

Centrais voltam a discutir redução da jornada com Temer

Agencia Estado - Representantes de seis centrais sindicais - CUT, Força Sindical, CGTB, Nova Central, CTB e UGT - voltam a se reunir amanhã, em Brasília, com o presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer (PMDB-SP), para estabelecer uma data para a votação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 231/95, que reduz a jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais. O encontro será no final da tarde, após reunião entre Temer e representantes de entidades empresariais, de acordo com o deputado Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), o Paulinho, presidente da Força Sindical. "A ideia é que a data de votação da emenda seja marcada amanhã", disse.

Na terça-feira passada, representantes das seis centrais sindicais receberam deputados e senadores na chegada ao aeroporto Juscelino Kubitschek, em Brasília, na abertura do ano legislativo. Depois, reuniram-se com Temer para propor a votação da PEC. A ideia é votar a proposta ainda no primeiro semestre porque depois o Congresso será esvaziado pelo período eleitoral.

Em junho passado, a Comissão Especial que analisa a redução de jornada aprovou o relatório apresentado pelo deputado Vicentinho (PT-SP), que trata da PEC 231/95. A medida também aumenta o valor da hora extra de 50% do valor normal para 75%. As centrais argumentam que com menos horas trabalhadas cerca de dois milhões de empregos serão criados.

Enquanto sindicatos se mobilizam para tentar aprovar a PEC, entidades patronais se posicionam contra a redução da jornada. A Federação e o Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp/Ciesp) divulgaram nota hoje argumentando que diversas experiências internacionais mostram que objetivo do projeto - aumento dos postos de trabalho - não será alcançado. "A medida, além de não criar emprego, comprometeria a competitividade brasileira, poderia reduzir os níveis de produção e as exportações e provocar o aumento de preços em numerosos produtos, bens de consumo e serviços", diz a nota.

Paulo Skaf, presidente da Fiesp e do Ciesp, diz que a redução do período semanal de trabalho, de 48 para 44 horas, estabelecida pela Constituição de 1988, "não criou um emprego sequer".

DANO COLETIVO: Empresa é condenada por incentivar processos

CONSULTOR JURÍDICO - A empresa de transporte paraense Transurb foi condenada a pagar indenização por dano moral coletivo pela conduta de estimular seus empregados demitidos a recorrerem à Justiça para receber as verbas rescisórias. A condenação foi imposta pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar recurso do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região (PA/AP), que contestou sentença favorável à empresa.

Ao analisar o caso no TST, o ministro Caputo Bastos verificou que a Transurb era recorrente na prática ilegal de orientar os seus empregados demissionários a recorrer à Justiça para receber as verbas. Constatou, ainda, que a orientação era feita pela própria chefe do departamento pessoal da empresa. O relator informou que essa estratégia permitia à Transurb se livrar do prazo estipulado pelo artigo 477 da CLT para quitar as verbas rescisórias devidas ao empregado e transformava a Justiça trabalhista "em um órgão meramente homologador dos acordos feitos em juízo para efeito de quitação do contrato de trabalho".

O relator ressaltou que o reconhecimento do dano moral coletivo, além de procurar coibir a empresa a continuar a praticar essa conduta “condenável do ponto de vista ético, jurídico e legal” e a utilizar a Justiça do Trabalho indevidamente como mero órgão homologador de rescisões contratuais, tem também a função de se evitar “a explosão de ações com pedidos de danos morais individuais decorrentes desse ato ilícito praticado pela empresa”.

Ao falar sobre o conceito do dano moral, o ministro citou a Constituição de 88 e os artigos 186 e 927 do Código Civil, que tratam da questão. Ele explicou que “o dano moral pode atingir a pessoa, na sua esfera individual, mas também um grupo determinável ou até uma quantidade indeterminada de pessoas que sofrem os efeitos do dano derivado de uma mesma origem”. A sua tese foi seguida pelos demais ministros da 7ª Turma para condenar a empresa por dano moral coletivo. Os ministros consideraram que o ato ilícito por ela praticado não atentou apenas contra o empregado do presente caso, mas contra toda a coletividade de trabalhadores. A Turma entendeu que foi violado o artigo 5º, V e X, da Constituição. **RR-54340-93.2004.5.08.0004**

FIM DE ATIVIDADES: Membro de Cipa pode perder estabilidade, diz TST

CONSULTOR JURÍDICO - Um empregado da empresa Farmácia Brasil, do Rio de Janeiro, perdeu a estabilidade no emprego, que é garantida aos membros da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho), porque a filial em que trabalhava foi fechada. Assim, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho considerou o motivo suficiente para autorizar a sua demissão.

