

Informe Sindical



Direito sindical é o tema do mês da Biblioteca do TST

O tema do mês de setembro da Biblioteca Délio Maranhão, do Tribunal Superior do Trabalho, é "Temas de Direito Sindical". A biblioteca oferece mensalmente informação atualizada sobre temas de destaque no debate jurídico contemporâneo. Trata-se de uma pequena bibliografia selecionada a partir de assunto previamente escolhido pela Comissão de Documentação do TST. O contexto da pandemia e da crise econômica e sanitária reforça ainda mais a importância do assunto.

As obras selecionadas este mês abordam temas como sindicalismo e greve no Estado Democrático de Direito, a participação sindical feminina, as lacunas normativas sobre as condutas antissindicais, a quarta revolução industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas e os caminhos da democratização sindical após a Reforma Trabalhista.

A escolha do Direito Sindical como tema do mês vem em consonância com a grande importância desse assunto, que vem sendo reforçada após inúmeros acontecimentos nas esferas sindicais e trabalhistas ocasionados pela Covid-19.

O reconhecimento, pela Constituição Federal, das convenções e acordos coletivos de trabalho demonstra o poder indescritível da negociação coletiva e, desse modo, diante dos desafios atuais.

Por conta disso, há de se valorizar e reconhecer a negociação coletiva como importante instrumento de mediação de conflitos nas relações de trabalho, nos termos do inciso XVI, Art. 7º, da Constituição Federal, mesmo porque acaba por reforçar não só o princípio da autonomia coletiva da vontade, como também a representação sindical.

A negociação coletiva ganhou ainda mais força por conta da Reforma Trabalhista e passou a ter novo destaque por ser importante ferramenta conferida pela pandemia da Covid-19. Essas oportunidades serão bem aproveitadas desde que a entidade sindical exerça a representatividade de forma efetiva e direta.

Desse modo, as entidades sindicais precisam focar, pois só com a negociação é que podemos flexibilizar a legislação trabalhista (negociado sobre o legislado). Além disso, essa atuação demonstra maior integração e comprometimento da entidade para com o seu principal consumidor: a empresa.

Esperamos que as negociações coletivas se reforcem como instrumento de integração entre as entidades patronais, laborais e empresárias.

Fonte: TST, Secom, setembro de 2020

Acordos trabalhistas durante a pandemia

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, os procedimentos de conciliação e mediação são parte intrínseca da Justiça do Trabalho. Durante a pandemia atual, decorrente do coronavírus, eles têm se mostrado uma forma de solução consensual rápida e efetiva para diversos conflitos entre empregados e patrões.

O que é conciliação e mediação?

Os procedimentos de mediação e de conciliação têm previsão no Código de Processo Civil e são classificados como métodos de solução consensual de conflitos. Como tais, devem ser estimulados por juízes, advogados, defen-



► sores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial (CPC, Artigo 1º, parágrafo 3º).

No Judiciário, eles ganharam ainda mais importância com a Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Com isso, os órgãos da Justiça passaram a oferecer mecanismos alternativos e consensuais de soluções de controvérsias e a prestar atendimento e orientação ao cidadão.

Quando posso conciliar?

A conciliação trabalhista pode ser realizada a qualquer momento antes da proclamação da sentença (CLT, Artigo 764), mas a proposta de conciliação é obrigatória em dois momentos: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (Artigo 846) e depois de apresentadas as razões finais pelas partes (Artigo 850).

Como posso conciliar?

Qualquer parte do processo pode tentar uma conciliação ou uma mediação. Para isso, basta comunicar essa intenção ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT), ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc) ou à Vara do Trabalho em que o processo tramita. Em seguida, será marcada uma audiência e, no dia agendado, as partes, perante o juiz do trabalho, tentarão fechar um acordo que seja benéfico para ambas.

A intenção de conciliar pode ser manifestada nos Núcleos de Conciliação existentes ou em outros setores indicados pelos TRTs. A conciliação pode ser realizada com o processo ainda em andamento ou antes de ser ajuizado.

Vantagens da conciliação

O tempo médio de tramitação processual nas Varas do Trabalho, de janeiro até maio de 2020, foi de 247 dias. Ou seja, o processo, em média, demora cerca de oito meses para que seja prolatada a sentença. Com a conciliação, o conflito de interesses pode ser resolvido de forma bem mais rápida. Uma ex-vendedora de uma loja de chocolate de Porangatu (GO), por exemplo, solucionou seus pedidos trabalhistas em apenas 27 dias, graças a um acordo realizado na Justiça do Trabalho. Outro exemplo recente foi o de trabalhadores de indústrias de papel, papelão e cortiça da região metropolitana de Lages (SC), cujo acordo beneficiou 270 empregados e pôs fim a uma disputa judicial que durou mais de uma década.

Como as conciliações atualmente estão sendo realizadas por videoconferência, é possível chegar a um acordo mesmo quando empregado e patrão moram em países diferentes. Uma ex-repórter, residente nos Estados Unidos, chegou a um acordo, mediado pelo Cejusc da 17ª Região (ES), com uma editora de rádio e TV onde trabalhou no período em que morava no Brasil. Um caminhoneiro brasileiro, em trabalho no Suriname, também conseguiu conciliar com seu ex-empregador, com a mediação da 2ª Vara do Trabalho de Sinop (MT).

