



Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Fortaleza, 14 de Julho de 2010 - ANO III- Nº 302

CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO

As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.

MTE lança sistema online de homologação de rescisões de contratos de trabalho

Homolognet traz mais agilidade e segurança nos procedimentos. A médio prazo, tempo para recebimento do Seguro Desemprego poderá chegar a cinco dias

PORTAL MTE - Foi lançado nesta quarta-feira (14) o Sistema HomologNet, que agilizará o procedimento de assistência ao trabalhador na fase homologação da rescisão do contrato de trabalho, que passará a ser feita pela Internet, a partir do site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Segundo o ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, a médio prazo, o tempo para homologação da rescisão de contrato e recebimento do Seguro Desemprego poderá chegar a cinco dias. Com a nova ferramenta, todas as fases da rescisão do contrato de trabalho serão melhor controladas, desde a elaboração do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) até a homologação da rescisão contratual, quando devida. **Inicialmente, o programa será implantado no Distrito Federal, Tocantins, Rio de Janeiro, em Santa Catarina e na Paraíba.**

Segundo o ministro Lupi, o Homolognet ajudará empregados e empregadores. "Vamos fazer pela Internet a conferência dos valores das rescisões contratuais, agilizando o trâmite. Assim, evitaremos acúmulo de processo na justiça trabalhista e fraudes no Seguro Desemprego. O Homolognet Também vai acelerar o tempo de pagamento do benefício".

A primeira versão do sistema tratará das rescisões de contrato de trabalho sujeitas a homologação pelas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. Nas versões subseqüentes, deverá tratar das demais rescisões contratuais dos trabalhadores, inclusive daqueles com menos de um ano de serviço, que não estão obrigados à homologação. Segundo a secretária de Relações do Trabalho, Zilmara Alencar, o Homolognet vai tornar a relação de trabalho mais segura, confiável e transparente. Ninguém quer promover rescisão de contrato de trabalho, mas esse é um momento em que há grande transtorno para o trabalhador. O sistema vai dar segurança de que os cálculos das verbas rescisórias estão corretos. E o patrão vai saber que a conta está sendo homologada pelo MTE. Dará garantia para os dois lados".

COMO FUNCIONA - As empresas que realizarem o desligamento de empregados deverão, inicialmente, elaborar via Sistema HomologNet o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, transmitindo o mesmos para os bancos de dados do Ministério do Trabalho e Emprego pela internet. Como o cálculo da rescisão será realizado pelo sistema, tanto o empregador quanto o trabalhador terão segurança jurídica sobre a sua exatidão, pois foi feito por um aplicativo desenvolvido e aferido pelo MTE.

Na data agendada, as partes envolvidas na rescisão comparecerão na unidade do MTE ou no sindicato laboral para que o agente homologador importe, dos bancos de dados do Ministério do Trabalho, o TRCT previamente elaborado pela empresa.

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Na mesma ocasião, será verificado também se a convenção ou o acordo coletivo da categoria prevê outros direitos não informados pela empresa no TRCT, e informará ao trabalhador e ao empregador sobre o valor devido a título de verbas rescisórias. Estando corretos os valores rescisórios, o agente homologador comandará no Sistema a conclusão do processo de homologação. Futuramente, o Sistema compartilhará as informações da homologação com os processos do Seguro Desemprego e do Fundo de Garantia (FGTS).

OBJETIVOS - O Sistema HomologNet visa elaborar o cálculo da rescisão do contrato de trabalho, dando segurança aos trabalhadores e empregadores; agilizar o procedimento de assistência ao trabalhador na fase de homologação da rescisão do contrato; fornecer às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) controle informatizado do agendamento das rescisões contratuais; integrar eletronicamente os procedimentos de liberação do Seguro Desemprego e FGTS, aumentando a segurança contra fraudes; e possibilitar ao Ministério do Trabalho e Emprego melhor acompanhamento da fase final do ciclo do vínculo empregatício.

Vivo deve reconhecer vínculo de empregada terceirizada

CONSULTOR JURÍDICO - A Vivo está obrigada a reconhecer como empregada uma operadora de telemarketing que prestava serviços por meio de um contrato de terceirização considerado fraudulento. A decisão unânime é da Seção I Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou os embargos da empresa contra decisão da 5ª Turma. A SDI-1 manteve a decisão da Turma. A empregada trabalhava na empresa mediante convênio com a Fundação Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

De acordo com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, embora objetivasse a implantação, desenvolvimento e avaliação de novas tecnologias, esse convênio “era um mero ardid para vilipendiar a legislação laboral”, pois não realizava nenhuma pesquisa nem desenvolvia tecnologia. “Os contratados atuavam como meros operadores de telemarketing”, registrou o TRT.