A dispensa havia sido rejeitada na 5ª Turma do TST. Para os ministros, o trabalhador deveria ser aproveitado em outro local da empresa. Mas contrariamente a esse entendimento, a ministra Maria Cristina Peduzzi, relatora do recurso da Farmácia na SDI-1, esclareceu que “a parte final do item II da Súmula 339 do TST” autoriza a demissão do empregado tanto no caso de extinção das atividades da empresa quanto no de fechamento da filial em que ele trabalha.

Todos os ministros da SDI-1 aprovaram o voto da relatora determinando a devolução do processo ao Tribunal Regional do Trabalho, para que o Recurso Ordinário da empresa seja novamente analisado, “partindo da premissa de que a extinção de um dos estabelecimentos é suficiente para afastar o direito à estabilidade do empregado”. **E-ED-RR-63-1998-201-01-00.6**

AUXÍLIO-ACIDENTE: Benefício é devido mesmo se lesão for reversível

CONSULTOR JURÍDICO - O Superior Tribunal de Justiça estabeleceu que o auxílio-acidente é devido pelo INSS mesmo se a lesão sofrida pela vítima for reversível. Com base em tal interpretação, o tribunal rejeitou recurso do órgão e garantiu o direito de uma segurada de São Paulo ao benefício. O recurso foi julgado sob o rito dos recursos repetitivos e será aplicado a todos os casos idênticos. A segurada obteve o auxílio, mas, diante da comprovação de que o seu caso poderia vir a retroceder mediante procedimentos médicos, medicamentos e tratamentos específicos, o INSS alegou que “a concessão do auxílio-acidente só é possível quando se tratar de moléstia permanente”.

No STJ, o relator do recurso, ministro Arnaldo Esteves Lima, explicou que é ponto pacificado dentro do tribunal, que “a possibilidade ou não de irreversibilidade da doença deve ser considerada irrelevante”.

O entendimento dos ministros é o de que, “estando devidamente comprovado o nexo de causalidade entre a redução parcial da capacidade para o trabalho da pessoa e o exercício de suas funções laborais habituais, não é cabível afastar a concessão do auxílio-acidente somente pela possibilidade de desaparecimento dos sintomas da patologia que acomete o segurado, em virtude de tratamento ambulatorial ou cirúrgico”.

E, no caso em questão, a própria argumentação do INSS afirma, textualmente, que o surgimento da doença na segurada é consequência das atividades laborais desenvolvidas por ela.

Conforme o STJ, a Lei 8.213/91 — referente à concessão de auxílio-doença acidentário — estabelece, para ser concedido o auxílio-acidente, a necessidade de que o segurado empregado (exceto o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial) tenha redução permanente da sua capacidade laborativa em função de acidente de qualquer natureza. A mesma lei também considera, em seu artigo 20, como acidente de trabalho “a doença profissional, proveniente do exercício do trabalho peculiar a determinada atividade”. **REsp 798.913**

