

EDIÇÃO EXTRA

Justiça determina pagamento de diferenças salariais para trabalhadores de empresas de fast foods

Você sabia que o piso salarial dos trabalhadores em fast foods, definido pelo sindicato de refeições rápidas, sempre foi inferior ao praticado pelo SINTHORESP?

Recentemente, o SINTHORESP obteve, em nome dos trabalhadores do McDonald's e Rede Viena, vitórias históricas na Justiça do Trabalho.

Veja o que reivindicamos

*Referente ao maior piso	Salário hoje (praticado pelo SINDIFAST)	Valor real (praticado pelo SINTHORESP)
Piso salarial*	R\$ 523,53	R\$ 733,87
Valor/hora*	R\$ 2,37	R\$ 3,34

Nos últimos dias, foram proferidas excelentes decisões, especialmente para os trabalhadores destas empresas, que provavelmente terão efeitos nas outras empresas deste ramo. No caso da Rede Viena, o Exmo. Juiz Renato de Lacerda Paiva, do Tribunal Superior do Trabalho, concedeu uma liminar, cancelando um acordo que em 2004 reduziu o salário de todos os empregados da rede.

Noutro caso, em sentença do Exmo. Juiz Homero Batista Mateus da Silva, da 88ª Vara do Trabalho de SP, ficou determinado que os funcionários ativos do McDonald's recebam as diferenças salariais e reflexos (FGTS, férias, 13º etc.) retroativos a partir de 2 de abril de 2004, de acordo com a Convenção Coletiva do SINTHORESP.

Ainda cabem recursos dessas decisões, mas continuaremos lutando para que os direitos desses - e de todos os trabalhadores da categoria - sejam assegurados. Fique atento e participe conosco desta luta!

Para ver essas decisões completas acesse www.sinthoresp.org.br

Repercussão na mídia

A decisão contra o McDonald's repercutiu nos principais meios de comunicação do país. A versão on-line da Revista Época destaca a derrota milionária sofrida pela lanchonete na primeira instância da Justiça Trabalhista, que condenou a empresa a equiparar o salário de seus funcionários na capital à remuneração de trabalhadores de restaurantes convencionais, representados pelo SINTHORESP, cujo piso mensal é R\$ 210 maior. A matéria ressalta ainda reportagem de abril de 2008 que mostra como o sindicalista Ataíde Francisco de Moraes enriqueceu a frente do Sindifast e de outras entidades do gênero.

Com a manchete "McDonald's é condenado a indenizar empregados em São Paulo", a Folha de S. Paulo publicou a seguinte declaração do presidente do SINTHORESP, Francisco Calasans Lacerda: "Os funcionários do McDonald's da cidade de São Paulo nunca deveriam ter seus salários rebaixados pela criação irregular de um novo sindicato, o Sindifast. É digno que tenham seus pisos iguais aos de trabalhadores de 36 municípios representados pelo Sinthoresp".

A notícia mereceu destaque em outras publicações de importância nacional, como o jornal O Estado de S. Paulo, os sites Editora Abril, Último Segundo, Consultor Jurídico e Jurídico Brasil, além da imprensa de outros estados.

Para ver todas as notícias publicadas sobre o assunto, acesse www.sinthoresp.org.br

"Os funcionários do McDonald's da cidade de São Paulo nunca deveriam ter seus salários rebaixados pela criação irregular de um novo sindicato, o Sindifast. É digno que tenham seus pisos iguais aos de trabalhadores de 36 municípios representados pelo Sinthoresp"

Francisco Calasans Lacerda

para a Folha de S. Paulo



A importância do processo coletivo no mundo globalizado

Dra. Ethel Marchiori Remorini Pantuzo



CARLOS ALBERTO SALVADOR

O Departamento Jurídico do SINTHORESP atua, com excelência, há décadas, defendendo os trabalhadores da categoria em milhares de reclamações trabalhistas, além de procedimentos administrativos diversos. Também há algumas décadas maneja, com a mesma eficiência, o processo coletivo do trabalho, não obstante tenha constituído há menos de dez anos o setor de assuntos coletivos, o qual é responsável pela propositura das ações coletivas.

Não é novidade para ninguém que há tempos vivemos num mundo globalizado, em que operações financeiras e mercantis ocorrem em questões de segundos, envolvendo nessas transações pessoas físicas e jurídicas distantes entre si por milhares de quilômetros, e que muitas dessas transações afetam a vida de milhares – senão milhões – de trabalhadores brasileiros, em especial, àqueles representados pelo SINTHORESP.

A expectativa de que a economia brasileira cresça vertiginosamente nos próximos anos não é restrita a nosso território. Economistas do mundo inteiro já nos colocam entre as futuras potências econômicas, não somente pelas experiências havidas nos últimos anos, mas também em razão da Copa do Mundo de Futebol e dos Jogos Olímpicos que sediaremos nos anos vindouros.

Nesse cenário, mostra-se de suma importância o processo coletivo, tendo em vista que as lesões aos direitos trabalhistas ocorrem de forma homogênea, ou seja, com todos os trabalhadores de determinada empresa, ou com toda categoria.

É possível o crescimento econômico gerando riquezas sem a lesão aos direitos trabalhistas. Contudo, tem-se observado que alguns segmentos e empresas não coadunam dessa visão, e buscam o lucro em detrimento desses direitos.

Em contrapartida, felizmente, temos verificado um crescente número de magistrados que reconhecem a importância do processo coletivo, instrumento a ser utilizado por todos os operadores do di-

“É possível o crescimento econômico gerando riquezas sem a lesão aos direitos trabalhistas. Contudo, tem-se observado que alguns segmentos e empresas não coadunam dessa visão, e buscam o lucro em detrimento desses direitos.”

reito, com o fito precípua de suprir a expectativa do jurisdicionado, ou seja, justiça rápida e eficaz.

Dentre os processos coletivos que merecem especial destaque, temos a ação de cumprimento ajuizada pelo SINTHORESP em face de Arcos Dourados (McDonald's); a ação rescisória em face de Ráscal e outras 8 empresas do grupo; a ação declaratória em face do Viena Delicatessen; e a oposição em face do SINDIFAST e a empresa Ponto de Interlagos (Habib's).

Na primeira das quatro ações acima citadas foi proferida magnífica sentença, em que o Ilustre Mestre Homero Batista Mateus da Silva concedeu preciosa lição sobre a unicidade sindical e o respeito que todos os operadores do direito devem ter pela Constituição

Federal e, conseqüentemente, pelos direitos trabalhistas por ela resguardados.

Na ação cautelar ajuizada com o intuito de obter efeito suspensivo da decisão homologatória de acordo, que foi objeto da rescisória aforada em face do grupo Ráscal, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, guardião do Texto Consolidado, acolheu o pleito do SINTHORESP e concedeu a liminar, suspendendo os efeitos da sentença que homologou o nefasto acordo entre o grupo Ráscal e o SINDIFAST.

Nosso setor aguarda dois julgamentos de suma importância para os próximos dias. São eles: o Recurso Ordinário à r. sentença que julgou improcedente a oposição ajuizada pelo SINTHORESP em face do Sindfast e Ponto de Interlagos (Habib's) e os embargos ao Acórdão da ação declaratória promovida em face do Viena Delicatessen.

Na semana passada, foi julgada pelo Egrégio TRT de São Paulo a cautelar pleiteando efeito suspensivo ativo ao Recurso Ordinário referente ao caso Habib's

lhadores das demais lojas do Habib's, porquanto vigora em nosso ordenamento o princípio de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Importante destacar que, no processo coletivo, a sentença somente transita em julgado com efeito para todos trabalhadores na mesma situação, e se favorável ao trabalhador.

E mais, em recente decisão, os trabalhadores de outra empresa que utiliza a bandeira do Habib's, a "Amigo Salim", tiveram seus direitos resguardados pela r. sentença proferida pela Nobre Juíza Lúvia Lacerda Menendez, que com base, entre outras, no princípio da precedência, que reiteradamente vem sendo utilizado pelo Colendo Supremo Tribunal Federal, houve por bem em reconhecer que o SINTHORESP é o legítimo representante dos trabalhadores.

Aliás, deve ser destacado que nas diversas ações propostas em face das unidades do Habib's, a maioria esmagadora dos Magistrados entende que a representação laboral permanece sendo do SINTHORESP.

Não menos importante é o julgamento dos embargos nos autos da ação declaratória em que uma das empresas do grupo Ráscal, o Viena Delicatessen, é réu, em que se discute a "mudança de representatividade dos trabalhadores" feita pela empresa. Além de desconsiderar os princípios da precedência (do Excelso STF) e da unicidade sindical (Carta Magna), tal conduta redundou em prejuízo aos trabalhadores, que deixaram de ter seus contratos de trabalhos regulados pelas normas coletivas firmadas pelo SINTHORESP, passando a empresa a se utilizar das normas firmadas pelo SINDIFAST.

Nosso setor tem plena certeza que a Justiça prevalecerá, seja na instância em que esses processos se encontram, sejam nas superiores. Mas, o mais importante é sabermos que os trabalhadores confiam e apóiam o seu legítimo representante, o SINTHORESP, que jamais cansará de lutar pelos seus representados em todas as situações que se apresentarem.

Dra. Ethel Marchiori Remorini Pantuzo é gerente do setor de Assuntos Coletivos do Sinthoresp

Garantindo a unidade da classe trabalhadora

Dr. José Carlos Arouca



JOSE GERALDO AQUAR

Desde 1931, a organização sindical brasileira é unitária, quer dizer, um único sindicato para representar uma mesma categoria em uma mesma base territorial. A Constituição de 1988, em seu artigo 8º, II, foi além e assegurou a unicidade da classe trabalhadora. Já a velha CLT, de 1943, permite que categorias próximas ou similares possam ficar concentradas em uma só entidade; mas permite, também, que se desliguem para a formação de um sindicato específico. Exemplo: o sindicato de turismo e hospitalidade concentra as categorias dos trabalhadores em empresas de turismo, casas de diversões, lavanderias, hotelaria, restaurantes, bares e similares; possível de tal modo que o pessoal empregado numa delas se dissocie para ter um sindicato exclusivo.

Categoria é o grupo, a classe organizada, sendo a profissional formada por pessoal que trabalha numa

mesma atividade. Essa é a definição legal, e quem duvidar é só ler o artigo 511 da CLT. Logo, categoria é todo o setor de restaurantes, lanchonetes ou bares, qualquer que seja o tipo de refeição: italiana, japonesa, portuguesa, prato feito, "comercial", pouco importando que se trate de churrascaria, pizzaria, cantina, "birosca" e muito menos a modalidade do serviço: por peso ou quilo, cardápio ou auto-serviço, que já foi "bufê". Lanchonete, por sua vez, é o bar melhorado, onde se come um sanduíche, de mortadela, salsicha ou hambúrguer, tanto faz, onde se toma um refrigerante, guaraná ou coca cola, ou

hambúrguer, coca cola e batatas fritas, e até com velocidade maior. Portanto, pensar que o auto-serviço, americanizado como "self service", o preço por quilo, ou o tal de "fast food" possam mudar a lei brasileira não passa de artifício grosseiro para dividir a classe trabalhadora e permitir que suas conquistas sejam anuladas ou restringidas.

Foi o que entendeu a Justiça do Trabalho em processo recente. O juiz Homero Batista Mateus da Silva, da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo, decidiu que a unicidade, sendo uma imposição da Constituição do Brasil, vale não só para os divisio-

gente se esquece de ler o que se escreveu no artigo 511, § 2º da CLT, para caracterizar a categoria profissional: "a semelhança das condições de vida em razão da profissão ou do trabalho em comum como empregado, numa mesma atividade econômica ou atividades semelhantes". Ora, o americanismo que deu nome de "fast food", "self service", e até o brasileiro que adotou "refeição por quilo", tal e qual "bufê" de sorvetes e "sorvete por quilo", não são mais do que apelidos passageiros, sem força para comprometer o conjunto de trabalhadores unidos em razão da profissão ou do trabalho exercido.

E nesta linha, a sentença da Justiça do Trabalho condenou a lanchonete Mc Donald's a cumprir a convenção coletiva conquistada pelos trabalhadores da hotelaria e do comércio aberto de alimentos e bebidas, que compreende restaurantes, lanchonetes, bares, botequins e assemelhados.

A sentença do juiz Homero trata também da substituição processual, entendendo que o sindicato representa a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical e

ainda mais, que os encargos previdenciários e fiscais devem ficar a cargo da parte vencida que deu causa à ação, temas de igual importância, que abordaremos em outra oportunidade.

Dr. José Carlos Arouca é desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho e assessor jurídico do Sinthoresp

“

Pensar que o auto-serviço, americanizado como "self service", o preço por quilo, ou o tal de "fast food" possam mudar a lei brasileira não passa de artifício grosseiro para dividir a classe trabalhadora e permitir que suas conquistas sejam anuladas ou restringidas.

”

uma cerveja. Não é a velocidade do atendimento, mais rápido ou mais demorado que vai gerar uma categoria. A rapidez ou a lentidão, que as corporações americanas batizaram como "fast food" não vai mudar em nada a natureza da lanchonete; afinal, também os bares e botequins vendem cachorro quente,

nistas, mas também para o Ministério do Trabalho e para os juízes, além de valer, é claro, para os patrões. Na sentença, brilhante sob todos os aspectos, o juiz Homero deixa claro que os empregadores não podem alegar ignorância da lei porque tem se mostrado bastante inteligentes. E registra que muita

A diferença entre o sangue e o catchup

Dr. Rodrigo Rodrigues



CARLOS ALBERTO SALVADOR

Na semana passada, a rede multinacional de lanchonetes McDonald's foi condenada ao pagamento de diferenças salariais em favor de seus empregados. De acordo com as manchetes dos jornais e revistas, estima-se que valor a ser pago poderá chegar a R\$ 14.700,00 por trabalhador, nos últimos 5 (cinco) anos.

