

BOLETIM

eletrônico



Brasília | 28 de fevereiro de 2015 | número 31



XXXVII CONAT terá parceria da OAB Mato Grosso do Sul

Pág. 3

ABRAT divulga nota
lamentando assassinatos de
advogados no Brasil [Pág. 2](#)

Comitê gestor do PJe na Justiça do
Trabalho estabelece diretrizes para
2015-03-02 [Pág. 4](#)



Ex-dirigente da
ABRAT é o novo
presidente do
Conselho Editori-
al da Revista de
Direito do Tra-
balho da Editora
Fórum
[Pág. 4](#)



Giro pelo carnaval dos advoga-
dos trabalhistas [Pág. 16](#)

NOTA OFICIAL

ABRAT se manifesta em relação aos assassinatos de advogados no Brasil

Mais um advogado assassinado! Semanalmente temos notícias de atentados a advogados. Até quando?

A ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS, se solidariza com familiares de advogados vítimas de homicídio e aos colegas ameaçados por tentativas de homicídios e expressa seu profundo pesar, embalada pelos naturais laços que unem os exercentes de um idêntico ofício, e registra a especial preocupação com a crescente elevação da violência por razões diretas ou conexas ao exercício da nobre profissão, essencial à Justiça, conforme se lhe qualifica a Constituição.

Todos os tiros à Advocacia são certos. Almejam o medo e o temor, com a finalidade de recuo e desistência.

Contudo, ao final alvejamos, fatalmente o Estado Democrático de Direito.

A ABRAT rende suas máximas homenagens aos mártires das últimas páginas da larga história da Advocacia Brasileira, defensores dos plurais interesses da sociedade e dos caros e máximos valores do Estado de Direito:

Diretoria ABRAT - 2014/2016

Diretoria Executiva

- » **Presidente** Sílvia Lopes Burmeister (RS)
- » **Vice Presidente** Roberto Parahyba de Arruda Pinto (SP)
- » **Secretário Geral** Eliomar Pires Martins (GO)
- » **Diretora Financeira** Araçari Baptista (RJ)
- » **Vice Presidente Região Norte** Vitor Martins Noé (RO)
- » **Vice Presidente da Região Nordeste** Luciano Almeida (AL)
- » **Vice Presidente da Região Centro Oeste** Pedro Mauro R. de Arruda (MS)
- » **Vice Presidente da Região Sudeste** Paulo Sérgio Marques dos Reis (RJ)
- » **Vice Presidente da Região Sul** Gustavo Villar Mello Guimarães (SC)
- » **Vice Presidente do Distrito Federal** Alessandra Camarano Martins (DF)

Diretoria Colegiada

- » **Diretor de imprensa, divulgação e revista** Olimpio Paulo Filho (PR)
- » **Diretor de assuntos legislativos** Ronaldo Ferreira Tolentino (DF)
- » **Diretor de assuntos jurídico** José Hildo Sarcinelli Garcia (ES)
- » **Diretor Social** Marcondes Oliveira (PE)
- » **Diretor de informática** Gustavo Juchem (RS)

- » **Diretor de especialização** Antônio Fabricio de Matos Gonçalves (MG)
- » **Diretor de temas estratégicos** Jefferson de Lemos Calaça (PE)
- » **Diretor de eventos** Ivan Issac Ferreira Filho (BA)
- » **Diretor de relações Institucionais** Nilton da Silva Correia (DF)
- » **Diretor de relações ABRAT /JUTRA** Haley Ximenes (CE)
- » **Diretor de Relações ABRAT/LALAL** Manoel Frederico Vieira (MG)
- » **Diretor de Convênios** Gil Luciano Domingues (RJ)
- » **Diretor da Revista da ABRAT** Benizete Medeiros (RJ)
- » **Diretor de Relações entre Associações** Luciana Barcelos Slosbergas (SP)
- » **Diretor de jornal virtual** Maria Cristina Carrion de Oliveira (RS)
- » **Diretor de assuntos jurisprudenciais** Jocelino da Silva (SP)
- » **Diretor Direito Coletivo/Sindical** Patricia Carvalho (PE)
- » **Diretor Escola Nacional de Advocacia Trabalhista** Carlos Tourinho (BA)
- » **Diretor da ABRAT Jovem** Moyses Fonseca Monteiro Alves (MG)
- » **Coordenador do Colégio de Presidente** Antônio Vicente Martins (RS)
- » **Comissão especial de Direito Desportivo** Paulo Rubens Máximo (RJ) e Afonso Celso Raso (MG)
- » **Comissão Especial do Processo Judicial eletrônico** Roseline Moraes (SE) e Cláudio Santos (PA)
- » **Comissão de resgate da memória e verdade dos advogados trabalhistas (aprovada em diretoria)** José Armando Guerra
- » **Comissão Especial de Prerrogativa** Marco Antônio Freitas

Conselho Consultivo Técnico

Professor Eugenio Hainzenreder Júnior e Paulo Leal (RS), Professor Jorge Boucinhas, Otavio Pinto e Silva, Luis Carlos Moro e Magnus Farkatt (SP), advogados Ellen Hazan e Antonio Raimundo Queiros de Castro Junior (MG), João Pedro Ferraz dos Passos e Cezar Britto (DF), Professora Benizete Medeiros (RJ)

ABRAT Eletrônico

Informativo mensal da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas

- » **Assessora de Imprensa** Mellissa Mendes
- » **Projeto Gráfico e Diagramação** Renato Diniz - Cooperi

Este é seu canal de comunicação com a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas.

Envie sugestões, críticas e o que deseje no ABRAT Eletrônico
 Entre em contato pelo email:
 mellissamendes@yahoo.com.br
 Site: www.abrat.net
 Facebook: www.facebook.com/redeabrat
 Twitter: #abratnet

OAB Mato Grosso do Sul oficializa apoio ao XXXVII CONAT



Mato Grosso do Sul vai receber no mês de outubro deste ano o XXXVII Congresso Nacional de Advogados Trabalhistas (Conat). O apoio ao evento foi oficializado no último dia 6, durante reunião entre a diretoria da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Mato Grosso do Sul (OAB/MS) e membros da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) e da Associação dos Advogados do Trabalhista de MS (AAT/MS).

O presidente da OAB/MS, Júlio Cesar Souza Rodrigues, o secretário-geral da Ordem, Lázaro José Gomes Júnior, e o diretor-tesoureiro, Elvio Gusson, receberam o vice-presidente da Abrat, Roberto Parahyba, e a tesoureira, Araçari Baptista. “É o maior evento para advogados trabalhistas no País e nos empenharemos em conquistar a adesão do maior número de profissionais sul-mato-grossenses”, destacou o presidente da OAB/MS.

“É importante a participação maciça dos advogados sul-mato-grossense no Conat e o apoio da OAB/MS é imprescindível para o sucesso do evento”, destacou o vice-presidente da Abrat. “É o mais importante evento da advocacia trabalhista nacional”, complementou Parahyba.

Para motivar a participação dos advogados e já integrá-los nas discussões, está prevista a realização do pré-Conat, com a participação de advogados renomados da área. A informação é do presidente da AAT/MS e conse-

heiro estadual, Rafael Coimbra Jacon, que também está apoiando o evento. Conforme Rafael, a prévia do Conat em MS deve ser realizada em abril. Também há previsão da realização das prévias em Goiás e Mato Grosso.

Conat – O Congresso Nacional de Advogados Trabalhistas está na trigésima sétima edição. O evento, de periodicidade anual, acontecerá na capital sul-mato-grossense nos dias 8 e 9 de outubro e reunirá grandes novos do Direito do Trabalho nacional. A edição passada foi realizada em Belo Horizonte e contou com 1708 inscritos.

(Assessoria de Imprensa OAB/MS)



Comitê do PJe traça diretrizes para este ano

Representando a ABRAT, a diretora Roseline Moraes, que também integra o comitê, participou da 1ª Reunião do Comitê Gestor do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (CGPJe-JT) no ano de 2015.

Na reunião, entre os assuntos deliberados pelos gestores se destacam as diretrizes estabelecidas para o PJe-JT ao longo do ano e a proposta de abertura do processo de licitação para a contratação de uma fábrica de software para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que futuramente poderá contribuir

com a manutenção do PJe na Justiça do Trabalho.

Segundo a Coordenadora Nacional do PJe-JT, Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann, a principal meta, neste ano, é manter a estabilidade do sistema, o que não impedirá a equipe técnica do PJe-JT de atuar no desenvolvimento de novas funcionalidades e melhoria das atuais para o processo judicial eletrônico.

A previsão do Comitê, é que até o final de 2015 seja instalado o PJe-JT em praticamente toda as Varas do Trabalho.

(Com Ascom/CSJT)

Carta contra a terceirização e assinada pela ABRAT é encaminhada a presidente Dilma

Juntamente com a ALAL – Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas, a ABRAT as demais entidades que integram o Fórum Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela terceirização participaram da audiência com o ministro da Secretaria-Geral da Presidência da República, Miguel Rossetto, entregando-lhe carta dirigida à presidente Dilma, detalhando os impactos negativos da terceirização na economia e para os trabalhadores.

O Fórum é composto por entidades ligadas ao Judiciário, centrais, instituições, estudiosos e pesquisadores.

Lançado manifesto em defesa da Democracia

A Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) e o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) lançaram Manifesto em Defesa da Democracia.

A cerimônia aconteceu na sede da CNBB, em Brasília, com a presença dos presidentes das respectivas entidades - o arcebispo de Aparecida

(SP), cardeal Raymundo Damasceno Assis, e o advogado Marcus Vinicius Furtado Coêlho.

O Manifesto é uma iniciativa da Rede de instituições que compõem a Coalizão pela Reforma Política Democrática e Eleições Limpas, para a mobilização em torno do Projeto de Lei de Iniciativa Popular e da defesa do Pro-

jeto de Lei (PL) 6316/2013, em tramitação na Câmara dos Deputados.

Participaram do lançamento autoridades civis e políticas, sacerdotes, religiosos e representantes de entidades e organismos, entre eles, o diretor da ABRAT, Cezar Britto.

(Ascom CNBB)

Fabício assume presidência de Conselho Editoria da Fórum

O diretor da Associação e ex-presidente da Entidade, Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, juntamente com o jurista do Rio Grande do Norte, Bento Herculano, assumiu a presidência do Conselho Editorial da revista de Direito do Trabalho da editora Fórum.

Matos explica que o espaço conquistado na Editora é uma consequência do trabalho coletivo da ABRAT.

Ele ressalta ainda que já está recebendo artigos científicos na area trabalhista para publicação.

Os interessados devem encaminhar as publicação para o email: fabricao@oabmg.org.br.



XXXVII CONIAT

Congresso Nacional dos Advogados Trabalhistas

Campo Grande - 08 e 09 de outubro
Bonito - 10 e 11 de outubro - turismo*
Mato Grosso do Sul - 2015



Associação dos Advogados
Trabalhistas de Mato Grosso do Sul

ABRAT

Associação Brasileira
de Advogados Trabalhistas



CAA

* Dias 10 e 11 de outubro passeios turísticos em Bonito - opcional

A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Reflexões Sobre a Extensão Interpretativa da Súmula n. 443, do TST

*Por Vítor Martins Noé



A história da humanidade apresenta como condição inerente a sua evolução o constante combate às várias formas de discriminação, dentre as quais podemos citar a busca da igualdade entre senhores e escravos, nobres e servos, homem e mulher, negros e brancos, e religiosa.

É importante ressaltar que a desigualdade é ínsita a humanidade e deve ser respeitada enquanto não geradora de injustiças, todavia, a discriminação, essa sim, deve ser peremptoriamente combatida em todas as suas mais variadas formas.

A afirmativa ora realizada é coerentemente explicitada nas palavras de Boa Ventura de Souza Santos, ao declarar que: *“temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”*.

O direito rechaça todas as formas de discriminação e desigualdades malélicas, capazes de gerar injustiças, classificadas como discriminação negativa, sem, contudo, interferir nas relações em que desigualdade retrata a pluralidade cultural e de indivíduos em uma nação situada geograficamente em um território com dimensões continentais.

É nesse ponto que reside uma das principais controvérsias na promoção da igualdade substancial, qual seja, definir as situações nas quais a eficácia da igualdade reside em atribuir aos iguais o tratamento igualitário e quando a mesma isonomia é efetivada a partir da concessão de tratamento diferenciado.

Por tal razão, o cerne da repressão das práticas discriminatórias reside em identificar e combater a existência de tratamento diferenciado em decorrência de critérios injustificáveis, partindo da definição atribuída pela Convenção n. 111, da OIT, ratificada pelo Brasil através

do Decreto n. 62.150/68¹, que conceitua, sinteticamente, por discriminação, todo ato, fato ou comportamento que tenha por objetivo conceder preferência ou excluir alguém com base na cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem nacional, ou qualquer outra distinção.

A Constituição da República de 1988 assegura, em seu preâmbulo, *a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos*, alçando a igualdade no caput do Art. 5º, a direito fundamental e estabelecendo, no Art. 3º, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, *a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*.

O princípio da não discriminação, que decorre do princípio da isonomia, mas, diante da especificidade de que lhe é ínsita, possui na Carta Constitucional fundamento próprio, atua no plano infraconstitucional através de diversas formas, dentre as quais, podemos destacar, em linhas gerais, as seguintes:

- Vedação a distinção de emprego, condição do trabalho e ao trabalho intelectual, técnico e manual (Art. 3º, parágrafo único CLT);
- Isonomia remuneratória entre trabalhador temporário e ao empregado do tomador de serviços (Art. 12, “a”, Lei n. 6.019/74);
- Proibição da discriminação contra portadores de necessidades especiais (Lei n. 7853/89, Decreto 914/93, Lei n. 9.867/99, Portaria 772/99, do MTE);
- Estabilidade indireta do portador de necessidades especiais (Art. 93, Lei n. 8.213/91);
- Proibição de discriminação contra idosos (Lei n.

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

8.842/94);

As hipóteses ora elencadas, assim como outras, estão contempladas pela legislação trabalhista, sendo válido ressaltar a existência da Lei n. 9.029/95, a qual proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, estabelecendo outros direitos.

Contudo, não obstante o reconhecido esforço da doutrina trabalhista para fixar critério objetivo definidor do conceito de dispensa discriminatória, mesmo com a edição da Lei n. 9.029/95, não foi suprida tal lacuna legal. Diante do vácuo legislativo quanto à definição da dispensa discriminatória, incumbiu à jurisprudência pátria analisar a questão à luz dos direitos constitucionais aplicáveis e, assim, traçar critérios definidores deste conceito e, sobretudo, a interpretação, aplicação e alcance do direito no caso concreto, com vistas a coibir a nefasta prática discriminatória que visa excluir o indivíduo do ambiente laboral com base em critérios injustificáveis, notadamente, envolvendo empregados portadores de doenças graves.

Após discussões acerca da interpretação e ponderação de princípios constitucionais, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 443, da SDI-I, com a seguinte redação:

Súmula nº 443 do TST
DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Com a referida Súmula, a Colenda Corte Superior Trabalhista (TST) fixou parâmetros interpretativos que devem nortear o exegeta na aplicação do direito, tanto do ponto de vista do direito material, quanto do direito processual, cujos reflexos passamos a discorrer.

1) A Aplicação da Súmula à Luz do Direito Material do Trabalho

No âmbito do direito material do trabalho, o entendimento sumulado fixou premissa de que o empregado portador de HIV ou outra doença grave capaz de suscitar estigma ou preconceito tem direito à reintegração no emprego, cabendo explicitar o alcance das

expressões contidas na súmula, a saber: a) o alcance do termo “outra doença grave capaz de suscitar estigma e preconceito”; b) O direito a reintegração, mesmo diante da ausência de estabilidade legalmente prevista e os efeitos econômicos decorrentes da condenação;

a) A Extensão da Expressão “outra doença grave capaz de suscitar estigma e preconceito”

A teor do que dispõe a Súmula n. 443, do C. Tribunal Superior do Trabalho, considera-se presumida a dispensa discriminatória do empregado portador de doença grave, passível de gerar estigma ou preconceito, sendo que o conceito de doença grave constante na súmula abrange inúmeras patologias, dentre as quais, de acordo com os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, inserem-se:

- LÚPUS – (TST, 3ª T., RR n. 4408-09.2010.5.02.0000, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmont, DEJT 16-09-2013)

- TRANSTORNO BIPOLAR – (TST, 7ª T., RR n. 875000-13.2005.5.09.00651, Rel. Min. Delaíde Miranda Arandes, j. 5/9/2012, DEJT 10-09-2012)

- HANSENÍASE – (TST – 3ª T., RR. nº. 136-29.2011.5.04.0372, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, j. 8.05.2013, DEJT 10.5.2013);

- ESQUIZOFRENIA – (TST – 3ª T., RR. nº. 105500-32.2008.5.04.0101, Rel. Rosa Maria Weber, Jul. 29.06.2011)

- HIV – (TST – 6ª T., RR n. 167500-61.2005.5.02.0026, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. 18.06.2013, DEJT 21.06.2013);

- DEPRESSÃO, TRANSTORNO DE PÂNICO E NEOPLASIA MALIGNA – (TST – 6ª T., RR n. 1043-97.2010.5.12.0054, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Pub. 14.09.2012)

- EPILEPSIA – (TST- 4ª T., RR-129-19.2013.5.09.0666, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, julg. 26.11.2014)

- SÍNDROME DE DEPENDÊNCIA ACOÓLICA – (TST – 4ª T, RR-156- 23.2011.5.02.0001, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, julg. 21-04-2014)

Ao dispor “outras doenças graves” o C. Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as doenças graves a ensejar a aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula n. 443, seriam aquelas assim consideradas de acordo com a classificação dada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, conforme se extrai do voto proferido pela Min. Maria de Assis Calsing, no RR.TST-4ª T, RR-156- 23.2011.5.02.0001, in verbis:

“(…)”

Note-se que a inexistência de lei prevendo a estabilidade do trabalhador que sofre de alcoolismo crônico (doença catalogada como grave pela OMS no código Internacional de Doenças

- *CID*) não impede a sua reintegração no serviço, sobretudo, quando não comprovado que a rescisão foi motivada por outros fatores, o que leva à presunção de discriminação, em evidente afronta aos princípios gerais do direito, notadamente no que toca às garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade (artigos 1.º, III e IV; 3.º, IV; 5.º, caput e XLI, 7.º, I, 170 e 193 da Constituição Federal).
(...)”

(TST – 4ª T, RR-156-23.2011.5.02.0001, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, julg. 21-04-2014)

Todavia, ante os princípios da continuidade da relação de emprego, solidariedade social, dentre outros, entendemos que o alcance da expressão “*outra doença grave que suscite estigma ou preconceito*”, constante da súmula, deve ser analisada à luz da função social do contrato de trabalho (Art. 421, CC/2002) e das garantias constitucionais do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade (Arts. 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, caput e XLI, 7º, I, 170 e 193 da Constituição Federal), que nortearam a evolução jurisprudencial e culminaram no entendimento sumular.

Isso porque, o bem jurídico que se busca tutelar é a relação de emprego, que tem na sua continuidade a indispensável garantia de dignidade ao trabalhador e sua afirmação enquanto integrante produtivo da sociedade, efetivando o ideário humanista de que a existência do direito se destina a satisfação plena do ser humano.

Logo, empregados em situação de vulnerabilidade decorrente do acometimento de patologias, sem qualquer nexo de causalidade/concausalidade com o labor, que ocasionem redução ou, ainda, impliquem em alguma espécie de óbice para a plena concorrência na busca de recolocação no mercado de trabalho, também devem ser inseridos na expressão “*doença grave que suscite estigma ou preconceito*”, posto que, evidente que tais trabalhadores sofrerão consequências pela dispensa que, em regra, tem como motivação o receio do empregador de ser responsabilizado pelo agravamento, quando, em verdade, tais agravamentos e eventuais responsabilizações podem ser obstadas caso observadas integralmente as normas de saúde e segurança do trabalho.

Outra questão que merece acurada análise e redobrada atenção, reside quando o empregador, no curso do contrato de trabalho, verifique a existência de

patologias que podem ser agravadas em razão do labor. Nestes casos, a opção pela dispensa pura e simples, sem a adoção de providências que visem à manutenção do vínculo empregatício, a exemplo da readaptação funcional ou simples mudança de setor de trabalho do empregado para laborar em condições compatíveis com sua condição física, sem dúvidas, configura dispensa discriminatória vez que, cabe ao empregador buscar todos os meios para evitar a exclusão do empregado do mercado de trabalho e, assim, cumprir o princípio da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

Não se está defendendo que o empregador seja compelido a manter o empregado em condições produtivas baixas ou que seja compelido a arcar com os custos integrais da manutenção de empregado improdutivo, pois, nestes casos, poderá o empregador comprovar tais fatos e motivar a dispensa sem justa causa com base em critérios justificáveis.