Empresa que limitava ida ao banheiro em cinco minutos é condenada

CONSULTOR JURÍDICO (05.02.10) - Alegar que a regra de controlar as idas do funcionário ao banheiro é igual para todos os empregados não descaracteriza a violação da dignidade de cada um. A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu, por unanimidade, o recurso de uma empregada que só podia ir ao banheiro com a autorização da empresa. A Teleperformance CRM S.A. foi condenada a pagar R\$ 10 mil de danos morais para a funcionária. A ministra Rosa Maria Weber, relatora do recurso, afirmou que o fato de a empresa, em conduta abusiva de poder, estender a todos os seus trabalhadores o cumprimento de normas de controle, simulando o respeito ao princípio da igualdade, "não descaracteriza a violação dos direitos de personalidade, à honra, à imagem, à própria dignidade da pessoa humana, constitucionalmente consagrada". A ministra apontou na conduta da empresa violação aos artigos 1º, III, da Constituição e 2º da CLT e determinou o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás), a empresa limitava a uma vez a ida dos trabalhadores ao banheiro, além de controlar o tempo destinado às necessidades fisiológicas: cinco minutos. Além dessas determinações, outras idas ao banheiro precisavam ser justificadas. A empregada reclamou o direito de se movimentar livremente no ambiente de trabalho e contestou a imposição do controle, a seu ver, ilegal, constrangedor, vexatório e humilhante. RR-167500-63.2008.5.18.0009

Ação para reconhecimento de trabalho insalubre não prescreve

Notícias TRT - 3ª Região - Com base no [artigo 11, parágrafo 1º, da CLT](#), a 3ª Turma do TRT-MG afastou a prescrição bienal reconhecida na sentença e, declarando que o reclamante trabalhou em condições insalubres no período de outubro de 1998 a março de 2006, condenou a reclamada a retificar o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário. Este documento contém informações detalhadas sobre as atividades do trabalhador, para fins de requerimento da aposentadoria especial.

O juiz de 1º Grau havia decretado a prescrição do direito de ação do reclamante e determinado a extinção do processo sem resolver o mérito (questão central), considerando que a rescisão contratual aconteceu em março de 2006 e a reclamação foi proposta em abril de 2008, ou seja, mais de dois anos após o término da relação de trabalho. Mas, no entender do juiz convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, não ocorreu a prescrição, porque a reclamação, nesse caso, tem natureza declaratória, já que visa ao reconhecimento do trabalho em condições insalubres.

Conforme esclareceu o relator, essa declaração é necessária à contagem de tempo para aposentadoria especial. Por isso, aplica-se o disposto no artigo 11, parágrafo 1º, da CLT, que exclui da incidência dos prazos prescricionais ali previstos as ações que tenham por objeto anotações que sirvam de prova junto à Previdência Social. "Essa norma legal, não restrita aos casos de anotações na CTPS, aplica-se a quaisquer documentos destinados à apresentação ao ente previdenciário, inclusive ao PPP - Perfil Profissiográfico Profissional"- acrescentou.

Com esses fundamentos, a Turma afastou a prescrição bienal e, após analisar a prova pericial, declarou que o reclamante, ao exercer as atividades de varrição e coleta de lixo urbano, trabalhava em atividade insalubre, em grau máximo, razão pela qual a reclamada foi condenada a retificar o PPP do ex-empregado.

Acidente de trabalho provocado por falta de treinamento gera direito a indenização

Notícias TRF - 1ª Região - A Quinta Turma do TRF da 1.ª Região decidiu que a empresa contratante é responsável por indenizar a família do empregado falecido, em caso de acidente de trabalho, com resultado morte, decorrente de imperícia por falta de treinamento para exercer a função. A responsabilidade da empresa empregadora fundamenta-se, segundo o colegiado, no fato de haver-se omitido na prevenção do acidente.

O juiz em primeira instância condenou a empresa ao pagamento de pensão mensal aos autores no valor de 2/3 do salário do falecido, incluído o 13º salário, a contar da data do fato até a data em que a vítima completaria a idade de 65 anos, e a constituir capital que assegure o efetivo cumprimento da obrigação, nos termos do artigo 602 do Código de Processo Civil, bem como pagar à esposa e aos filhos a quantia de R\$ 20 mil reais, a cada um, a título de dano morais.

A União apelou, alegando que a autora não era parte legítima para requerer os valores que pretendia e que, tendo recebido o seguro de vida da vítima, já não tinha mais valores a exigir.

A Turma entendeu, ainda, que o fato de a viúva-autora ter dado como quitados os valores recebidos pelo seguro de vida da vítima não a impede de receber a indenização decorrente do mesmo fato, por terem fundamentos jurídicos distintos.