Com a decisão do TRT mantida na 5ª Turma, a Vivo opôs embargos à SDI-1, tentando modificar a sentença. O relator, ministro Horácio Senna Pires, avaliou que a questão trata da discussão da licitude da terceirização nas empresas de telecomunicações, que é regulamentada pela Lei 9.472/97.

Diante disso, o relator Horácio de Senna Pires concluiu que não há reparos a fazer na decisão da 5ª Turma, que foi fundamentada em perfeita harmonia com a Súmula 331, I, do TST. A ilicitude da terceirização foi comprovada mediante o conhecimento de que o “contrato para assessoria técnica foi completamente desvirtuado”, disse o relator. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.* **RR-87900-02.2001.5.01.0012** –

JT julga ação de indenização se não houver decisão da Justiça Comum

NOTÍCIAS TST (LILIAN FONSECA) -A Justiça do Trabalho passou a julgar ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, conforme estabelecido na Emenda Constitucional nº 45, publicada em 31/12/2004. No entanto, se houver sentença de mérito da Justiça Comum, antes da publicação da Emenda, a Justiça do Trabalho perde a capacidade para apreciar a matéria. Com esse entendimento, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de revista da Copel Geração a fim de declarar a incompetência dessa Justiça Especializada para analisar o pedido de indenização feito por ex-empregados da empresa, anulando a decisão do Tribunal do Trabalho da 9ª Região

Serviço disponibilizado aos associados de:





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

(PR) no processo e determinando o retorno dos autos ao Tribunal de Justiça do Estado do Paraná para prosseguir no julgamento.

A conclusão unânime da Turma foi baseada em voto da relatoria da ministra Kátia Magalhães Arruda. A relatora esclareceu que, após a análise pelo Supremo Tribunal Federal de um conflito de competência e a edição da Súmula Vinculante nº 22, foi confirmada a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, desde que não houvesse sentença de mérito da Justiça Comum antes da entrada em vigor da Emenda.

Para o TRT, apesar da existência de sentença cível, o processo deveria permanecer em tramitação na Justiça Trabalhista por se tratar de regra de competência absoluta. No caso, havia decisão da 4ª Vara da Fazenda Pública de Curitiba, no Paraná, de 20/09/2004, sendo que a EC nº 45 é posterior a essa data: 31/12/2004. Portanto, segundo a ministra Kátia, a empresa tinha razão ao reclamar que a interpretação do Regional estava equivocada e desrespeitava o comando constitucional do artigo 114, inciso I, sobre a matéria. (RR-9951700-11.2006.5.09.0013)

Empregador não pode substituir direito à estabilidade da gestante por indenização

Notícias TRT 3ª Região - A estabilidade da gestante é tema que sempre desperta debates no Judiciário trabalhista mineiro. A estabilidade é uma das garantias fundamentais conferidas ao trabalhador com o objetivo de proporcionar a segurança necessária em momentos especiais ou críticos da vida do empregado, impossibilitando a dispensa arbitrária ou abusiva. Esse instituto tem como base os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego. As estabilidades provisórias são aquelas que perduram enquanto existirem os motivos que geraram a sua instituição. Esses motivos decorrem de uma situação especial do empregado como, por exemplo, o cargo que ele ocupa, ou de causa personalíssima, como, por exemplo, a gravidez. A estabilidade decorrente da gestação é disciplinada pela alínea b, do inciso II, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Muito se discute acerca da possibilidade de substituição, por iniciativa do empregador, do direito à estabilidade por uma indenização, no caso específico da empregada gestante.

Ao julgar uma reclamação trabalhista que versava sobre a matéria, o juiz Delane Marcolino Ferreira, titular da Vara do Trabalho de Poços de Caldas, manifestou entendimento no sentido de que o empregador não está autorizado a transformar em dinheiro o direito à estabilidade de sua empregada gestante. Isso porque o direito constitucional que garante a estabilidade da grávida no emprego visa, antes de tudo, à proteção da mãe e da criança, por interesses de ordem pública que ultrapassam a esfera dos interesses individuais. Segundo as ponderações do magistrado, o que a lei busca é proteger a gravidez, dando à mãe a necessária tranquilidade psicológica para enfrentar, da forma mais adequada, as dificuldades naturais do início da maternidade. Essa proteção é de interesse coletivo e visa alcançar tanto a mãe quanto o recém-nascido, de forma a evitar conseqüências nocivas à saúde e à integridade familiar.