De acordo com a sentença proferida pelo Juiz Home-ro Batista Mateus da Silva, da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo, o McDonald's não poderia ter adotado, unilateralmente, o piso salarial previsto na Convenção Coletiva do SINDIFAST, em detrimento do piso previsto na Convenção Coletiva do SINTHORESP, que é 40% superior ao salário pago atualmente pelo McDonald's.

Mais do que uma histórica sentença, que servirá de exemplo para todos aqueles que buscam burlar a legislação trabalhista elegendo sindicatos artificiais como representantes dos trabalhadores, surge também como referência na defesa incondicional do ordenamento jurídico sindical, já estabelecendo mecanismos de proteção às condições de trabalho, debelando retrocessos sociais na continuidade da relação entre patrão e empregado.

Há de se dizer que a sentença proferida tem vida fora do processo onde se encontra. Sua força tende a afugentar aventureiros, que na busca desenfreada por status e

Além disso, a referida decisão demonstra que nem sempre os conselhos dados por diversos profissionais são os melhores para aumentar seus lucros. Erra o empresário que pensa que lucrar significa diminuir o salário dos trabalhadores. O bom empresário sabe que o lucro surge com visão de futuro e criatividade, o que depende que seus trabalhadores estejam motivados e bem remunerados.

Já aos trabalhadores agraçados com a sentença, atenção: o que corre em suas veias não é catchup; em suas veias corre sangue, o líquido vital e imprescindível para manutenção da vida. Não deixem trocá-lo por um produto

ênica profissional – mesmo sendo o primeiro emprego, isso não torna vocês menos capacitados para trabalhar.

Pensem: cada hora de trabalho é um tempo que deixamos para trás e que nunca mais volta. Agora pense de forma inversa: quanto você pagaria para que um tempo que passou voltasse? Quanto você pagaria para dar um abraço em seus pais? Um beijo no seu filho, filha, irmão ou irmã? Jogar bola com seu amigo? Estudar para entrar numa boa faculdade?

Pois bem, veja quanta coisa boa você deixou de fazer para trabalhar. E volte a pensar: a remuneração paga pelo McDonald's vale pelos momentos que deixou de viver?

Não que o dinheiro compre os momentos bons da vida, já que é impossível voltar no tempo. Mas já que impossível não trabalhar, que ao menos o empregador retribua justamente o tempo de trabalho utilizado para a obtenção de seus lucros.

Dessa forma, a vitória do seu sindicato no Judiciário significa o respeito ao trabalho, à dignidade da pessoa humana, e a certeza de que o sorriso

num cansativo dia de trabalho realmente valeu a pena.

Dr. Rodrigo Rodrigues é advogado do Departamento de Coletivas do SINTHORESP

“

“O que corre em suas veias não é catchup; em suas veias corre sangue, o líquido vital e imprescindível para manutenção da vida. Não deixem trocá-lo por um produto acessório que acompanha o hambúrguer e a batata frita. Não se deixem subjugar pela sua origem, muito menos pela eventual ausência de experiência profissional – o fato de ser seu primeiro emprego, não faz de vocês menos capacitados para trabalhar.”

”

dinheiro, criam sindicatos como se inaugurassem empreendimentos, tendo o suor do trabalhador como principal produto comercializado.

acessório que acompanha o hambúrguer e a batata frita. Não se deixem subjugar pela sua origem, muito menos pela eventual ausência de experi-

Nenhum poder é absoluto

Em entrevista exclusiva, o advogado Antonio Carlos Nobre Lacerda analisa os impactos da decisão histórica contra o McDonald's e resalta as fragilidades das estratégias usadas por essa e outras empresas para tentar driblar a legislação e lesar os trabalhadores.



CARLOS ALBERTO SALVADOR

Além de representar uma vitória histórica para os trabalhadores do McDonald's - SP, qual foi o impacto, em sua opinião, dessa decisão da Justiça do Trabalho?

O principal fator a ser apurado é que a sentença proferida deixa claro que nenhum poder é absoluto. Os projetos elaborados pela classe econômica para lesar os trabalhadores, que se apóiam na perpetuação de ilegalidades, sempre deixam rastros, por mais que se esforcem em tentar eliminá-los. As demais empresas que ousaram seguir por esse descaminho, de se auto-enquadrar como sendo do suposto ramo de fastfood, provavelmente não portam um staff de planejamento e estratégia nem ao menos similar ao do McDonald's, estando passíveis ao cometimento de falhas mais grosseiras, as quais acabarão por comprometer a sua conduta, deixando-as em situação de difícil reversão. Portanto, a decisão tem o efeito de desencorajar outras empresas que optem por esse enquadramento irregular, e de alertar as autoridades para que procurem, da mesma forma, desvendar a verdade nos processos que estão em andamento.

Como você imagina que a direção da empresa está recebendo essa decisão?

Entendemos que a reação da empresa será no sentido de abafar os efeitos da notícia para evitar algum abalo internacional, visando não provocar qualquer impacto em bolsa de valores nas ações da McDonald's Corporation. Não seria leviano imaginar esse resultado, vez que a sentença produz uma alteração de 40% na folha de salários de todos os empregados no município de São Paulo, principal centro produtivo de um país que está sendo observado por toda a comunidade econômica mundial, por tratar-se de um dos BRICs. Ainda que essa alteração não abarque todo o território nacional, por certo irá gerar questionamentos a respeito das outras formas que a empresa possui para achatá-los salários, entre as quais a remuneração pelo nefasto critério da jornada móvel variável e utilização ilimitada de jovens trabalhadores na condição de aprendizes. Provavelmente, a empresa ativará a política de resguardo da marca denominada "KEEP IT LOCAL", visando, em resumo, manter o

assunto internalizado no país onde o problema ocorreu, o que pode não acontecer, vez que nem tudo está sob o controle da corporação.

Mas ainda existe esse vínculo após a aquisição pela Arco Dourados SA, em abril 2007?

O que se anuncia é que esse negócio efetivamente ocorreu, redundando em um relacionamento que se limita apenas à remessa de royalties pela utilização da marca. No entanto, ainda aguardamos que a empresa vivencie o pagamento de alguma indenização superior ao valor limite de deliberação independente, de 1 milhão de dólares, para constatar qual vai ser seu comportamento.

A aplicação dessa política de resguardo pode chegar a conter o efeito da sentença entre os empregados e no mercado?