Segundo a decisão, são distintos os fundamentos que permitem haver cumulação de benefício previdenciário e pensão civil por morte, conforme previsto na Súmula 229 do Supremo Tribunal Federal (STF). São objetos deste benefício a viúva e seus filhos até a idade de 25 anos.

Por fim, decidiu-se que não estão inclusos na base de cálculo dos honorários os valores futuros devidos (prestações vincendas), de acordo com o entendimento do STJ.

CARTÉIS : Entidade de classe não pode trocar informações estratégicas

CONSULTOR JURÍDICO (LEONOR CORDOVIL e MAURO GRINBERG) - A Secretaria de Direito Econômico, do Ministério da Justiça, editou, em 2009, uma cartilha denominada “Combate a Cartéis em Sindicatos e Associações”. Existem algumas acusações de práticas de cartel formuladas contra entidades de classe e que tramitam pelo Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência. Enfim, a matéria é controversa e merece atenção.

O artigo 15 da Lei 8.884, de 1994 (Lei Concorrencial), dispõe que ela é aplicável às pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, bem como a associações de entidades ou pessoas, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente, com ou sem personalidade jurídica. Já o inciso II do artigo 21 da mesma lei prevê, como infração contra a ordem econômica, “obter ou influenciar conduta econômica uniforme ou concertada entre concorrentes”.

Tais fragmentos deixam muito claro que, ao contrário do que muitos empresários pensam, as entidades de classe não constituem ambientes seguros para trocas de informações, inexistindo dúvida de que a própria entidade – além de seus filiados – pode ser investigada. Documentos, atas, pautas, dados guardados nas instalações das entidades podem ser objeto de ações de busca e apreensão – e já o foram – em decorrência do disposto no artigo 35-A da Lei Concorrencial.

O artigo 23 da Lei Concorrencial, que dispõe sobre as penas a serem aplicadas aos infratores dos termos da mesma lei, determina que a multa será de 6 mil a 6 milhões de UFIRs no caso de penalidades aplicadas às entidades ou pessoas constituídas de fato ou de direito que não exerçam atividade empresarial. Além disso, os

administradores das entidades podem ser condenados, civil e criminalmente, nos termos do artigo 16 da Lei Concorrencial.

LIMITES DAS ENTIDADES DE CLASSE: As entidades de classe desempenham papel fundamental na legítima representação de seus filiados. O artigo 5º, inciso XVII, da Constituição Federal dispõe que é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. Mas a linha entre o que é lícito e o que é ilícito é tênue, e aqui já se focaliza o direito da concorrência: do que podem tratar, em suas reuniões ou outros eventos, os filiados de uma entidade de classe?

Uma entidade de classe tem por objetivo defender e proteger os interesses legítimos e comuns de um mercado ou setor específico da economia. Na maioria dos casos, seus membros são integrantes do mesmo setor, o que significa que muitas vezes são concorrentes diretos. Assim, suas reuniões ou eventos não podem, sob pena de serem considerados infrações contra a ordem econômica, ser local de troca de informações entre concorrentes.

Os riscos dessas trocas de informações são evidentes: acusações de prática de cartel, que constitui a colusão entre empresas que devem competir entre si e que, desta forma, eliminam total ou parcialmente a concorrência, em detrimento dos adquirentes dos produtos ou serviços dessas empresas. Sabe-se que cartéis podem ser feitos por meio de fixação de preços, delimitação dos territórios de ação dos concorrentes, acordos de condições em concorrências públicas ou privadas, etc. Entre as várias práticas cartelizadoras está a troca de informações estratégicas, que elimina total ou parcialmente a concorrência.

As entidades de classe devem observar vários cuidados, entre eles a natureza de reuniões e eventos, as informações e os dados discutidos, o seu potencial de eliminar total ou parcialmente a concorrência. A partir destas observações, as entidades de classe podem e devem ter os cuidados necessários para que suas atividades conduzam à realização de seus objetivos legítimos e lícitos.