Conforme esclareceu o juiz, em situações especiais, os julgadores costumam converter a estabilidade em indenização substitutiva, por entenderem que essa alternativa é a mais razoável. Isso ocorre quando não se

**Serviço
disponibilizado aos
associados de:**





Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

pode mais reintegrar a trabalhadora na função anteriormente exercida, seja por forte incompatibilidade entre as partes, seja por falta de tempo hábil para a realização do direito. Entretanto, a situação analisada pelo juiz é diferente. No caso, foi o próprio empregador quem tomou a iniciativa de dispensar a empregada grávida, mediante o pagamento de indenização substitutiva. Reprovando a conduta patronal, o magistrado salientou que o empregador não pode colocar seus interesses particulares acima de interesses coletivos, pois isso significaria a imposição do poder econômico sobre o direito. Desta forma, o instituto da estabilidade sofreria danos, principalmente quando o empregador é economicamente poderoso, como no caso do processo.

Na avaliação do julgador, a reclamante conseguiu comprovar que sua dispensa causou-lhe prejuízos físicos e psicológicos em um momento delicado, que exigia maiores cuidados para garantir o bem estar da mãe e da criança. O laudo psicológico e os depoimentos das testemunhas confirmaram que a reclamante ficou transtornada com a notícia de sua dispensa, apresentando problemas psicológicos, o que prejudicou a amamentação de seu bebê. Diante desse quadro, o juiz sentenciante concluiu que a empresa deve ser responsabilizada pela dispensa de uma empregada estável, ato ilegal que resultou em prejuízos à saúde física e mental da reclamante e de seu filho, gerando, assim, a obrigação de indenizar.

Nesse contexto, a empresa foi condenada ao pagamento de uma indenização por danos morais correspondente a cinco vezes o valor da maior remuneração da trabalhadora. A condenação inclui ainda o pagamento de indenização substitutiva do valor da previdência privada relativo ao período de estabilidade, pela quantia referente às cotas de participação da entidade patrocinadora. (nº 00153-2007-073-03-00-5)

Ministério Público exige preenchimento de cota

VALOR ECONÔMICO (LUIZA DE CARVALHO) - O Ministério Público do Trabalho (MPT) de Minas Gerais está apertando a fiscalização para o cumprimento da Lei nº 8.213, de 1991, a chamada "Lei de Cotas". A norma determina às companhias com mais de cem funcionários a contratação de um número mínimo de deficientes. O MPT notificou 38 empresas de oito cidades que pertencem à região do Alto Paranaíba. O órgão quer informações sobre a contratação dos portadores de deficiência. Caso as empresas não tenham atingido a cota, têm um prazo de até 120 dias para cumpri-la.

A Lei nº 8.213 determina a contratação de 2% a 5% de portadores de deficiência. A dificuldade em cumprir a norma, no entanto, tem resultado em muitas disputas na Justiça de empresas que recorrem de multas aplicadas pelo MPT. Ao total, a ação do MPT mineiro pode resultar na contratação de 300 deficientes. De acordo com a procuradora do trabalho Fernanda Brito Pereira, o órgão deve insistir em soluções extrajudiciais, evitando o ajuizamento de ações civis públicas. Isso só deve acontecer, segundo ela, nos casos em que a empresa não demonstrar o menor esforço para preencher a cota. De acordo com ela, a reclamação mais frequente das companhias é que não existem portadores capacitados para o trabalho no mercado. "O MPT entende que a empresa tem obrigação de capacitá-los", diz.

Outra alegação comum das empresas é que, por conta da alta procura por deficientes no mercado, a rotatividade desses profissionais têm sido alta nas empresas. "Cabe à empresa oferecer benefícios para manter os empregados", afirma Fernanda. Segundo ela, há muitas situações de "dupla discriminação", em que a empresa seleciona apenas portadores de determinados tipos de deficiência, que trarão um custo menor para a adaptação de seus estabelecimentos.

Serviço
disponibilizado aos
associados de:

