sindicato substituto processual em anterior ação trabalhista, a competência para processamento e julgamento é desta Especializada, nos termos do atual posicionamento do eg.STJ. In verbis: “CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO PROPOSTA POR TRABALHADOR CONTRA SINDICATO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. VÍCIO NA REPRESENTAÇÃO EM ANTERIOR AÇÃO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA LABORAL (CF, ART. 114, VI E IX). 1. Na hipótese, o trabalhador ajuizou ação de indenização por danos materiais e morais em face do respectivo sindicato, imputando ao réu conduta deficiente e danosa ao representa-lo em anterior reclamação trabalhista, na qual supostos acordos lesivos teriam sido firmados e homologados. 2. Somente a Justiça Especializada terá plenas condições de avaliar a procedência

das alegações formuladas pelo autor contra o sindicato réu, porquanto a ação por ele movida faz referências a temas notadamente de direito trabalhista e processual trabalhista. (TRT 3ª Região - RO – 01633201202503007 -Relator Juiz Convocado: Frederico Leopoldo Pereira - Belo Horizonte, 29/01/2014.)

5. Norma Coletiva que exclui direitos do empregado. Critério de interpretação da norma.

Norma Coletiva que exclui direitos do empregado. Critério de interpretação da norma. É certo que em sede de Direito Coletivo do Trabalho vigora o princípio da livre disposição entre as partes, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Entretanto, pelo critério da interpretação da norma, o entendimento predominante é no sentido de que o instrumento normativo, apesar da força que lhe foi dada pelo Texto Constitucional, não pode, jamais, se sobrepor à lei. Ao contrário, a ela é subordinado, não tendo eficácia para excluir do trabalhador direito que a lei lhe assegura, salvo em casos excepcionais e ainda assim se o direito excluído for compensado com outro, criado pela própria norma coletiva, de forma que o empregado não saia prejudicado. (TRT 3ª Região – RO 01777201210703000 - Relatora: Juíza Convocada Érica Aparecida Pires Bessa - Belo Horizonte, 26/02/2014.)

TRT – 5ª Região

6. Dano Moral. Conduta Antissindical.

Dano Moral. Conduta Antissindical. Devida a indenização por dano moral quando demonstrado que o empregador praticou, ainda que sem intenção deliberada, ato que investe indevidamente contra o pleno exercício dos direitos sindicais por seu titular, negando-lhe as prerrogativas e facilidades necessárias ao normal desempenho da ação coletiva, bem como que podem gerar desestímulo dos demais trabalhadores em se inserir na vida associativa. (TRT 5ª Região – 2ª Turma – RO 0000681-21.2012.5.05.0022 - Relatora: Desembargadora: Luíza Lomba - Salvador, 08/04/2014)

NOTÍCIAS

1. UGT participa de reunião em Brasília para discutir pauta trabalhista

A União Geral dos Trabalhadores (UGT), representada por seu secretário Geral e de Relações Institucionais, respectivamente, Canindé Pegado e Miguel Salaberry Filho, juntamente com as demais centrais sindicais esteve, nesta quinta-feira (08), no Palácio do Planalto, em Brasília, em uma reunião com o ministro Ricardo Berzoini.

O encontro contou com a presença dos presidentes da Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) e Seguridade Social e Família, deputados Vicente Cândido e Amauri Teixeira, além da participação de representantes da Comissão do Trabalho, de liderança do governo na Câmara dos Deputados, da Secretaria Geral da Presidência, do Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) e do DIAP (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar).

Visando construir um espaço permanente de diálogo entre as centrais sindicais e os poderes Legislativo e Executivo, a reunião teve como objetivo abordar as pautas que tratam sobre questões trabalhistas e que estão em tramitação.

Segundo o ministro Berzoini, existe interesse por parte do governo que seja estreitada a relação de diálogo com as centrais sindicais e propôs construir uma agenda regular com prioridades a serem estabelecidas.