Ainda que consigam uma reversão provisória da decisão ou se utilizem de qualquer método de mumificação dos processos, considerando que possuem instrumentos para isso, dificilmente será revertido

o efeito do impacto já causado. Na China, outro dos quatro principais países emergentes, tática semelhante foi utilizada no caso "Citi Toys", de 2000. O caso foi sendo amenizado no período próximo ao das Olimpíadas de Pequim, mas ainda chegou a gerar uma mobilização de entidades protetivas que foram objeto de atenção por parte da empresa. É bem verdade que temos o mesmo intervalo de tempo para as nossas Olimpíadas, porém ainda teremos uma Copa do Mundo antes disso. Ainda assim, no Brasil o caso é mais grave, vez que aqui a irregularidade está sendo praticada com a própria mão de obra do McDonald's, não havendo a figura de uma empresa intermediária.

Teremos uma Big Mc-Shame então?

Imagino que algo similar a isso.

Nesse contexto, qual é a real importância desses eventos, Copa do Mundo e Olimpíadas?

São dois momentos de investimentos intensos, que atraem grandes empresas que tem por hábito impor as suas regras. Entre essas transnacionais, estão as mais conhecidas "caça-sindicatos" do planeta. Portanto, se a contenção aos seus desmandos não se iniciar desde já, será quase impraticável quando da proximidade destes eventos.

Como essas empresas costumam atuar?

Navegam bem na legislação dos diversos países, costumadamente adotando posturas arrojadas que beiram a arrogância. Emitem pronunciamentos com um grau de impessoalidade muito alto, convidando seus acusadores a apresentar provas que parecem ter certeza que jamais surgirão. No entanto, em momento algum parecem perceber quais são as consequências de seus atos no

seio das sociedades em que se instalam. Basta observar a facilidade que têm de impor seu padrão uniforme de prestação de serviços nos diversos países em que operam, apesar das diferentes legislações a que se expõem. Incrivelmente, chegam a fazer crer que é o sistema normativo que deve se adequar a seu método de trabalho, gerando uma clara sensação de hipnose coletiva em todos os níveis entre os agentes de fiscalização, que passam a atuar de um modo que indica que é isso mesmo que deve ocorrer.

Como se explica a facilidade com que praticam esses atos? Como fazer para evitá-los?

Especialmente no bloco dos países excluídos da elite, existe uma grande atração pelo estrangeirismo, por aquilo que parece moderno, que se apresenta como experiência bem sucedida em outro local. Esse encantamento tem o efeito de reduzir a visão crítica do receptor dessa avalanche de informações, ambiente perfeito para proferir críticas ao modelo instalado, visando provocar alterações que sejam mais convenientes para os entrantes. Para evitar que essas inovações venham a ser lesivas, é necessário que o Estado, por suas autoridades, tenha a mesma perspicácia, obstando a instalação daquilo que possa contrariar as suas vocações. É importante destacar, tanto aos funcionários de altos cargos dessas empresas quanto aos agentes da fiscalização, que são compatriotas daqueles empregados que estão sendo selvagememente explorados, que todos se submetem à mesma ordem constitucional, e que nada vai lançá-los ao mundo daqueles que introduzem esses malefícios, posto que, para essas empresas, todos são tão descartáveis quanto os mais

humildes trabalhadores da escala produtiva.

A pressão dessas empresas pode gerar uma flexibilização nas leis trabalhistas do país?

Percebe-se claramente uma movimentação nesse sentido, mesmo que o objetivo ainda esteja distante de ser atingido em sua plenitude. Enquanto isso, constata-

a obsolescência desta justiça especializada.

Em suas manifestações, os trabalhadores costumam afirmar que o tipo de tratamento recebido do McDonald's é uma forma de escravidão. Isso não é exagero?

Para os que não estão inseridos na rotina desse padrão de trabalho, a com-

ainda mais lucrativo, vez que, para o empregador da cidade, não há custo de alojamento.

Dessa forma, como o McDonald's fará para retornar à situação anterior aos efeitos dessa decisão?

Não será fácil, vez que não é suficiente apenas a reversão da decisão em instância superior, porque as inverdades não se sustentam se forem blindadas por uma estrutura imperfeita. Demonstrou-se uma fissura naquilo que a empresa entendia como hermeticamente fechado e agora será difícil vedá-la novamente. As próprias justificativas do McDonald's são insustentáveis, não se pode compreender seu pronunciamento no sentido de que "pretende cumprir a legislação trabalhista, por isso irá recorrer da decisão". Nesse ponto, a

incoerência aflora de forma gritante. Somente se compreende a pretensão embutida nesse tipo de manifestação quando se enxerga que a migração de representação de todo o seu corpo de empregados para o Sindifast não passa de uma operação financeira que visa reduzir despesas com folha de pagamento e outras solicitações trabalhistas, por conta do convívio harmônico com um sindicato instituído para não lhe incomodar. As autoridades, em especial o Ministério Público e a Justiça do Trabalho, devem esmerar-se em compreender essa estratégia, sob pena de restar patente, perante a opinião pública, sua dificuldade em desarticulá-la.

Até quando isso pode se prolongar?

A empresa contou, durante todo esse tempo, com esta dificuldade de compreensão

A decisão tem o efeito de desencorajar outras empresas que optem por esse enquadramento irregular, e de alertar as autoridades para que procurem, da mesma forma, desvendar a verdade nos processos que estão em andamento.

se uma manobra preparatória no sentido de desmoralizar aqueles dispositivos legais vigentes, que encontram dificuldade em revogar. O Poder Judiciário deve entender que suas decisões não podem ser proferidas como se esse objetivo já tivesse sido alcançado, sob pena de se estar atestando uma reforma ainda não havida. Mas mesmo assim, mesmo que se produza uma alteração legislativa que implique na redução de direitos sociais fundamentais, o magistrado poderá sempre se utilizar do poder geral de cautela para conter excessos lesivos à relação contratual trabalhista, sob pena da Justiça do Trabalho estar negando a sua própria essência. Essa é a maratona que começou anos antes das Olimpíadas, que não pode ser vencida por esta classe empresarial predatória, sob o risco de se ter por anunciada

paração parece ser de difícil assimilação, especialmente se considerarmos que essa prestação de serviços se dá em regiões urbanas, e que a abolição da escravatura se deu há mais de um século. Pelo prisma dos empregados do McDonald's, a comparação provavelmente se origina pela constatação de que seus salários são desproporcionais ao volume de serviços que prestam. O Ministério Público, quando anuncia a constatação de tais situações na área rural, necessita do enquadramento do crime como prática de cárcere privado para poder adotar providências. No caso dos trabalhadores urbanos, se torna impossível a utilização do mesmo tipo penal, já que são liberados para o retorno aos seus lares após o expediente. Contudo, como operação financeira, poderíamos entender que se trata de algo

do estratagema por parte dos membros desses órgãos públicos, até que a interpretação dos fatos que redundaram na confecção desta sentença, ratificada pela decisão dos embargos de declaração ainda mais brilhante, revelaram que esta coragem e independência do Magistrado são a própria farsura que não pode ser controlada.