Entretanto, o que se defende é que a dispensa decorrente do acometimento de patologias graves com a consequente ou eventual queda de produtividade do trabalhador, sem, contudo, que o empregador conceda condições concretas para o empregado corrigir tais condutas ou meios de se tornar mais eficiente, possui inegável caráter discriminatório, pois no momento em que o empregado mais necessita de apoio e incentivo para buscar uma vida normal e, com isso, não agravar a doença que é portador, o empregador nega tal assistência, preferindo-o substituir o obreiro com vistas a manter ou melhorar sua lucratividade.

O ser humano não deve ser tratado como um mero objeto que, quando apresenta quaisquer problemas, se substitui sumariamente, mas sim, deve ser tratado como finalidade de toda a produção e da própria vida em sociedade, devendo ser respeitado como indivíduo dotado de dignidade, buscando-se a todo o momento inseri-lo no meio ambiente de trabalho com a finalidade de torná-lo produtivo e parte integrante da evolução da humanidade.

Assim, o alcance da expressão contida na Súmula n. 443, do TST, “*outra doença grave capaz de suscitar estigma e preconceito*”, não se limita a doenças graves conhecidas, mas, também, a qualquer patologia potencialmente capaz de impor condição de vulnerabilidade social a partir da dispensa do trabalhador doente.

b) Do Direito a Reintegração e os Efeitos Econômicos do Reconhecimento da Dispensa Discriminatória

O entendimento consubstanciado na Súmula n. 443, do C. Tribunal Superior do Trabalho afastou definitivamente o argumento de que a ausência de previsão legal de estabilidade no emprego ao trabalhador portador de doença grave constitui empecilho para reintegração ao emprego.

O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento no sentido de que “(...) não obstante a ausência de legislação que assegure a garantia provisória no emprego do empregado portador do vírus HIV, é inequívoco o seu direito à reintegração quando demitido sem justa causa, em face das garantias constitucionais relativas ao direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, cabeça e XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida no artigo 7º, I, da Lei Magna, que veda a despedida arbitrária, com conteúdo discriminatório.” (PROCESSO Nº TST-RR-61600-92.2005.5.04.0201 – 1ª T., Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa, julg. em 22- 06-2011)

Embora a fundamentação que originou a edição da Súmula tenha base eminentemente constitucional, através da redação nela contida, pela via reflexa, o C. Tribunal Superior do Trabalho dirimiu aparente “atecnia” contida no inciso I, do Art. 4º, da Lei n. 9.029/95², que dispõe textualmente dentre as faculdades asseguradas ao empregado dispensado discriminatoriamente a “readmissão” ao emprego.

É sabido que a readmissão ao emprego pressupõe uma nova contratação, sem a preservação do vínculo anterior, todavia, a disposição legal prevista no inciso I, do Art. 4º, da Lei n. 9.029/95, contraditoriamente, assegura a readmissão ao emprego, que corresponde ao estabelecimento de novo vínculo, “(...) com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais”, ou seja, a legislação incorreu em impropriedade ao utilizar o termo “readmissão”, o que foi devidamente corrigido pela Súmula n. 443, do C. TST, que estabeleceu a reintegração, que deve ser adotado como instituto jurídico aplicável em casos de dispensa discriminatória.

Ressalta-se que a Lei n. 9.029/95 é aplicável a todas as formas de discriminações, sendo as hipóteses

2 Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

de discriminações previstas no Art. 1º exemplificativas, assegurando-se os direitos a “readmissão/reintegração” ou indenização em dobro aos empregados dispensados discriminatoriamente, conforme entendimento da 1ª Turma, do E. TRT 14ª Região, em acórdão da lavra da Eminent Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima, tratando sobre a matéria³, no qual, entendeu que é devida a indenização prevista na referida legislação para o caso de discriminação ao portador de deficiência física, denotando que a interpretação às formas de discriminação previstas em lei deve ser realizada de forma ampliativa. O Art. 4º, da Lei n. 9.029/95, prevê que:

Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Os direitos previstos nos incisos I e II, do Art. 4º, supracitado, constituem faculdade do autor, que pode optar pela hipótese que lhe aprouver, tratando-se de direito potestativo do trabalhador vítima de discriminação.

A hipótese de reintegração/readmissão que alude o inciso I do mencionado dispositivo prescinde de

3 I - DEFICIÊNCIA FÍSICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. Comprovada nos autos que a dispensa do empregado se deu por ato discriminatório, em virtude de ser ele portador de deficiência física, o art. 4.º da Lei n.º 9.029/1995 não só faculta a ele optar pela readmissão ou a indenização, em dobro, da remuneração do período de afastamento, mas também lhe assegura o direito à reparação por danos morais. II - DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CRITÉRIOS. RAZOABILIDADE E EQUIDADE. Como inexistente no ordenamento jurídico pátrio critério objetivo para estabelecer o valor da indenização por lesão extrapatrimonial, cabe ao juiz fixar o quantum da reparação da dor moral com razoabilidade e equidade, de acordo com o caso concreto, considerando a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor, a capacidade econômica das partes e o caráter compensatório da indenização para a vítima e o pedagógico para o ofensor, de modo que o respectivo quantum seja suficiente para desencorajar este à reincidência e não acarretar enriquecimento sem causa ao ofendido. (TRT 14ª Região - 1ª Turma - PROCESSO: 0010044-09.2013.5.14.0002, Rel. Des. Maria Cesarineide de Souza Lima, julg. em 30-04-2014)

maiores digressões, posto que, em suma, são devidos os salários devidos no afastamento, acrescidas das projeções sobre as verbas salariais (FGTS, 13º, 1/3 férias, adicionais legais, horas extras habitualmente pagas, etc.) e juros e correção monetária na forma da Lei.

Quanto à hipótese de “percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento”, prevista no inciso II, do mencionado dispositivo, esta tem seu termo inicial a partir da dispensa e seu termo final a data da primeira decisão que determinou essa conversão, conforme disposto na Súmula 28, do C. TST⁴

O caput do Art. 4º, da Lei n. 9.029/95, explicita textualmente que o dano moral é devido em razão da dispensa discriminatória, sendo que os parâmetros para fixação são àqueles apontados pela doutrina e jurisprudência, quais sejam, grau extensão do dano, capacidade econômica do ofensor, repercussão no ambiente laboral, sempre devendo levar em consideração o caráter punitivo, ressarcitório e pedagógico da indenização por danos morais.

Assim, verificada a ocorrência de dispensa discriminatória, cabe ao empregado a faculdade de optar pela reintegração ao emprego, acrescida dos pagamentos dos salários devidos no período de afastamento, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, tendo como termo inicial a data da dispensa e termo final a primeira decisão que reconhecer o direito, acrescida de indenização por danos morais, com fundamento no Art. 4º, caput e incisos, da Lei n. 9.029/95 c/c Súmulas n. 28 e 443, do C. TST.