Berzoini se comprometeu em organizar nova reunião, para a próxima semana, em que o Governo apresentará um balanço sobre as reivindicações trabalhistas e os impactos que irão gerar no mercado de trabalho. Nesta oportunidade, será definida e organizada a agenda de prioridades que serão apresentadas pelas centrais sindicais.

UGT, CUT, CTB, CSB, Nova Central e CGTB, farão um documento em que definirão como prioridades na luta da classe trabalhadora a redução da jornada de trabalho para 40 horas, o fim do fator previdenciário, o Plano Nacional de Educação (PNE), igualdade entre homens e mulheres (PL 6653) e política de valorização do salário mínimo (regra 2016/19).

Por Fábio Ramalho – imprensa UGT

Fonte: UGT – DIA – 11/05/2014

2. TST quer volta da taxa de contribuição sindical para todos os trabalhadores.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Antonio Levenhagen, defende que os sindicatos têm o direito de retirar uma parte do salário do trabalhador brasileiro, mesmo que ele não seja filiado, para arcar com as despesas da entidade de classe. O ministro é a favor de que a contribuição assistencial volte a ser descontada uma vez por ano de todos os trabalhadores, independentemente da filiação sindical.

Atualmente, o precedente normativo do TST só permite que a contribuição assistencial seja descontada do empregado sindicalizado. Assim como o imposto sindical - descontado na folha de pagamento de março e equivalente à remuneração de um dia de trabalho -, a contribuição assistencial também está prevista na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas não há definição legal sobre o valor e a forma como ela é descontada do salário do trabalhador.

A legislação trabalhista diz que esses fatores devem ser definidos por meio de acordo ou convenção coletiva, mas há casos em que sindicatos conseguiram arrecadar até 20% do salário-base de um mês do ano de cada um dos filiados. Ou seja, a contribuição tem muito mais impacto no caixa das entidades do que o imposto sindical. O Ministério do Trabalho não faz levantamento do valor total da contribuição sindical nem de como é feita a distribuição entre as entidades.

"Os sindicatos estão em polvorosa com esse precedente normativo. Se o acordo vale para todos, por que só o sindicalizado contribui e o outro trabalhador que vai receber os mesmos benefícios não contribui?", questiona Levenhagen. "Eles entram na negociação, conseguem vantagens para

toda a categoria, mas só recebem a contribuição que serve para a manutenção da entidade daqueles que são sindicalizados. Os sindicatos não deixam de ter razão e isso acaba desmotivando na hora das negociações."

O normativo anterior do TST permitia que a contribuição assistencial fosse descontada de todos os trabalhadores, com exceção daqueles que redigiam um termo pedindo para não pagar. Para Levenhagen., o órgão da cúpula da Justiça do Trabalho deve retomar a discussão para, provavelmente, voltar à orientação que vigorava antes, embora seja um tema "difícil". Para isso, ele teria que pedir à comissão de jurisprudência do TST, que reúne três ministros, um posicionamento sobre o tema, que depois seria levado ao plenário, que reúne todos os ministros.

Ele afirma que os sindicatos precisam muito desses recursos para a manutenção das entidades, que também desenvolvem outros projetos. "Muitos sindicatos oferecem aos seus integrantes benefícios que o Estado deveria promover e não fornece", diz, citando como exemplos, assistência médica, odontológica, práticas esportivas, entre outros.

Levenhagen diz que essa é uma das questões que deveriam ser debatidas dentro de uma reforma sindical, mas não acredita que se tenha condições de implementá-la. "Talvez seja mais fácil fazer a reforma tributária", brinca. "Seria temerário da minha parte dizer o que fazer porque como magistrado cabe a mim apenas interpretar a Lei, mas a situação é difícil", afirma.

O assunto também não encontra consenso no Ministério Público do Trabalho, mas o entendimento predominante é que deve se manter a jurisprudência atual - descontar a contribuição assistencial apenas dos sindicalizados - em parte devido à atuação das entidades. "Falta transparência aos sindicatos. Todo mundo presta contas no País, menos essas entidades. Algumas não dão satisfação nem mesmo às categorias que representam", sentencia o procurador regional do trabalho Francisco Gérson Marques de Lima, presidente da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis).