Como esse caso deve ser visto por aqueles que defendem a pluralidade sindical?

Há um certo açodamento na defesa irrestrita do fim da unicidade sindical, vez que não se considera neste ambiente o risco de se assistir o enquadramento sindical sendo sempre elegido pelo empregador, de acordo com sua conveniência, sem que jamais o empregado possa exercer essa escolha. Lembre-se que o caso McDonald's se dá sob a égide de uma constituição que não permite o fracionamento das categorias e, ainda assim, a empresa tratou de optar pelo sindicato que, no seu entender, lhe concedia mais benefícios. Isso é inerente a quem trata todos os assuntos com uma mentalidade mercantilista, e não entende que as regras de mercado, que servem para a definição de preço pela oferta e demanda, jamais poderiam servir também para a estipulação do enquadramento sindical de uma categoria em detrimento de legítimos direitos trabalhistas. Especialmente enquanto não estiver sido reconhecida a convenção 158 da OIT, e bem definidos os critérios de tipificação criminal da conduta anti-sindical, que são os alicerces sobre o qual deverá se erguer a estrutura proposta, sob pena de a mesma ruir.

Não parece exagero se falar em responsabilidade criminal?

Na verdade, a atuação sindical sofre os efeitos de inúmeras

restrições, entre as quais a perfeita definição daquilo que poderia ser enquadrado como conduta anti-sindical com a subsequente penalização. Ainda assim, há que se entender que se o consumidor paga o preço estipulado pelo produto, o faz porque tem conhecimento que naquele valor também está

sui dispositivos para ativar o aparelho de repressão criminal para obter a reversão da lesão.

E quanto à alegação de que se trata de uma atividade especializada?

Os argumentos devem ser analisados de forma sistemática, em conjunto, sob pena

A diretoria do McDonald's costuma exibir com orgulho os resultados dos relatórios emitidos pela FGV, atestando que seus empregados possuem uma produtividade pelo menos seis vezes maior do que qualquer outro empregado em seu ramo de atividade, em qualquer outra empresa. Não se consegue entender por que, então, essa mesma diretoria não concede uma remuneração pelo menos seis vezes maior para seus funcionários.

embutido o salário do empregado que o serve. Mesmo o consumidor ficaria estarrecido se tivesse conhecimento de que essa parcela do valor que concordou em pagar não foi destinada ao trabalhador, sendo retido na empresa como fator de majoração do lucro. Em contrapartida, caso esse mesmo consumidor deixasse de pagar o preço pelo produto adquirido, seria conduzido a um distrito policial para responder penalmente pelo seu ato. Sabe-se que no caso do McDonald's isso não ocorre por que o preço é pago antes da entrega do bem. Mas se o pagamento for efetuado com cheque sem fundos, esse consumidor poderá ser acionado e, inclusive, responder pelo crime de estelionato. A relação contratual entre empregado e empregador se dá da mesma forma quando se entende que o bem do trabalhador, que é seu desempenho, é entregue com antecedência; porém, no caso de não entrega da contrapartida, ninguém - trabalhador, consumidor ou sindicato - pos-

se cair na armadilha deste jogo de palavras. No caso da criação do Sindifast, o hipotético fundamento foi o critério de especialização da atividade. Ainda assim, a empresa e o novel sindicato justificam a diminuição de salários pelo argumento de que os empregados que ali trabalham são jovens, em fase de treinamento, sendo que muitos deles, na maioria das vezes, estão em seus primeiros empregos. Ora, os critérios da especialidade e da inexperiência são mutuamente excludentes; assim, ou não se poderia ter permitido a criação do sindicato, ou os salários desses empregados deveriam ser maiores. Isso se torna claro quando se atenta para o fato de que seja inimaginável que os diretores do McDonald's tenham exigido a redução de seus salários na medida em que concluíam seus Mestrados, MBAs e demais cursos de especialização. Na atividade pública, essa majoração salarial oriunda da especialização é obrigatória e, inclusive, definida por lei.

Não é incabível essa comparação entre os diretores e os atendentes?

Aparentemente sim, mas a lógica é a de que a especialização implica em automática majoração salarial, não importando o degrau que o profissional ocupe nessa escala da evolução salarial. Há que se lembrar ainda que a diretoria do McDonald's costuma exibir com orgulho os resultados dos relatórios emitidos pela FGV, atestando que seus empregados possuem uma produtividade pelo menos seis vezes maior do que qualquer outro empregado em seu ramo de atividade, em qualquer outra empresa. Não se consegue entender por que, então, essa mesma diretoria não concede uma remuneração pelo menos seis vezes maior para seus funcionários.

No caso específico do Sindifast não existe uma ação para impedir a atuação do Sinthoresp?

São várias as ações nas quais se discutem essas questões. No entanto, quanto ao McDonald's, resta inequívoca a representatividade dos empregados pelo SINTHORESP, confirmada ainda por esta recente decisão da 88ª. Vara do Trabalho. Quanto às demais empresas, aguarda-se a conclusão de laudo pericial judicial em fase de elaboração, que discriminará os critérios de definição de uma empresa do suposto ramo de fastfood, o que deixa claro que, enquanto isso não ocorrer, a representatividade, em nenhuma hipótese, pode sofrer alteração, prevalecendo o sindicato mais antigo. A manutenção irregular do Sindifast pode gerar fortes abalos no quadro nacional de segurança jurídica, abrindo precedentes para situações mais grotescas, como o ajuizamento de ações por parte da Cúpula do Alto

Comando do jogo do bicho, pleiteando que o Estado não permita a instalação de novas casas lotéricas nas proximidades de suas bancas.

Trata-se, então, de um exemplo a ser analisado?

Sim, o case McDonald's deve ser bem compreendido e explorado por todos aqueles que defendem o regime da pluralidade, para que melhor desenvolvam o seu experimento antes de colocá-lo em prática, usando como cobaias os próprios trabalhadores.

Como você imagina que a empresa deverá agir caso a sentença se confirme?

Sempre foi hábito da empresa ameaçar a todos com sua retirada do país. Ora, temos que entender que o capital estrangeiro sempre foi e sempre será bem-vindo, mas não a qualquer preço, não com o desrespeito à nossa soberania. Após a publicação da sentença, caso o McDonald's se utilize novamente desse argumento, poderemos responder que, se o fizerem, deverão fazê-lo deixando seus imóveis e maquinários, já que os mesmos serão utilizados para satisfazer os créditos dos empregados na fase de execução. Após, o SINTHORESP, visando a manutenção dos postos de trabalho, poderá tentar interferir para que haja uma sucessão de empresas sem interrupção da prestação serviços, procurando orientar para que se prestigie aquelas que se demonstraram eficazes e éticas, entre as inúmeras que sempre insistiram em manter-se cumprindo as cláusulas de nossas normas coletivas, mesmo que isso não tenha se dado em todas as instâncias, no sentido de que assumam diretamente as atividades, até porque os pontos comerciais são excelentes.