Segurança jurídica

Outra vantagem é que os acordos firmados na Justiça do Trabalho garantem soluções equilibradas e segurança jurídica, pois não podem ser questionados no futuro. Assim, esses instrumentos conferem maior celeridade à Justiça e promovem, de forma efetiva, a pacificação social, a solução e a prevenção de litígios. A disciplina apropriada, por meio de programas já implementados no País, tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses e a quantidade de recursos e facilitado a execução de sentenças.

Mediação pré-processual

Instituídas em 2016 no Tribunal Superior do Trabalho por meio do Ato TST.GP nº 168/2016, a mediação e a conciliação pré-processual em dissídios coletivos evitam o ajuizamento de dissídios e proporcionam a mais ampla pacificação social no âmbito das categorias profissionais e econômicas que optam pelo procedimento. Ou seja, para ter acesso ao apoio do magistrado, não é necessário ajuizar uma ação trabalhista.

Resultados

De acordo com o Relatório Justiça em Números 2019 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais concilia, com 24% do total de casos solucionados por meio de acordo. Em 2019, a conciliação nas Varas do Trabalho foi de 42,9%, com mais de 853 mil acordos que resultaram no pagamento de mais de R\$ 14,4 bilhões aos trabalhadores.

De janeiro a julho de 2020, o índice de conciliação geral da Justiça do Trabalho foi de 39,5% (270,8 mil conciliações), com mais de R\$ 6 bilhões pagos por acordo no primeiro grau.

Fonte: TST, Secom, setembro de 2020

TST não reconhece estabilidade de gestante em contrato de trabalho por prazo determinado

Por decisão unânime, a 4ª turma do TST negou pretensão de aprendiz que buscava o reconhecimento da estabilidade de gestante em contrato de trabalho por prazo determinado.

No caso, a reclamante firmou com a reclamada contrato de aprendizagem com duração de 12 meses. Quando do término do contrato, a empregada encontrava-se grávida. Em 1º e 2º graus de jurisdição, o pedido de estabilidade foi negado.

Ao analisar o recurso da reclamante, o ministro relator Alexandre Luiz Ramos afirmou que não houve dispensa no caso, e sim o término de um contrato de trabalho por manifestação de ambas as partes, ou seja, na data estipulada entre elas.

“A meu juízo, não existe estabilidade provisória em contrato de experiência, com reintegração ou à indenização equivalente, visto que não há dispensa arbitrária nem por justa causa, mas, sim, término do contrato no dia estipulado pelos contratantes.”

Neste sentido, prosseguiu o relator, há tese firmada pelo STF, qual seja, somente incidirá a estabili-

dade de emprego à empregada gestante no caso de dispensa sem justa causa.

Durante o voto, o ministro arguiu que contrato de trabalho por prazo determinado e estabilidade são institutos incompatíveis, vez que os objetivos são totalmente opostos. Um estabelece o prazo limítrofe do instrumento de trabalho enquanto o outro objetiva manter o contrato vigente.

“Na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do ADCT, ante a superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018.”

Fonte: TST (RR/CF), processo: 1001175-75.2016.5.02.0032

Reclamante realizará trabalho social para quitar honorários sucumbenciais

No Espírito Santo, homem que perdeu demanda trabalhista deverá realizar trabalho social como forma de quitação de honorários sucumbenciais. A previsão consta em acordo firmado pelo escritório credor e o reclamante e homologado pelo juiz do Trabalho Ney Alvares Pimenta Filho, da 11ª vara de Vitória.

O trabalhador ajuizou ação contra um bar pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício. No entanto, teve seu pedido julgado improcedente e, por conseguinte, fora condenado em honorários sucumbências. Porém, a parte era beneficiária da justiça gratuita e o escritório credor não pôde executar os honorários.

Diante desse fato, o juiz abriu ao reclamado-exequente prazo para dizer se tinha interesse em man-

ter ativo o processo ou se renunciava aos proveitos da presente execução.

Então, o patrono da reclamada solicitou audiência de conciliação, oferecendo ao autor a possibilidade de quitação das verbas honorários prestando serviços sociais em uma instituição social, o que foi aceito pelo autor e homologado pelo juiz do Trabalho.

A instituição promove atividades que colaboram com o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Os trabalhos sociais serão realizados uma vez por semana, por no mínimo 2 horas semanais.

Fonte: TRT 7, processo: 0001007-68.2018.5.17.0011

“DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITOS SOCIAIS. RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO. LABOR EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. LIMITE DE JORNADA. HORAS EXTRAS.

A Carta de Outubro reconhece expressamente a negociação coletiva de trabalho, consagrando-a em seu art. 7º, XXVI. Corolariamente, permite que o limite máximo de duração da jornada em turnos ininterruptos de revezamento seja excepcionado, caso haja negociação coletiva de trabalho dispondo de maneira diversa à previsão do texto magno (art. 7º, XI), hipótese na qual se subsume a situação dos autos. Assim, não há falar, na espécie, em extrapolação da jornada de trabalho, não sendo devido ao recorrente o pagamento de horas extras. Recurso improvido. (TRT 7, 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, Processo 0000682-85.2018.5.07.0039, Acórdão RO, Publicado em 17/09/2020).”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISITA OBREIRO RITO SUMARÍSSIMO CONDENÇÃO DO BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS - COMPATIBILIDADE DO ART. 791-A, § 4º, DA CLT COM O ART. 5º, XXXV, XXXVI E LXXIV, DA CF TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO.

1. Nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, constitui transcendência jurídica da causa a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

2. O debate jurídico que emerge do presente processo diz respeito à compatibilidade do § 4º do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, que determina o pagamento de honorários advocatícios pelo beneficiário da justiça gratuita, quando sucumbente e tenha obtido em juízo, neste ou em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, frente aos princípios do livre acesso ao Judiciário, da segurança jurídica e da assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem a insuficiência de recursos, esculpido nos incisos XXXV, XXXVI e LXXIV do art. 5º da Constituição Federal, questão que, inclusive, encontra-se pendente de análise pela Suprema Corte em sede de controle concentrado de constitucionalidade (ADI 5.766-DF, Rel. Min. Roberto Barroso).

3. Conforme se extrai do acórdão recorrido, a Autora, que litiga sob o pálio da justiça gratuita, foi condenada

ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em benefício dos advogados das Reclamadas, no percentual de 5% do valor atualizado da causa para os pedidos não acolhidos na presente reclamação trabalhista.

4. Como é cediço, a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/17, ensejou diversas alterações no campo do Direito Processual do Trabalho, a fim de tornar o processo laboral mais racional, simplificado, célere e, principalmente, responsável, sendo essa última característica marcante, visando coibir as denominadas “aventuras judiciais”, calcadas na facilidade de se acionar a Justiça, sem nenhum ônus ou responsabilização por postulações carentes de embasamento fático.

5. Nesse contexto foram inseridos os §§ 3º e 4º no art. 791-A da CLT pela Lei 13.467/17, responsabilizando-se a parte sucumbente, seja a autora ou a demandada, pelo pagamento dos honorários advocatícios, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o que reflete a intenção do legislador de desestimular lides temerárias, conferindo tratamento isonômico aos litigantes. Tanto é que o § 5º do art. 791-A da CLT expressamente dispôs acerca do pagamento da verba honorária na reconvenção. Isso porque apenas se tiver créditos judiciais a receber é que o empregado reclamante terá de arcar com os honorários se fizer jus à gratuidade da justiça, pois nesse caso já não poderá escudar-se em pretensa insuficiência econômica.

6. Percebe-se, portanto, que o art. 791-A, § 4º, da CLT não colide com o art. 5º, XXXV, XXXVI e LXXIV, da CF, ao revés, busca preservar a jurisdição em sua essência, como instrumento responsável e consciente de tutela de direitos elementares do ser humano trabalhador, indispensáveis à sua sobrevivência e à da família.

7. Assim, não demonstrada a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT, não merece reforma o acórdão regional que manteve a condenação da Autora sucumbente ao pagamento de honorários advocatícios, restando incólumes os dispositivos apontados como violados na revista. Agravo de instrumento desprovido. (TST, 4ª Turma, AIRR - 1000308-30.2019.5.02.0080, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Publicação: 18/09/2020).”

Reunião, por meio de videoconferência, do dia 8 de setembro de 2020 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (Cercs).

Processos analisados:

Processo nº 069

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de João Pessoa
Relator: Lázaro Gonzaga

Processo nº 479

Interessado: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Espírito Santo
Relator: Kelsor Fernandes

Processo nº 481

Interessado: Sindicato dos Lojistas do Comércio de Colatina
Relator: Silvio Yassunaga Brito

Processo nº 494

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Veículos, Peças e Acessórios para Veículos do Estado do Espírito Santo
Relator: Rubens Medrano

Processo nº 844

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Palmeira das Missões
Relator: Ivo Dall'Acqua Junior

Processo nº 2149

Interessado: Du Pont (Filial Rio Grande do Sul)
Relator: Ivo Dall'Acqua Junior

Processo nº 2150

Interessado: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Rondônia
Relator: Rubens Medrano

Processo nº 2151

Interessado: 1000 Contas Precisão em Contabilidade
Relator: Aldo Gonçalves

Processo nº 2152

Interessado: 1000 Contas Precisão em Contabilidade
Relator: Denis Cavalcante

Processo nº 2153

Interessado: 1000 Contas Precisão em Contabilidade
Relator: Ivo Dall'Acqua Júnior

INFORME SINDICAL
Ano XXV, nº 322, SETEMBRO, 2020
Área responsável: Divisão Sindical
Editor responsável: Patrícia Duque
Redação técnica: Roberto Lopes
Projeto gráfico: Gecom/PV
Diagramação: Gecom/PV
Revisão: Denise Scofano

ds@cnc.org.br
www.cnc.org.br

Esta e outras edições do *Informe Sindical* podem ser lidas na íntegra no Portal da CNC.