Ele afirma que modelo de custeio do sindicalismo é "antigo e arcaico" e contribui para que sejam criadas entidades de fachadas. "Como não tem ninguém fiscalizando, é uma porta aberta até mesmo para organizações criminosas", afirma. Lima defende que, se o TST promover uma alteração no normativo sobre a contribuição assistencial para permitir a cobrança inclusive dos trabalhadores não sindicalizados, é preciso colocar um limite para essa contribuição - em torno de 6% do salário-base, defende. Ele afirma que há casos em que foram descontados 20% do salário, bem acima do próprio reajuste que o sindicato tinha conseguido, que normalmente gira em torno da inflação acumulada no ano anterior.

Segundo o procurador, o trabalhador não sindicalizado deve ter resguardado o direito de não permitir que a contribuição seja descontada do salário, sem que os sindicatos estipulem prazos e exigências descomedidas - como ser obrigado a ir à sede da instituição pessoalmente para assinar a recusa - que, na prática, impediam que o trabalhador se opusesse ao desconto. Lima também questiona convenções que decidem colocar a contribuição assistencial na conta das empresas. "Isso é pior ainda porque, além de ilegal, faz com que os sindicatos fiquem nas mãos das empresas porque a maior parte que entra no caixa deles é decorrente dessa contribuição", afirma.

Multas.

Levenhagen vai baixar um ato específico, no início do segundo semestre, para acelerar a resolução de um dos principais problemas da justiça trabalhista no Brasil - a baixa execução dos processos.

A ideia de Levenhagen é tornar obrigatório que o juiz de primeira instância faça um levantamento nos processos já decididos por ele, e convoque a parte derrotada para o tribunal, de forma a esquematizar o pagamento da multa ou qualquer que tenha sido a decisão. Este procedimento final, chamado de "execução" do processo, é uma das principais deficiências da justiça trabalhista brasileira.

Nem mesmo a sanção da Lei 12.440 pela presidente Dilma Rousseff, em 2011, considerada um "marco" para dinamizar a execução dos processos na área, serviu para resolver o problema. A lei criou o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), que instituiu uma espécie de "SPC das empresas com dívidas trabalhistas". A lógica era simples: uma empresa derrotada em sentença ou acordo judicial já transitado em julgado que esteja inadimplente teria seu nome inscrito no BNDT e, assim, ficaria sem a certidão negativa.

"A execução é uma preocupação de todo o Judiciário, mas ela ganha conotação de dramaticidade na justiça trabalhista, porque há a peculiaridade da verba. Agora queremos que o juiz chame o devedor à vara trabalhista e alertar que se o débito não for pago, ele pode ser apenado com uma multa", disse Levenhagen. "Esta é uma aplicação subsidiária à execução trabalhista", explicou.

Quando corregedor nacional da justiça do Trabalho, Levenhagen já tinha lutado para que os corregedores regionais pressionassem os juízes a adotar esse caminho, uma espécie de conciliação para agilizar a execução. Agora, como presidente do TST, ele vai trabalhar para tornar esse caminho obrigatório.

"O magistrado está se alheando da discussão, ele não está mais presente na discussão. Isso se deve principalmente ao uso da tecnologia da informação. Os magistrados, inconscientemente, passaram a ficar alheios, e passaram a execução a auxiliares da vara. Nesses processos se não tiver a presença do juiz, a história fica lenta. O juiz não pode deixar de estar presente na execução, é o momento mais delicado. É a materialização do direito, da decisão", afirmou o novo presidente do TST.

Fonte: O Estado de São Paulo - Economia, por Murilo Rodrigues Alves e João Villaverde, 25/04/2014

3. Trabalhadores da Nissan no Mississippi e sindicato UAW denunciam montadora

Washington - Bob King, presidente do sindicato UAW, anunciou na manhã dessa segunda-feira (28) que o United Auto Workers e a IndustriALL Global Union solicitaram a mediação do

Departamento de Estado dos Estados Unidos para proteger os direitos de sindicalização dos trabalhadores na fábrica de Canton, Mississippi, EUA da gigante automotiva Nissan.

O UAW e a IndustriALL, uma federação sindical global que congrega sindicatos de trabalhadores da Nissan e da Renault de todo o mundo, afirmam que a "campanha agressiva de interferência" nos esforços dos trabalhadores para formar um sindicato na fábrica de Canton, Mississippi viola as normas internacionais que regem a liberdade de associação dos trabalhadores.

"A Nissan, bem como sua aliada Renault, trabalha com os sindicatos em todas as partes do mundo. No entanto, nos Estados Unidos ela age de maneira muito diferente. Temos a esperança de que o processo da OCDE nos ajudará a alcançar um solução justa e equânime que garanta que todos os trabalhadores da Nissan possam exercer seu direito fundamental à liberdade de associação, sem medo de retaliação ou ameaça de perda do emprego," disse Jyrki Raina, secretário geral da IndustriALL.

Um relatório de pesquisa da seção estadual do Mississippi da NAACP (Associação Nacional pelo Progresso da População Negra), publicado em 2013, detalhou as 'previsões' sistemáticas, por parte de gestores, de que a Nissan fecharia a fábrica se os trabalhadores formassem um sindicato. O sindicato ofereceu um plano chamado "Princípios do UAW para uma Eleição Sindical Justa", mas a Nissan tem se recusado a se comunicar com o UAW sobre medidas para garantir que os trabalhadores possam optar num ambiente sem medo e sem intimidação.

A ação dos sindicatos se baseia no endosso dado pelos Estados Unidos às Diretrizes para Empresas Multinacionais, um conjunto de regras adotado pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). A OCDE é uma organização econômica internacional na qual os Estados Unidos desempenham um papel de protagonista.

As Diretrizes da OCDE visam promover o comportamento ético por parte de empresas multinacionais em suas operações no exterior e em suas cadeias de fornecimento. As Diretrizes abrangem direitos humanos, não-corrupção, sustentabilidade ambiental, honestidade fiscal e outros assuntos que demarcam uma boa conduta empresarial nas atividades estrangeiras das firmas. Elas também abrangem as relações trabalhistas, e vedam a interferência das empresas nos direitos de sindicalização dos trabalhadores.

Cada país membro da OCDE mantém um Ponto de Contato Nacional (PCN) que serve como fórum confidencial de mediação e conciliação em disputas baseadas nas Diretrizes. Sediado no Departamento de Estado, o PCN dos Estados Unidos conta com mediadores experientes do Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS) para juntar as partes de modo a explorar maneiras de pôr fim a um conflito.

King explicou que segundo as Diretrizes da OCDE, o PCN dos Estados Unidos pode também colaborar com os PCNs do Japão, da França e da Holanda neste processo. A Nissan é uma empresa japonesa, mas é ligada por meio de propriedade cruzada à montadora francesa Renault. O Diretor Presidente da Renault Carlos Ghosn também chefia a Nissan, e as duas empresas têm uma aliança estratégica formal (a Aliança Renault-Nissan) registrada na Holanda. O resultado, segundo King, é que o PCN dos Estados Unidos pode envolver os PCNs destes países para ajudar a se chegar a um resultado que agrade a todas as partes.

"A Nissan é uma empresa global que deveria respeitar as normas internacionais que os Estados Unidos e outros países acordaram," concluiu King. "As Diretrizes da OCDE oferecem uma maneira para o UAW, a IndustriALL e a Nissan conversarem num cenário neutro e com a supervisão de mediadores profissionais."

Com a solicitação formalmente feita, o PCN dos Estados Unidos tem três meses para decidir se oferece seus serviços de mediação. A mediação só ocorrerá se o UAW, a IndustriALL e a Nissan aceitarem a oferta de mediação do PCN. Uma vez começada a mediação, a meta é resolver a disputa dentro de seis meses.

OBSERVAÇÃO:

As regras de confidencialidade do PCN dos Estados Unidos não permitem que seja trazido a público o texto da solicitação de mediação do UAW e da IndustriALL. A solicitação se baseia no relatório publicado em 2013 sobre as violações de normas trabalhistas internacionais pela Nissan em sua fábrica de Canton, que está disponível para consulta via o link <http://dobetternissan.org/2013/10/compa-report> (em inglês, português, francês e japonês).

Fonte: UGT – DIA - 28/04/2014

4. Demissão Coletiva: dignidade e respeito com os que saem e com os que ficam.

Em um mercado globalizado, repleto de incertezas e de surpresas desagradáveis, qualquer organização poderá ser impelida a ter que decidir sobre um processo de demissão coletiva, envolvendo parte de seu contingente administrativo e operacional, sob pena de colocar em risco a continuidade de seu negócio. Esse pode ser um dos piores momentos na vida de uma empresa. Atualmente, a Justiça do Trabalho tem atuado com severidade nestes casos que ficaram conhecidos como “demissão em massa”, determinando que as empresas negociem com os sindicatos da categoria, caso contrário uma reintegração coletiva pode ser decretada.

A decisão da empresa deve considerar outras variáveis igualmente importantes: abrir mão de anos de investimento na capacitação de dezenas, centenas ou até milhares de colaboradores; a interrupção abrupta da segurança e da fonte de renda dos colaboradores atingidos, impactando as suas vidas pessoais, profissionais e familiares; e outra igualmente importante, a insegurança daqueles que permanecerão nos seus empregos. A demissão coletiva, apesar de sua complexidade e impactos, é uma alternativa viável, pois produz resultados concretos e imediatos, enquanto que outras podem requerer tempo e investimentos adicionais, muitas vezes indisponíveis na ocasião.

Sendo inevitável a demissão coletiva, qual é o melhor jeito a se fazer com aquelas pessoas selecionadas para deixar o emprego? Como mitigar o clima de insegurança que vai afetar diretamente a confiança dos colaboradores que ficam, alterando seus comportamentos e atitudes, comprometendo os resultados da empresa? É nessa ocasião que a dignidade e o respeito viram protagonistas da situação, e neste momento há algumas formas de agir:

Porta da frente – Assim como uma visita, os desligados devem sair por onde entraram, a porta da frente. Sinal claro e imprescindível de dignidade e respeito tanto para quem está sendo desligado

quanto para quem irá permanecer nos quadros da empresa, que certamente estará pensando como será quando chegar a sua vez.

De uma só vez e sem demora – Esse procedimento, aliado à transparência e agilidade no processo de demissão coletiva, minimiza os impactos da medida. A ação subsequente e imediata é informar e esclarecer aos colaboradores que ficam, encerrando o processo e promovendo um retorno mais rápido à normalidade. Mais uma vez, é dignidade e respeito para os desligados e para os que continuam. Quem comunica é o líder imediato.

A notícia da demissão coletiva, tanto para os que saem quanto para os que ficam, é responsabilidade indelegável do líder imediato das pessoas. Afinal, essa é uma excelente oportunidade para consolidar a sua liderança perante a equipe e manter a produtividade da empresa.

Fonte: Empresas & Negócios, por Heli Gonçalves Moreira, 09/04/2014

5. TST: Grupo pagará em dobro por mudanças indevidas na escala de folgas

O grupo Cencosud Brasil Comercial, que engloba a segunda maior rede de supermercados do Nordeste (G.Barbosa), foi condenado a pagar em dobro as folgas semanais usufruídas de forma irregular por um empregado. A decisão, da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi unânime.

Os ministros da turma consideraram irregular uma cláusula prevista em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) celebrado entre a empresa e o Ministério Público do Trabalho (MPT) que autorizava a alteração da escala de folgas. Cabe recurso.