Imagina-se que a situação vá chegar a uma fase tão extrema?

Entendemos que não, até por que seria lamentável, se perderia uma excelente oportunidade de se demonstrar que é possível exercer uma atividade lucrativa respeitando a legislação local. O que se espera, na verdade, é que



CARLOS ALBERTO SALVADOR

o mesmo grupo que elaborou esse intrincado estratagema, seja quem irá concluir pela inviabilidade econômica da perenização dos embates, considerando não apenas o risco financeiro de uma eventual indenização, mas também o efeito que haverá por conta de um desgaste da marca, orientando a empresa no sentido de adotar a via negocial. Porém, caso não seja esse o desfecho, devemos lembrar que as sucessões ocorridas com interferência de sindicatos costumam ser mais harmônicas, em contrapartida ao exemplo da sucessão da Varig pela Gol, efetuada por exclusiva condução judicial, que deixou assuntos ainda pendentes de resolução.

Qual a possibilidade dessa sucessão realmente se materializar?

Mínima, uma empresa que possui um faturamento anual de 3 bilhões de reais no Brasil não ousaria materializar esse blefe.

A empresa alega que o SINTHORESP está perseguindo o McDonald's. Isso é verdade?

A alegação é ridícula. A empresa tem um faturamento mundial de 68 bilhões, é como se o cachorro reclamasse que a pulga o está olhando com cara enfezada. Ainda assim, a informação não se sustenta pelo fato de que o SINTHORESP em verdade atua contra todas as

empresas que praticam irregularidades. No entanto, a mídia em geral costuma se interessar mais pelo assunto quando o McDonald's está envolvido, até porque se trata de um grande usuário de todos os seus veículos.

O Ráscal, sobre qual houve decisão recente, é uma dessas empresas?

Sim, a despeito dessa operação financeira do Grupo Rascal ter sido conduzida de forma bastante amadora, a ponto de entendermos que poderá até comprometer a todos os envolvidos, a matéria foi perfeitamente compreendida no Tribunal Superior do Trabalho, que acabou por descortinar toda a estratégia, proferindo decisão igualmente brilhante. Resta-nos continuar vigilantes para verificar se o entendimento será mantido.

Como essas empresas podem demonstrar uma postura de mudança?

Para que a sociedade observe uma alteração de conduta que demonstrem estar movidas pela boa-fé e não pelo engodo, essas empresas devem, além de regularizar a questão salarial, adotar posturas pioneiras, como introduzir antecipadamente a restrição à dispensa por justa causa, incluindo em seus estatutos as regras previstas pela Convenção 158 da OIT, deixando claro que seu benchmarking não serve apenas como paradigma de produtividade.

De que forma os trabalhadores de outras empresas, que se sentem prejudicados pelo piso salarial do Sindi-fast, podem se manifestar? Essa decisão também poderá ajudá-los?

A atuação do SINTHORESP já abrange quase que a totalidade das empresas que resolveram adotar a postura irregular de migrar a representatividade de seus empregados. É claro que, após a decisão proferida no caso do McDonald's, aguardamos que outras tantas sejam proferidas no mesmo sentido. Neste caso específico, a fase de execução será norteadada pelos dados oficiais de CAGED e GFIP, não sendo necessária nenhuma mobilização para aqueles trabalhadores que tiverem seus contratos dentro dos parâmetros definidos na sentença, os quais serão automaticamente beneficiados. Ainda assim, é interessante que os trabalhadores compareçam em nossa sede e subsedes para que verifiquem se foram agraciados por essa decisão ou por outras que não foram tão divulgadas. Mas nada impede que os trabalhadores ajuízem seus processos individuais para pleitearem outros títulos que não apenas as diferenças salariais que foram objeto deste processo, especificamente.

Alguma observação pessoal sobre este momento?

Estou amando muito tudo isso.

Valor

Terça-feira, 3 de novembro de 2009 B1

Empresas & Tecnologia

McDonald's é alvo de sindicalistas

Varejo

Claudia Facchini
De São Paulo

Depois de resolver um longo litígio com os franqueados no Brasil, o McDonald's enfrenta agora uma disputa com o Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares e Lanchonetes (Sinthoresp) na cidade de São Paulo, envolvendo os salários pagos pela rede. A contenda ainda deve render muito barulho. Os sindicalistas pretendem dar visibilidade à queda de braço com o gigante americano do fast-food, sobretudo no momento em que as atenções mundiais estarão voltadas para o país com a aproximação da Copa

do Mundo e dos Jogos Olímpicos.

O Sinthoresp trava, de fato, uma disputa há dez anos com o Sindicato dos Trabalhadores do Fast Food (Sindifast), que foi criado posteriormente e levou consigo uma parcela significativa dos empregados e suas contribuições sindicais na cidade de São Paulo. Quando o Sindifast foi constituído, em 2000, a receita do Sinthoresp caiu mais de 10% e hoje arrecada cerca de R\$ 3 milhões por mês.

Desde então, o Sinthoresp vem tentando combater a legalidade do Sindifast. Mais recentemente, porém, mudou a estratégia de combate: a contribuição sindical foi colocada em segundo plano, enquanto a questão do piso sala-

rial ganhou evidência. Segundo Antônio Carlos Nobre Lacerda, coordenador Geral do Departamento Jurídico do Sinthoresp, com essa mudança o sindicato vem conseguindo derrubar resistências na Justiça. "Não queremos a contribuição do empregados. O Sinthoresp vive muito bem sem ela", diz o advogado.

Na semana passada, o juiz da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou o McDonald's a conceder a seus funcionários o piso salarial do Sinthoresp, de R\$ 733. O piso do Sindifast é de R\$ 523. O McDonald's respondeu que vai entrar com recursos contra a decisão. Por se tratar de uma sentença de primeira instância, o processo deve se arrastar por um bom tempo.

No artigo abaixo, o Desembargador Aclibes Burgarelli faz sua análise sobre a repercussão do caso McDonald's veiculado no jornal Valor Econômico, direcionado ao público empresarial e mercado financeiro, comentando os impactos da decisão sob o ponto de vista jurídico.

A Cultura do Magistrado Faz a Diferença



A decisão do Digno Magistrado Homero Batista Mateus da Silva, da 88ª Vara do Trabalho, da Capital de São Paulo,

notabiliza-se não pelo resultado de procedência do pedido, mas pelo conteúdo, a respeito do que se expendem estas considerações. O Juiz é órgão monocrático da pirâmide do Poder Judiciário e, nessa condição, recebe constitucionalmente o poder jurisdicional, ou seja, de aplicar o direito ao caso concreto.