2) Dos Reflexos Processuais da Súmula n. 443, do C. TST

Com a edição da Súmula n. 443, do C. TST instaurou-se a celeuma em torno da aplicação da “*presunção de dispensa discriminatória*” no caso de dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Dentre os mais variados argumentos contrários a aplicação da referida presunção, destaca-se aquele que defende a vigência da regra prevista no Art. 818, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c Art. 333, I, do Código de Processo Civil, pela qual incumbe à parte que alega o fato constitutivo do direito prova-lo em Juízo, so-

mente admitindo-se a inversão do ônus probatório nos casos previstos em Lei, o que, em tese, não contemplaria a hipótese sumular.

Outro argumento desfavorável na esfera processual à Súmula n. 443, caminha no sentido de que, embora se admita a aplicação da teoria da aptidão das provas, pela qual aquele que tem maiores condições de provar o fato controvertido em Juízo atrai o encargo probatório, os críticos do entendimento sumulado defendem que tal princípio é aplicável por exceção, não sendo possível aplicá-la como regra processual genérica a abstrata, pois, estar-se-ia subvertendo a aplicação da teoria.

Pois bem.

Embora os argumentos contrários aos reflexos processuais do entendimento sumular se apresentam críveis, é necessário ressaltar que o direito processual do trabalho é influenciado por princípios próprios do direito material do trabalho, a exemplo do princípio da continuidade da relação de trabalho que, inequivocamente, inspirou a edição da Súmula n. 212,d o C. TST, a qual dispõe que:

Súmula n. 212. Súmula nº 212 do TST DESPEDITO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003,

DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

No caso do empregado portador de doença grave, à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, a qual constitui presunção favorável ao empregado, é plenamente possível a inversão do ônus probatório preconizado na Súmula n. 443, do C. TST.

Ademais, da mesma forma que a teoria da carga dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho “*tem suporte nos princípios da aptidão da prova, cooperação processual, boa-fé objetiva das partes no processo e*

⁴ Súmula n. 28. **INDENIZAÇÃO (nova redação) - es. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** - No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

também em critério de justiça e razoabilidade”⁵, estando a referida teoria inserida no Novo Código de Processo Civil no §1º, do Art. 380⁶, revela-se apropriado que o reflexo processual do entendimento consubstanciado na Súmula 443, do C. TST, seja interpretado à luz dos referidos princípios visando a efetivação da justiça e, dessa forma, concretizando o ideário humanista de que a existência do direito se destina à satisfação plena do ser humano.

Por outro lado, diante das práticas discriminatórias habitualmente identificadas no cotidiano laboral, notadamente em um processo produtivo que tende a utilizar a força de trabalho como mero mecanismo de auferição de lucros, desprezando, dessa forma, o valor social do trabalho, é razoável presumir que o motivo ensejador da dispensa do empregado portador de doença grave tem natureza discriminatória.

Nesta esteira de pensamento, o princípio da razoabilidade e proporcionalidade, que “tem seu fundamento nas ideias de devido processo legal substantivo e na de justiça”⁷, tratando-se de um valioso instrumento de proteção dos direitos fundamentais, atua como forma de graduação do peso da norma, mesmo na esfera processual, de modo a não permitir que ela produza um resultado indesejado, equilibrando as partes na busca da efetivação da justiça que, na hipótese sumular, ocorre através da inversão do ônus probatório.

Logo, cabe ao empregador comprovar que as razões motivadoras da dispensa são de ordem disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, ônus este que não se revela excessivo, já que incumbe ao empregador assumir integralmente os riscos da atividade empresarial, estando inserido neste ônus o dever de comprovar a legalidade do seu ato, como já ocorre no caso da dispensa por justa causa e quando negado o despedimento pelo Obreiro (Súmula n. 212).

O entendimento consubstanciado na Súmula n. 443, do C. TST, sob o prisma processual, está em perfei-

5 SCHIAVI, Mauro. Provas no Processo do Trabalho – 3ª Ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2013, pág. 79.

6 Art. 380. O ônus da prova incumbe: (...)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa, relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada. Neste caso, o juiz deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

7 BARROS, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. Os conceitos fundamentais na construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva. 2009. pág. 304.

ta consonância com os princípios que fundamentam a teoria da carga dinâmica do ônus da prova, bem como atendem ao princípio constitucional da razoabilidade a proporcionalidade e ao princípio da continuidade da relação de emprego, cabendo ao empregador provar a legalidade do ato demissional que pode ter motivação disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

3) Conclusão

Diante de tudo o que foi exposto, conclui-se: Sob a ótica do direito material do trabalho, a Súmula n. 443, do C. Tribunal Superior do Trabalho deve ser interpretada extensivamente e, dessa forma, o termo “*outra doença grave capaz de suscitar estigma e preconceito*”, não se limita a doenças catalogadas e definidas pela OMS como graves, mas, também, a qualquer patologia potencialmente capaz de impor condição de vulnerabilidade social do trabalhador a partir da dispensa.

Os efeitos econômicos decorrentes do reconhecimento da dispensa discriminatória, prevista na hipótese sumular, não se limitam a reintegração, mas, cabe ao empregado a faculdade de optar pela reintegração ao emprego, acrescida dos pagamentos dos salários devidos no período de afastamento, ou a percepção, em dobro da remuneração do período de afastamento, tendo como termo inicial a data da dispensa e termo final a primeira decisão que reconhecer o direito a percepção da referida indenização, acrescida de indenização por danos morais, com fundamento no Art. 4º, *caput* e incisos, da Lei n. 9.029/95 c/c Súmulas n. 28 e 443, do C. TST.

No que tange aos efeitos processuais da súmula, é evidente que a inversão do ônus probatório nela prevista atende aos princípios que fundamentam a teoria da carga dinâmica do ônus da prova, bem como atendem ao princípio constitucional da razoabilidade a proporcionalidade e ao princípio da continuidade da relação de emprego, cabendo ao empregador comprovar a legalidade do ato demissional.

Com tais conclusões, não se pretende exaurir o tema ou fixar premissas incontestáveis, mas suscitar reflexões com vistas a humanizar as relações de emprego, analisando-as a partir da visão de que o ser humano é o centro de todas as relações trabalhistas e, a partir de então, buscar peremptoriamente a construção de uma sociedade mais justa, humana, igualitária e solidária para todos, fundada nos princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho e à dignidade, insculpidos nos artigos 1º, III e IV; 3º, IV, 5º, *caput* e XLI, 170 e 193 da Constituição de 1988.

*Advogado Trabalhista; Vice Presidente da Região Norte da Associação Brasileira de Advogados Trabalhista – ABRAT; Presidente da Associação Rondoniense da Advocacia Trabalhista – ARONATRA; Secretário Geral da Caixa de Assistência de Advogados de Rondônia – CAARO.

Garantia provisória de emprego é estendida a homem que teve dois filhos por meio de “barriga de aluguel”

Magistrados da 17ª Turma do TRT-2 confirmaram parcialmente sentença da 53ª Vara do Trabalho de São Paulo, reconhecendo o direito de um homem à garantia provisória de emprego, após o nascimento dos filhos, gerados por meio de “mãe substitutiva” ou “barriga de aluguel”.

Um israelense atuava como diretor do setor de cargas da El Al Israel Airlines, em São Paulo-SP. O vínculo dele, no entanto, era com empresas terceirizadas que prestavam serviços à companhia aérea. A sentença de primeiro grau reconheceu o vínculo direto do reclamante com a El Al, determinou a anotação da carteira de trabalho e o pagamento de verbas decorrentes da relação de emprego e indenização do período estável, em função do nascimento das crianças.

A El Al apresentou recurso ordinário, pedindo que fosse rejeitado o vínculo de emprego e, consequentemente, que fossem afastadas as demais condenações. A 17ª Turma deu provimento parcial ao recurso, confirmando o vínculo de emprego, mas afastando a multa diária pelo não cumprimento da obrigação de anotar a carteira de trabalho, tendo em vista que a empresa encerrou as suas operações no Brasil e rescindiu o contrato com todos os empregados.

Indenização do período estável
No acórdão da 17ª Turma, redigido pela desembargadora Maria de Lourdes Antônio, merece destaque a reflexão sobre a concessão de garan-

tia provisória no emprego para um homem que, junto com seu companheiro, teve dois filhos, gerados por “mães de aluguel” na Índia.

O documento afirma que “a união homoafetiva ostenta natureza jurídica de entidade familiar, na forma do § 3º do art. 226 da Constituição Federal, segundo interpretação dada pelo STF”. Menciona ainda modificações na CLT e uma instrução normativa do INSS, relativa à concessão de licença-maternidade para homossexuais que adotem crianças.

Os magistrados ressaltam que não se deve confundir a licença-maternidade, que é um benefício previdenciário, com a estabilidade provisória no emprego, que é direito trabalhista. Mas registram que “é certo que ambos os institutos jurídicos têm por escopo a proteção da família e do nascituro, (...) embora estejam diretamente ligados à gestante”.

O acórdão defende que a interpretação restritiva do texto constitucional, no sentido de que a licença-maternidade e a garantia provisória de emprego são direitos conferidos unicamente à gestante, acarretaria discriminação evidente, em casos nos quais o nascituro não seria criado pela mãe biológica. E lembra que, diante dessa realidade, o legislador brasileiro expressamente passou a conceder a licença-maternidade e a garantia de emprego do artigo 10, II, b, do ADCT, ao empregado homem, no caso de adoção ou guarda judicial, incluindo-se as relações homoafetivas.

Mesmo que a situação vivida pelo reclamante, de geração dos filhos por “mãe substitutiva”, ainda não tenha sido, ao menos expressamente, contemplada pela lei ordinária, os magistrados consideraram a necessidade de proteger a família e o nascituro. Decidiram que o reclamante faz jus à garantia provisória de emprego e determinaram a anotação do fim do contrato de trabalho como 16/01/2012, e não 20/07/2011, quando ele foi efetivamente rescindido.

A 17ª Turma confirmou ainda o direito do reclamante a uma indenização por danos morais e materiais, em razão de a El Al ter impedido o embarque dele e de seu companheiro em um voo da empresa para a Índia, com passagens concedidas gratuitamente a funcionários, conforme normas internas da companhia aérea. A recorrente alegou que não havia disponibilidade no voo na data em que os dois compareceram ao aeroporto de Guarulhos-SP, mas não conseguiu comprovar tal situação. Para os magistrados, a El Al negou ao reclamante um direito que já havia adquirido e ao qual ela mesma havia se obrigado, o que causou evidentes constrangimento e aborrecimentos, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, sendo devida a indenização. (Ascom Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região)

BELO HORIZONTE/MG

**Casa dos Contos do Shopping Cidade*

Rua Tupis 337, piso GG Lojas 9, 10 e 11, Centro, BH/MG.
 Descontos de 10% no total das despesas no horário do almoço e 20% do total das despesas a partir das 17 horas.
 site: www.restaurantecasadoscontos.com.br
 facebook: www.facebook.com/restaurantecasadoscontos

BRASÍLIA

Rede de Hotéis Bittar - Brasília

SÃO PAULO

*Hotel Boulevard São Luis – SP
 SPA MED Sorocaba Campus – Sorocaba – SP*

RIO DE JANEIRO

VIVA CABELEIREIRO LTDA
 Rua Ministro Tavares de Lira, 72 – Lj – Q – Laranjeiras – RJ - CEP 22221-060
 Tel: 21- 2265-4950
 Desconto: 15%

SERVIMAR TÁXI (PONTO NO SANTOS DUMOND-AGENDAR – táxi comum - amarelo)

Rua Ibotim, 332 – Coelho Neto – Rio de Janeiro – CEP 21545-370
 Tel: 21-3450-6930/6655 - Atendimento 24h
 Desconto: 10% a partir do taxímetro acusar o valor de R\$ 30,00
 Email: servimartaxi@hotmail.com

POUSADA BLUE MARLIN BÚZIOS LTDA-EPP

Endereço: Av. Geribá, 1341 – Bairro: Geribá
 Armação dos Búzios
 Tel: 22-2623-2196/6429
 Desconto: 20% na hospedagem (período de 15 de março a 15 de dezembro – nos demais meses somente 5% - não incluído serviço de alimentação/bebidas/lavanderias e outros serviços de hotelaria)

* Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade
 Site: www.bluemarlinbuzios.com

POUSADA EL PARADOR LTDA

Endereço: Rua Joaquim Manoel da Silveira, 78 – Centro
 Armação dos Búzios
 Tel: 22- 2623-0840/0842
 Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade
 Site: www.buzioselparador.com.br

POUSADA PARAPUANA LTDA EPP (NOME FANTASIA - HOTEL POU-SADA AGUAZUL)

Endereço: Lote 18 – quadra C – Praia João Fernandes
 Armação dos Búzios
 Tel: 22-2623-4875/5934
 Descontos: 15% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade
 Site: WWW.aguazulpousada.com

SMART HOTÉIS LTDA (NOME FANTASIA - POUSADA BYBLOS)

Endereço: Rua Alto do Humaitá, 14 – Centro
 Armação dos Búzios
 Tel: 22-2623-1162/2828
 Descontos: 10% na alta temporada(janeiro, fevereiro e março) 20% na baixa temporada (01 de abril/2015 a 15 de dezembro/2015
 Exceto: Reveillon, carnaval, semana santa, feriados prolongados e eventos
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade
 Site: www.byblos.com.br

BÚZIOS HOTÉIS LTDA (POUSADA DOS BÚZIOS)

Endereço: Rua Alto do Humaitá, 11 – Centro
 Armação dos Búzios
 Tel: 22-2623-6060/2828
 Descontos: 10% na alta temporada(janeiro, fevereiro e março) 20% na baixa temporada (01 de abril/2015 a 15 de dezembro/2015
 Exceto: Reveillon, carnaval, semana santa, feriados prolongados e eventos
 se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade
 Site: www.dosbuzios.com.br

AQUABARRA BOUTIQUE & SPA

Endereço: Colinas de Geribá, 16 – Armação dos Búzios
 Tel: 22-2623-6186/6850 - 22-99235-9706 – 22-99207-3204
 Desconto: 15% para pagamento com cartão de crédito e 20% para pagamento por depósito bancário (sobre valores publicados no site www.booking.com.br)
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade
 Site: www.aquabarra.com