O comerciário alegou que seu direito de usufruir do descanso semanal remunerado no dia correto foi desrespeitado ao longo de todo o contrato. Segundo ele, quando a folga semanal coincidia com o domingo no qual estava escalado, acabava trabalhando oito dias seguidos, em violação à Constituição Federal, que prevê o repouso preferencialmente aos domingos.

Na contestação, o grupo empresarial destacou que a Lei nº 605, de 1949, que trata do repouso semanal remunerado, não obriga que este seja sempre aos domingos.

A primeira e segunda instâncias foram contrárias ao pedido do trabalhador. O empregado então interpôs novo recurso, desta vez ao TST.

A 5ª Turma confirmou a obrigatoriedade de respeito à periodicidade legal para o descanso e ressaltou que o órgão ministerial não teria cumprido seu papel constitucional de defensor dos interesses públicos da ordem jurídica e, principalmente, dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Fonte: Valor Econômico S.A., 30/04/2014

6. Trabalho aprova política de valorização de longo prazo do salário mínimo

Nesta quarta-feira (9), a Comissão aprovou o PL 3.771/12, do deputado Jorge Boeira (PP-SC), que dispõe sobre a política de valorização de longo prazo do salário mínimo.

O relator, deputado André Figueiredo (PDT-CE) proferiu parecer pela rejeição deste e pela aprovação do PL 7.185/14, do deputado Roberto Santiago (PSD-SP), que contempla na política de valorização também os aposentados.

O projeto de autoria do deputado Roberto Santiago (PSD-SP) amplia para 2015 a política de valorização do salário mínimo e inclui no texto aposentados e pensionistas.

A matéria também será analisada nas Comissões de Finanças e Tributação, de Constituição, Justiça e Cidadania em caráter conclusivo. Assim o projeto segue direto ao Senado sem precisar passar pelo Plenário.

Fundo de Amparo ao Aposentado

O Colegiado aprovou também o PL 5.692/09, do Arnaldo Faria de Sá (PTB-SP), que institui o Fundo de Amparo ao Aposentado.

Apresentou parecer pela aprovação do projeto, o relator, deputado Sandro Mabel (PMDB-GO). A proposta também será analisada nas comissões de Seguridade Social e Família; Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça.

Assédio moral nas relações do trabalho

Aprovou ainda com alteração o Requerimento 334/14, do deputado Vicentinho (PT-SP), que requer a realização de audiência pública para debater sobre assédio Moral nas relações do trabalho, em razão ao dia 28 de abril - Dia Internacional em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

Enfraquecimento institucional da ANTT

Os deputados aprovaram o Requerimento 336/14, do deputado Roberto Santiago (PSD-SP), que solicita realização de audiência pública para discussão o enfraquecimento institucional da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) diante da falta de efetivo de servidores do Quadro Efetivo e a convocação imediata de concursados excedentes aprovados no concurso público da ANTT do ano de 2013.

Artesão

Dentre os projetos em pauta, foi aprovado o PL 7.755/10 (PLS 136/09), do senador Roberto Cavalcanti (PRB-PB), que dispõe sobre a profissão de artesão.

O relator, deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA) apresentou parecer pela aprovação deste e pela rejeição dos PLs 763/11, 3.795/12, 925/11 e 4.544/12, apensados. A matéria também será analisada nas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição, Justiça e Cidadania.

Estatuto dos policiais-militares do DF

O Colegiado aprovou ainda parecer pela rejeição ao PL 3.781/08, do deputado Jair Bolsonaro (PP-

RJ), que acresce parágrafo único ao artigo 32 da Lei 7.289, de 18 de dezembro de 1984, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Distrito Federal.

Apresentou parecer pela rejeição, o relator, deputado Policarpo (PT-DF). A proposta também será analisada nas Comissões de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - 09/04/2014

7. Seis horas para garis e dia nacional para trabalhadores em sindicatos

A Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou, em caráter conclusivo, na última quarta-feira (2), proposta que estabelece jornada de trabalho de seis horas diárias e 36 semanais para garis e motoristas de veículos coletores de lixo.

Atualmente, a jornada é de até oito horas diárias.

O PL 1.590/11, apresentado pelo deputado Roberto Santiago (PSD-SP) – que é um dos vice-presidentes da União Geral dos Trabalhadores (UGT), segue agora para o Senado, caso não haja recurso para votação em plenário.

Dia Nacional do Empregado Sindical

A CCJ também aprovou, em caráter conclusivo, o PL 3.562/12, do deputado Jose Stédile (PSB-RS), que institui o Dia Nacional do Empregado Sindical, a ser comemorado, anualmente, no dia 9 de maio.

A data escolhida, 9 de maio, deve-se ao fato de ter sido quando foi aprovado a Lei 11.295/06, que alterou o artigo 526 da CLT, estabelecendo o direito de sindicalização para o empregado de entidade sindical.

O projeto é da lavra da Fites (Federação Interestadual dos Trabalhadores em Entidades Sindicais), que aprovou sua formulação no 2º congresso da categoria, em 2009.

A matéria agora segue para o Senado, caso não haja requerimento para a votação em plenário.

A ideia do autor é contribuir para o fortalecimento da categoria. O parecer do relator, deputado Beto Albuquerque (PSB-RS), foi favorável.

Fonte: DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - 06/04/2014

LEGISLAÇÃO**1. Portaria MTE nº 589, de 28/04/2014 – DOU 30/04/2014 - Disciplinar as medidas a serem adotadas pelas empresas em relação à notificação de doenças e acidentes do trabalho**

Disciplinar as medidas a serem adotadas pelas empresas em relação à notificação de doenças e acidentes do 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;

Considerando o disposto no art. 169 da Consolidação das Leis do Trabalho, relativamente à notificação obrigatória das doenças profissionais e outras relacionadas ao trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita;

Considerando que a Convenção n.º 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957, estabelece em seu art. 14 que os acidentes do trabalho e os casos de doenças profissionais deverão ser notificados à inspeção do trabalho, nos casos e na forma determinada pela legislação nacional; e

Considerando o disposto no art. 20 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que trata da relação dos agravos que caracterizam doenças profissionais e o do trabalho, resolve:

Art. 1º Disciplinar as medidas a serem adotadas pelas empresas em relação à notificação de doenças e acidentes do trabalho.

Art. 2º Todo acidente fatal relacionado ao trabalho, inclusive as doenças do trabalho que resultem morte, deve ser comunicado à unidade do Ministério do Trabalho e Emprego mais próxima à ocorrência no prazo de até vinte e quatro horas após a constatação do óbito, além de informado no mesmo prazo por mensagem eletrônica ao Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no endereço dsst.sit@mte.gov.br contendo as informações listadas em anexo a esta norma.

Art. 3º A comunicação de que trata o art. 2º não suprime a obrigação do empregador de notificar todos os acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, com ou sem afastamento, comprovadas ou objeto de suspeita, mediante a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT apresentada ao órgão competente do Ministério da Previdência Social.

Art. 4º O Ministério do Trabalho e Emprego apresentará periodicamente ao Comitê Executivo criado pelo Decreto n.º 7.602, de 7 de novembro de 2011, a relação de agravos que caracterizam doenças relacionadas ao trabalho, a ser publicada no dia 28 de abril seguinte, dia mundial de segurança e saúde no trabalho.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO

Empregador	
CNPJ, CEI ou CPF	
Endereço e telefone da empresa	
Número da CAT registrada	
Data do Óbito	
Nome do Acidentado	
Endereço do acidente	
Situação geradora do acidente	

2. Portaria SPPE nº 132, de 29/04/2014 - DOU de 02/05/2014 - Aprova o Manual de Normatização da Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego.

Aprova o Manual de Normatização da Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego.

O **Secretário de Políticas Públicas de Emprego - Substituto**, no uso de suas atribuições, e nos termos dos artigos 67 e 116 da lei 8666 de 21 de junho de 1993, e o art. 67 da Portaria Interministerial nº 507 de 24 de novembro de 2011,

Resolve:

Art. 1º Aprovar o Manual de Normatização da Intermediação de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 2º As Orientações e padrões estabelecidos para a execução das ações de Intermediação de Mão de Obra devem ser observados por todas as agências do SINE, que terão um período de adaptação de noventa dias, a contar da data desta publicação.