A NATUREZA DAS REUNIÕES: Reuniões são lícitas até prova em contrário. O que se pode discutir basicamente é o que afeta o setor como um todo, como, por exemplo, matéria tributária (ex.: mudança de determinada alíquota), campanhas institucionais de promoções gerais (ex.: estímulo à ingestão de determinada fruta), representação do setor perante autoridades (ex.: dificuldade de importação de determinado insumo utilizado por todos), etc.

O que não se pode discutir é bem mais claro, a começar pelos preços praticados e sua composição. Tudo o que for informação estratégica (ex.: nível de estoque, capacidade produtiva, preços pagos pelos insumos, etc.) deve ser motivo de suspeita. Ao se percorrer a lista do artigo 21 da Lei Concorrencial, pode-se ter uma idéia (ainda que limitada, pois a lista não é taxativa) do que é proibido.

Aliás, a mera troca de informações já permite que as empresas alterem seus comportamentos no mercado, deixando de efetivamente competir pois já conhecem as reações dos concorrentes, o que vale para todos. Quando já se sabe o que o outro fará ou poderá fazer, a concorrência é prejudicada e os adquirentes pagam mais e/ou obtêm produtos ou serviços piores.

Podemos agora passar a ter algumas idéias mais claras que bem ilustram tudo o que vai acima exposto:

a) Ao verificar se deve ou não participar de uma entidade de classe, a empresa deve verificar se o estatuto da entidade prevê atividades que podem ser consideradas contrárias à livre concorrência (ex: representar os filiados em negociações comerciais). Ante qualquer item considerado problemático, é aconselhável não ingressar na entidade, ou, sendo condição necessária para participar de um determinado setor, ingressar mas não participar das atividades.

b) Antes de participar de qualquer reunião, a primeira providência é o exame da pauta para constatar se os itens a serem discutidos podem sê-lo. É preciso cuidado extremo com o quase onipresente item “outros assuntos de interesse geral”, que normalmente esconde problemas que devem ser evitados. O ideal é não tê-lo na pauta.

c) Ao participar de uma reunião de entidade de classe e se algum assunto fora de pauta for tratado, e se esse assunto puder constituir infração contra a ordem econômica, é preciso alertar os demais participantes e, se a discussão continuar, é preciso deixar imediatamente o local, pedindo para que esta saída conste de ata e, mais do

que isso, enviar mensagem à entidade esclarecendo o motivo da saída (isso pode constituir prova futura em caso de acusação de prática contrária à ordem econômica).

d) Ao receber a ata, ainda que não tenha ocorrido qualquer incidente, deve-se verificar com grande cuidado os seus termos, para evitar que alguma conclusão seja tirada equivocadamente. Se tiver ocorrido saída nos termos da letra anterior, e se essa saída não tiver sido convenientemente noticiada na ata, é muito importante que seja passada mensagem a todos os participantes da reunião, também nos termos da letra anterior.

EXEMPLOS ÚTEIS

A instituição de “listas negras”, privando determinadas pessoas de participarem de negócios com os filiados da entidade, só tem legitimidade quando esta lista contempla a inadimplência de parceiros de negócios, sendo que isto pode ser considerado mecanismo de proteção.

As informações sobre os mercados só podem ser fornecidas quando agregadas e históricas. Informações agregadas são aquelas que não esclarecem os nomes das empresas; ex.: tal produto contemplou vendas de tantas unidades, não se podendo esclarecer os números de unidades vendidos por cada empresa (evidentemente se se tratar de dupólio isso não vale). Informações históricas são as que são tomadas no passado, em geral com um certo número de meses de distanciamento.

A instituição dos chamados “selos de qualidade” por entidades de classe só é legítima quando não é discriminatória, ou seja, quando não tem em vista a exclusão de determinadas empresas da concorrência (ex.: definição de determinado produto que, assim classificado, passa a ser viável apenas para uma ou poucas empresas).

A atividade das entidades de classe é meritória, legítima e interessante para a economia e para os consumidores. Mas cuidados são necessários para que tal atividade não caracterize qualquer tipo de infração contra a ordem econômica, eliminando a concorrência

Pesquisa & Elaboração

NETO MEDEIROS

Administrador & Advogado

(85) 8732.1538