SERENA RESORT HOTEL E RESTAURANTE LTDA ME

Endereço: Rua Campo de Pousa, 1630 – Geribá – Armação dos Búzios
 Tel:21-4042-5066/21-3521-9624/11-3013-5034/3042/4466
 Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços de restaurante.
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
 Site: www.serenabuzios.com.br

G.G DUARTE HOTEIS – ME (COSTA DO SOL RESORT)

Endereço: Rua 16 – Quadra L – Lotes 13 e 14 – Bairro: Alto da Praia Brava
 Tel: 22-2623-5269 /5281
 Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
 Site: www.costadosolboutiquehotel.com.br

RIO BUZIOS BEACH HOTEL LTDA – EPP

Endereço: Lot. João Fernandes, s/n – Quadra H – Lote 2 – João Fernandes – A. Búzios
 Tel: 22-2623-0312
 Desconto: 15% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
 Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá

sempre da disponibilidade.
Site: www.riobuzios.com.br

MEN ON THE MOON INVESTIMENTOS LTDA (RESTAURANTE BUDA)
Endereço: Av. José Bento Ribeiro Dantas, 534 – Orla Bardot – Armação dos Búzios
Tel: 22-2623-6307
Descontos: 15% do total da conta
Site: WWW.budabeachbrasil.com

RR DE FARIAS LTDA – ME (FARIAS GRILL)
Endereço: Rua Manoel Turíbio de Farias, 70 – Centro – Armação dos Búzios
Tel: 22-2623-2293
Desconto: 10% do valor total da despesa.
Música ao vivo diariamente
Email: fariasrodrigues@oi.com.br

BUENO E PEREIRA LTDA-ME (RECANTO DO SOL)
Endereço: Praia de João Fernandes, 04 – João Fernandes – Armação dos Búzios
Tel: 22-2623-5810
Desconto: 15% do total da despesa

MATO GROSSO DO SUL

ICMF RESTAURANTE LTDA-ME (JOJÓ RESTAURANTE)
Rua: Euclides da Cunha, 228 – Loja 01 - Campo Grande – Mato Grosso do Sul
Bairro VILA TUPACERETAN - Cidade Campo Grande - CEP 79.002-560
Desconto: 15% do total da despesa

OLINDA/PE

***Pousada São Francisco**
Rua do Sol, 127, Carmo – Olinda/Pernambuco
Desconto de 20% nas tarifas, exceto período de carnaval e pacotes especiais.

PARAÍBA

ESTALAGEM ALDEIA DOS VENTOS
Endereço: Rodovia PB 008 KM 30 – CEP 58322-000 – Município de Conde
Desconto: 20% nos meses de março/junho e agosto à dezembro a partir da 2ª diária
Exceto nos pacotes de datas festivas e feriados prolongados (natal – réveillon – Carnaval) que obterão 5% de desconto.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.estalagemaldeiadosventos.com.br

PERNAMBUCO

POUSADAS TURÍSTICAS DO NORDESTE LTDA (HOTEL POUSADA SÃO FRANCISCO)
Endereço: Rua do Sol, 127 – Bairro: Carmo – Olinda – CEP 53120-010
Tel: 81-3429-2109/4057/1418
Descontos: 20% sobre a tarifa balcão vigente, não cumulativo – excetuando-se período de carnaval e pacotes especiais.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.pousadasaofrancisco.com.br

CONVÊNIO INTERNACIONAIS

ARGENTINA

HOTEL ROCHESTER CLASSIC
Endereço: Ermeralda, 542 – Ciudad A de Buenos Aires
Tel: (55)21-4042-5066/21-3521-9624/11-3013-5034/3042/4466 (54)11-5032-5567/11-4326-6076
Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.rochester-hotel.com.ar/pt/classic

HOTEL ROCHESTER CONCEPT – E. BALONGA
Endereço: Maipu, 572 – CABA – Buenos Aires – Argentina
Tel: (55)21-4042-5066/21-3521-9624/11-3013-5034/3042/4466 (54)11-5032-5567/11-4326-6076
Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.rochester-hotel.com.ar/pt/concept

HOTEL ROCHESTER M – Rivotel SA
Endereço: Esmeralda, 556 – CABA – Buenos Aires – Argentina
Tel: (55)21-4042-5066/21-3521-9624/11-3013-5034/3042/4466 (54)11-5032-5567/11-4326-6076
Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.rochester-hotel.com.ar/pt/m

HOTEL ROCHESTER CALAFATE
Endereço: Av. Libertador, 3614 – El Calafate (9405) – Santa Cruz - Argentina
Tel: 21-4042-5066/21-3521-9624/11-3013-5034/3042/4466 (54)11-5032-5567/11-4326-6076
Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.rochester-hotel.com.ar/pt/calafate

HOTEL ROCHESTER BARILOCHE
Endereço: Av. Bustillo, 6700 – Bariloche (8400) – Rio Negro - Argentina
Tel: 21-4042-5066/21-3521-9624/11-3013-5034/3042/4466 (54)11-5032-5567/11-4326-6076
Desconto: 20% se restringindo tão somente às despesas de hospedagem – não incluindo gastos com alimentação, bebidas, lavanderia e outros serviços.
Desconto não é acumulativo com outras promoções e dependerá sempre da disponibilidade.
Site: www.rochester-hotel.com.ar/pt/bariloche

I ENCONTRO DE ADVOGADOS TRABALHISTAS DA REGIÃO NORTE

Porto Velho - Rondônia

9 e 10
abril | 2015

A VALORIZAÇÃO DA ADVOCACIA TRABALHISTA SOB OS
ASPECTOS NORMATIVO, JURISPRUDENCIAL E DOUTRINÁRIO

Temas

A importância da Advocacia para os Avanços Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho | Nova Sistemática Recursal Trabalhista (lei 13.015/2014) | O advogado Sindical e sua contratação | As Perspectivas da Advocacia Trabalhista”

Oficinas

A Advocacia em Dissídio Individual (sub temas audiência trabalhista e prerrogativas do advogado trabalhista)

Advocacia Sindical (sub Negociação Coletiva e processo judicial em causas coletivas)

Empreendedorismo Jurídico (sub temas Coaching para advogados e gestão de Escritório e Marketing Jurídico)

INSCRIÇÕES

Sede do OAB-RO
Escola Superior da Advocacia – ESA/RO
Sede da ARONATRA

VALOR DAS INSCRIÇÕES

R\$ 50,00 (cinquenta reais)

LOCAL

Plenário da Ordem dos Advogados
do Brasil Seccional Rondônia

Realização



Apoio



A FOLIA DA ABRAT PELO BRASIL

Em vários cantos do Brasil os advogados trabalhistas aproveitaram o carnaval para recarregar a energia e demonstrar que o profissional também se diverte.

Nesta edição destacamos a alegria dos blocos do Rio de Janeiro e de Pernambuco.

Pernambuco

Bloco Adicional da Alegria com integrantes da Associação de Advogados Trabalhistas de Pernambuco (AATP), fundado em 2007.