Art. 3º O Manual será disponibilizado em meio eletrônico pelos sites: <https://sppe.mte.gov.br> e do www.mte.gov.br.

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

Silvani Alves Pereira

3. Portaria SPPE nº 133, de 29.04.2014 - D.O.U.: 02/05/2014 - Altera a Portaria nº 1, de 28 de janeiro de 1997, que dispõe sobre os princípios normativos referentes à Identificação Profissional, particularmente alusivos à emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Altera a Portaria nº 1, de 28 de janeiro de 1997, que dispõe sobre os princípios normativos referentes à Identificação Profissional, particularmente alusivos à emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

O **SECRETÁRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO - SUBSTITUTO**, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 10, inciso II, do Decreto no- 5.063, de 3 de maio de 2004, e:

Considerando a necessidade de ampliar a rede de atendimento de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para estrangeiros com estada legal no País,

Resolve:

Art. 1º Alterar o disposto no caput do art. 9º e revogar o seu §1º da Portaria nº 1, de 28 de janeiro de 1997, que passa a vigorar com o seguinte texto:

"Artigo 9º A emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para estrangeiros com estada legal no País será feita exclusivamente pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego."

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Silvani Alves Pereira

4. Lei nº 12.964, de 08/04/2014 – DOU de 09/04/2014 - Altera a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências.

Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências.

Íntegra: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm

5. Portaria MTE nº 590, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/ 2014 - Altera a Norma Regulamentadora n.º 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

Altera a Norma Regulamentadora n.º 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Íntegra:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD34412C63C8/Portaria%20n.%C2%BA%20590%20\(Alter%20a%20NR-04\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD34412C63C8/Portaria%20n.%C2%BA%20590%20(Alter%20a%20NR-04).pdf)

6. Portaria nº 591, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/2014 - Altera o Anexo II da Norma Regulamentadora n.º 28

Altera o Anexo II da Norma Regulamentadora n.º 28, que dispõe sobre fiscalização e penalidades.

Íntegra:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD438C4943DC/Portaria%20n.%C2%BA%20591%20\(Alter%20a%20NR-28\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD438C4943DC/Portaria%20n.%C2%BA%20591%20(Alter%20a%20NR-28).pdf)

7. Portaria MTE nº 592, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/2014 - Altera a Norma Regulamentadora n.º 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.

Altera a Norma Regulamentadora n.º 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.

Íntegra:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD3CC8050B7B/Portaria%20n.%C2%BA%20592%20\(Alter%20a%20NR-34\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD3CC8050B7B/Portaria%20n.%C2%BA%20592%20(Alter%20a%20NR-34).pdf)

8. Portaria MTE nº 593, de 28/04/2014 – DOU de 30/04/2014 - Inserir o Anexo I - Acesso por Cordas - na Norma Regulamentadora n.º 35 - Trabalho em Altura

Aprova o Anexo I - Acesso por Cordas - da Norma Regulamentadora n.º 35 - Trabalho em Altura.

Íntegra:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD35969A6898/Portaria%20n.%C2%BA%20593%20\(Alter%20a%20NR-35\)%20Acesso%20por%20Cordas.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD35969A6898/Portaria%20n.%C2%BA%20593%20(Alter%20a%20NR-35)%20Acesso%20por%20Cordas.pdf)

9. Portaria MTE nº 594, de 28/04/2014 – DOU de 02/05/2014 - Altera a Norma Regulamentadora n.º 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão.

Altera a Norma Regulamentadora n.º 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão.

Íntegra:

[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD35F91A69E4/Portaria%20n.%C2%BA%20594%20\(Nova%20NR-13\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD35F91A69E4/Portaria%20n.%C2%BA%20594%20(Nova%20NR-13).pdf)