Esse breve conceito de jurisdição parece esgotar o assunto, entretanto não é bem assim, visto que, para aplicação do direito, há necessidade de o julgador formar sua convicção. A convicção, conforme já tivemos oportunidade de assinalar em outras oportunidades, é algo que mostra a estrutura intelectual, o grau de cultura jurí-

dica e o bom senso do magistrado. É possível até se admitir que, em alguns casos, o julgamento poderá ser técnico e seguir algum modelo pré-elaborado.

Porém, em se cuidando de questão de alta indagação, como ocorreu no processo em que o SINTHORESP promoveu contra o McDonald's, na busca do equilíbrio econômico dos trabalhadores, quanto ao piso salarial que, por medida de inteira justiça lhes era devido, mas não se cumpria o devido, mediante artifícios, não basta um magistrado técnico que se contenta com a aplicação da lei, segundo sua ótica. A nobreza da magistratura está na inteligência da qual se vale o magistrado na

formação de seu convencimento e essa inteligência, por certo, o levará a espancar, à saciedade, todos os argumentos das partes e fazer brotar, de sua tarefa imparcial, o argumento maior. Este, por certo, seguirá com força jurídica suficiente para ultrapassar as barreiras dos recursos.

Infelizmente não há espaço suficiente para se comentar o teor da sentença, entretanto não faltará oportunidade, porque dos julgados de escol formam-se os profissionais do direito.

Parabéns ao Digno Magistrado!

Aclibes Burgarelli. Desembargador (magistrado aposentado) do Tribunal de Justiça de São Paulo.

Canal aberto com o trabalhador



Coordenadora de Assuntos Estratégicos do Sinthoresp, a advogada Andréa Heczel é a responsável pelo atendimento aos trabalhadores e ex-trabalhadores de fast foods que têm procurado o sindicato em busca de orientações.

Para uma comunicação mais rápida e efetiva, foi implementado um novo canal para envio de dúvidas sobre as recentes decisões da Justiça: o e-mail **duvidassentenca@gmail.com**. “Achamos importante criar um novo meio de comunicação para o trabalhador esclarecer quaisquer questões e aproximá-lo ainda mais do sindicato. Em breve, teremos também um blog, que tornará essa comunicação ainda mais dinâmica”, afirma Dra. Andréa.

Confira abaixo as principais dúvidas enviadas pelos empregados e ex-empregados do McDonald's.

Do que se trata a discussão que está nos jornais?

R: As matérias publicadas na imprensa nas últimas semanas dizem respeito a uma sentença de primeiro grau da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo – Capital, na qual o Juiz decidiu que os trabalhadores (funcionários e ex-funcionários) do McDonald's de São Paulo – Capital, representados pelo SINTHORESP (autor da ação), terão direito às diferenças salariais e reflexos, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho (confira no site www.sinthoresp.org.br sua Convenção Coletiva de Trabalho – CCT na íntegra).

E qual é o sindicato correto?

R: O SINTHORESP é o sindicato correto. O SINTHORESP é o sindicato mais antigo (76 anos), que conquistou benefícios e um piso salarial mais digno para os trabalhadores da categoria. A sentença deixa claro que prevalece o sindicato mais antigo e não poderia o McDonald's ter escolhido o Sindifast em 2001, como sindicato de sua preferência, deixando os trabalhadores subordinados ao menor piso salarial. (confira no site a sentença na íntegra)

Por que só o McDonald's foi citado nesta ação?

R: Foram distribuídas ações contra diversas empresas. Esta, na qual saiu a sentença, foi contra o McDonald's porque a empresa preferiu escolher o Sindifast como sindicato da categoria dos trabalhadores de seus estabelecimentos, tendo em vista o valor do piso salarial que é inferior ao praticado pelo SINTHORESP. Veja o que acontece com seu salário:

*Referente ao maior piso	Praticado pelo SINDIFAST	Praticado pelo SINTHORESP
Piso salarial*	R\$ 523,53	R\$ 733,87
Valor/hora*	R\$ 2,37	R\$ 3,34

Esta decisão só se aplica aos funcionários do McDonald's?

R: Sim, em São Paulo – Capital, pois a ação foi contra a empresa Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda – de nome fantasia McDonald's. Serão beneficiados funcionários a partir de abril de 2004 e ex-funcionários após abril de 2007.

É a Arcos Dourados que escolhe o sindicato que representa a categoria de seus funcionários?

R: Não deveria, mas foi o que aconteceu com os trabalhadores deste estabelecimento. A Arcos Dourados (antiga Restco) escolheu o sindicato para seus funcionários com um piso salarial inferior em 2001, e isto está sendo corrigido agora.

Posso mudar de sindicato?

R: Não deveria existir mais de um sindicato ocupando a mesma área de atuação. Quando surgiu o Sindifast, o McDonald's resolveu trocar de sindicato para poder pagar o salário menor. Se os empregados se associarem ao SINTHORESP a partir de agora, apenas estarão corrigindo uma falha que nunca deveria ter acontecido.

De onde saiu o valor que cada empregado pode ganhar?

R: O valor é proveniente da diferença entre o piso salarial inferior pago pelo empregador (McDonald's) e àquele defendido pelo SINTHORESP, de acordo com o período em que o empregado trabalhou na empresa.

CARLOS ALBERTO SALVADOR



O Caso Ráscal – Restaurante Viena

Dr. Luis Vicente Cury

houve a citação das empresas, ou seja, elas nem ficaram legalmente sabendo por que estavam sendo processadas e foram correndo, junto com o SINDIFAST, fazer um acordo na justiça, prejudicando todos os trabalhadores.

É isso mesmo o que você acabou de ler: **as empresas nem ficaram, legalmente falando, sabendo que estavam sendo processadas e fizeram um acordo... um absurdo, não é? Você, trabalhador, faria um acordo num processo sem que o juiz tivesse citado você? Temos certeza que não. Mas o Restaurante Viena e o SINDIFAST fizeram...**

Com essa atitude, mas de 2.000 (dois mil) trabalhadores seriam prejudicados, pois teriam seus salários reduzidos e suas vantagens e benefícios, conquistados a duras

de quanto este, e por isso nunca desistiu de lutar pelos direitos de seus representados.

Daquela decisão, existiram inúmeros recursos (o processo ainda aguarda julgamento final) e incidentes, sendo um desses, uma Medida Cautelar Incidental com Pedido Liminar de Sustação dos Efeitos de Decisão Homologatória de Acordo, ajuizada no TST – Tribunal Superior do Trabalho, que é o órgão julgador máximo da Justiça do Trabalho e que fica em Brasília.

Nesta nova medida judicial, o SINTHORESP sustentou que, **dada a gravidade do prejuízo aos trabalhadores com a aplicação pela empresa do referido acordo (os empregados – quase 2000 – estão recebendo salários inferiores aos conseguidos pelo nosso sindicato), o mesmo deveria ficar suspenso até que o processo de sua anulação**

tença homologatória de acordo prolatada nos autos da Ação de Cumprimento no. 546/2004-065-02-00-7, até o julgamento definitivo do recurso interposto nos autos da ação principal. "

(...)