Rio de Janeiro

No Rio, a diversão ficou por conta do Bloco Areia, coordenado pelo diretor da ABRAT, Paulo Reis, que homenageou o músico Marcelo D2.



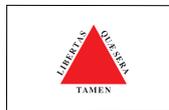
Distrito Federal



A presidente da ABRAT, Sílvia Lopes Burmeister, acompanhada dos diretores Patrícia Carvalho e Nilton Correia, visitou a ministra do TST, Delaíde Arantes.



Minas Gerais



Parabéns

Afonso Celso Raso, decano da advocacia trabalhista completou 82 anos e comemorou ao lado de advogados trabalhistas e diretores esportivos do América Mineiro.



ABRAT Jovem

O diretor da ABRAT Jovem, Moyses Monteiro assumiu a vice-presidência da Comissão OAB Jovem da Seccional de Minas Gerais.

ESA/MG

O diretor da ABRAT, Ronaldo Tolentino é um dos professores de pós-graduação da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG.

Pernambuco



Os diretores da ABRAT, Jefferson Calaça e Patrícia Carvalho participaram da cerimônia de posse dos novos dirigentes do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) para o biênio 2015-2017.

A desembargadora Gisane Barbosa de Araújo assumiu o cargo de presidente, a desembargadora Virgínia Malta Canavarro, o de vice-presidente e o desembargador Ivan de Souza Valença Alves, o de corregedor regional do trabalho.



São Paulo



O diretor da ABRAT, Otávio Pinto e Silva integra o Comitê Gestor do PJe do TRT da 2ª Região.

Na primeira reunião deste ano, o Comitê aprovou a certidão de indisponibilidade do sistema. Reivindicação da advocacia trabalhista paulista e também da ABRAT.

Segundo Otávio o comitê é responsável pela administração da estrutura que viabiliza o funcionamento do PJe-JT no âmbito do TRT2 e pode propor alterações ao Comitê Nacional da Justiça do Trabalho visando o aprimoramento do sistema, com base na avaliação das necessidades de sua manutenção corretiva e evolutiva, bem como na apreciação das demandas dos usuários.

Espírito Santo



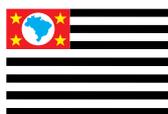
A Associação Espiritosantense de Advogados Trabalhistas (AESAT) firmou parceria com a Faculdade de Direito de Vitória para cursos de especialização com desconto aos advogados.

Estão sendo oferecidos além de cursos nas áreas de direito e processo do trabalho, também de direito e processo civil, direito portuário.

Conquista

A Associação conseguiu a instação do serviço de wifi no Fórum Trabalhista de Vitória. O pleito foi formulado ao TRT da 17ª Região.

São Paulo



A Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo recebeu ofício do presidente da OAB, Marcus Vinicius Furtado Coelho, apresentando cumprimentos à Entidade, quanto ao ofício enviado à Presidente do TRT2, na qual não aceita novos fóruns na cidade de São Paulo.

No documento, Furtado se coloca ao dispor na luta, junto com a OAB/SP, que também tomou também ciência da manifestação da AASP.

Goiás



Caravana

A Associação Goiana de Advogados Trabalhistas (Agatra) realizará no próximo dia 13 a Caravana Agatra em Catalão.

O evento acontecerá em dois auditórios diferentes: no fórum local e no Centro de Ensino Superior de Catalão (Cesuc), onde serão promovidas palestras e debates sobre temas como Assédio Moral na Relação de Emprego.



Palestra

A diretora da ABRAT, Arlete Mesquita ministrou palestra No Projeto Terça Prática idealizado pela OAB Jovem da cidade de Jataí.



Pós-carnaval

Advogados de Goiás se reuniram no sábado pós-carnaval para a tradicional "Feijoada do Carlão". Encontro organizado pela Associação Goiana de Advogados Trabalhistas (Agatra).

Rio de Janeiro



Em comemoração ao 08 de março, a Associação Carioca de Advogados Trabalhistas (ACAT/RJ) promoverá uma confraternização com feijoada e samba, na quadra da Escola de Samba Vizinha Faladeira.

Durante o evento haverá de samba promovido pelo Bloco "DA CA Tia", sobre os temas da Liberação do uso do terno e/ou sobre a importância da mulher na advocacia.



<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI213318,31047-Governo+anuncia+ajustes+em+beneficios+trabalhistas+e+previdenciarios>

DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar ...
www.diap.org.br/index.php?option=com_content...
 16 de jan de 2015 - ... Trabalho (ALJT); Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra); Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat); ...
 OAB/MS apoia Congresso Nacional de Advogados ...

www.folhadoms.com.br/?p=noticias_ver&id=51017
 7 de fev de 2015 - ... e membros da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat) e da Associação dos Advogados do Trabalhista de MS (AAT/MS)

Ministro Miguel Rosseto recebe Carta contra a ... - :: ALAL
www.alal.com.br/materia.asp?cod_noticia=6149
 29 de jan de 2015 - ... Trabalho - ANAMATRA; a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT; a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho ...

ABRAT NO
facebook



Rodrigo Waughan Lemos
25 de fevereiro às 23:56 ·
Fiquei

Rodrigo Waughan Lemos
25 de fevereiro às 23:56 ·
Fiquei muito feliz em ser convidado para

ministrar uma oficina de direito individual do trabalho para diversos advogados trabalhistas em Porto Velho no Encontro Trabalhista Região Norte da Abrat - Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas nos dias 09 e 10 de abril de 2015.

Obrigado Vitor Noé, Silvia Lopes Burmeister e aos amigos da Abra Net.



Acat Rio
2 de fevereiro às 16:54
Acat Rio

2 de fevereiro às 16:54 ·

A ACAT parabeniza a Afat Fluminense na pessoa do seu presidente Marcelo Cruz e seu representante junto a Abra Net Gil Luciano Domingues e demais diretoria, pelos seus 47 anos, pois sempre parceira em prol do advogado trabalhista do Rio de Janeiro e pelas incansáveis disposições em honrar o nome da Entidade. PARABÉNS!!!!

— com Afat Fluminense e outras 5 pessoas em TRT



Cezar Britto
adicionou 2 novas fotos.
25 de fevereiro às 16:27 · Editado ·

Mais um ato fundamental na luta pela Reforma Política Democrática. Apresentamos nosso projeto de iniciativa popular

ao parlamento.

AGENDA



Março

08 – Feijoada em homenagem às Mulheres Advogadas - Organização da ACAT/RJ. Rio de Janeiro/RJ

09 a 12 e 16 – curso Relações de Trabalho no Desporto – Coordenação AASP. São Paulo/SP

10 – Entrega do prêmio Doutora Ritsuko Tomioka - Coordenação AASP. São Paulo

26 a 27 - IX Jutra – Olinda (Pernambuco)

Abril

9 a 10 - Encontro Trabalhista Região Norte – Porto Velho (Rondônia)

Maio

20 a 22 - Encontro Trabalhista Região Sudeste – Búzios (Rio de Janeiro)

Junho

04 a 05 - Encontro de Direito Sindical – Recife (Pernambuco)