Dê-se ciência, com urgência, do inteiro teor deste despacho ao Exmo. Sr. Juiz Presidente do TRT da 2a. Região e ao Exmo. Sr. Juiz Titular da 65a. Vara do Trabalho de São Paulo/SP, inclusive via fac-símile. " (grifos nossos)

Como se vê pela simples leitura de parte da decisão que concedeu a liminar, **o próprio Ministro do TST já vislumbra a existência de conluio entre o SINDIFAST e o Restaurante Viena com o intuito de prejudicar os trabalhadores. Vai mais além o Ministro, afirmando que se vislumbra um cenário de má-fé.**

A decisão é tão importante e tão urgente que o Ministro manda ainda que o Presidente do TRT / SP e o Juiz do Trabalho que homologou o acordo sejam comunicados imediatamente da suspensão dos efeitos do acordo, inclusive por fac-símile. Por aí se verifica a importância que o TST está dando aos prejuízos que os trabalhadores do Restaurante Viena vêm sofrendo.

Dessa forma, como o que está valendo é essa decisão liminar, os trabalhadores do referido restaurante voltarão a ter seu salário elevado, recebendo valor igual aos demais trabalhadores representados pelo SINTHORESP, bem como terão de volta as demais conquistas obtidas ao longo dos anos pelo nosso sindicato, eis que jamais deveriam tê-las perdido.

De nossa parte, na qualidade de advogados do SINTHORESP, só nos resta continuar prazerosamente na luta incessante pelos direitos dos trabalhadores representados, contanto sempre com a determinação e apoio irrestritos da diretoria, e torcer para que o bom senso e a Justiça prevaleçam, e que o **Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo de julgamento das questões trabalhistas, continue cumprindo sempre seu objetivo maior e princípio máximo, que é a busca da verdade real.**

Dr. Luis Vicente Cury

Advogado responsável pelas Ações Rescisórias do SINTHORESP

“ As empresas nem ficaram, legalmente falando, sabendo que estavam sendo processadas e fizeram um acordo... um absurdo, não é? Você, trabalhador, faria um acordo num processo sem que o juiz tivesse citado você? Temos certeza que não. Mas o Restaurante Viena e o SINDIFAST fizeram... ”

penas pelo SINTHORESP, extintos como num passe de mágica. Isso representaria uma grande economia para a empresa, pois passaria a pagar menos para seus empregados.

No entanto, como o SINTHORESP é intransigente na defesa dos interesses dos trabalhadores, ele não se conformou, e ingressou com uma ação para anular o referido acordo, denominada AÇÃO RESCISÓRIA.

Nela, foi demonstrada toda a nulidade do acordo, o conluio entre as partes, os prejuízos para os trabalhadores, e todos os outros absurdos que ele envolvia, sendo pedida a nulidade do mesmo. O Tribunal do Trabalho julgou a ação improcedente, **mas teve um desembargador, o Dr. Nelson Nazar, que votou favoravelmente ao SINTHORESP, sendo voto vencido.**

Como toda a categoria sabe, o SINTHORESP não se conforma nunca quando o trabalhador que ele representa sofre um prejuízo, ainda mais um tão gran-

tivesse um julgamento definitivo.

Ao analisar o pedido, o Ministro do TST, Dr. Renato de Lacerda Paiva, que é o relator do processo, **concedeu Medida Liminar suspendendo os efeitos do acordo entre o SINDIFAST e o Restaurante Viena, afirmando expressamente, dentre outras colocações, que:**

"(...)

Em princípio, evidencia-se a probabilidade de êxito da pretensão veiculada no processo principal, diante da alegada gravidade do quadro de conluio entre as partes para fraudar a lei, ostentando a hipótese vertente, por cautela, cenário de má-fé sério o suficiente para se permitir vislumbrar a aparência do bom direito, dadas as consequências jurídicas decorrentes de uma possível reforma do julgado rescindendo.

(...)

Logo, defiro a liminar, para suspender os efeitos da sen-

Ação declaratória – Restaurante Viena



O caso Ráscal, ocorrido em 2004, como todos sabem ativou incansavelmente o departamento jurídico do SINTHORESP, uma vez que não poderíamos ficar inertes vendo mais de 2000 trabalhadores sendo prejudicados por um acordo espúrio, realizado pelo citado grupo com o SINDIFAST, e que ainda, incrivelmente, havia sido homologado pelo Judiciário. Em função desse acontecimento, se fez necessária a instauração de diversos procedimentos em face do grupo, tanto na esfera judicial (Justiça do Trabalho) quanto na administrativa (Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho).

Dentre esses procedimentos, promovemos uma ação coletiva de cunho declaratório em face do Restaurante Viena e pleiteamos: o reconhecimento do SINTHORESP como legítimo representante dos trabalhadores; estabilidade aos trabalhadores (para evitar perseguições e assédio moral); a manutenção da condição de associação dos trabalhadores (que são muitos) e o depósito mês a mês dos valores relativos às diferenças salariais sofridas pelos trabalhadores.

“

Devemos ser prudentes, pois ainda que tenhamos conquistado essa garantia, dela os trabalhadores não poderão se valer enquanto não houver o trânsito em julgado de todas as decisões que envolvem o caso. Contudo, uma coisa é certa: a partir de agora todos os trabalhadores dos restaurantes de Rede Viena deverão estar submetidos às Convenções Coletivas firmadas pelo SINTHORESP, o que representa uma grande vitória da classe trabalhadora.

”

Entretanto, infelizmente, não fomos compreendidos por alguns Magistrados da Justiça do Trabalho de São Paulo, pois que não con-

seguiram enxergar o óbvio, isto é, o dano sofrido pelos trabalhadores com a migração forçada para o SINDIFAST – haja vista que ajustam em suas convenções coletivas normas menos benéficas aos trabalhadores. Todavia, é importante observar que essa discussão ainda encontra-se em curso no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo e prestes a seguir para o Tribunal Superior do Trabalho em Brasília-DF.

Apesar de tais atrocidades terem ocorrido com os

movida incidentalmente em um recurso interposto numa outra ação, que visa anular o acordo espúrio antes mencionado (firmado pelo grupo Ráscal e o SINDIFAST).

A referida decisão é oriunda do Tribunal Superior do Trabalho, o qual representa o ápice da Justiça Obreira. Essa decisão implica na obrigatoriedade do grupo Ráscal (representante da Rede Viena), aplicar a norma coletiva firmada pelo SINTHORESP, remontando, assim, à época anterior ao degenerado acordo firmado com o SINDIFAST, época esta que cremos ter sido de grande satisfação para os trabalhadores.

Isso importa, num primeiro momento, na garantia de ressarcimento aos trabalhadores (diferenças salariais e demais direitos) ante os danos que sofreram durante o período terrível em que ficaram submetidos às normas menos benéficas firmadas pelo SINDIFAST.

Todavia, devemos ser prudentes, pois ainda que tenhamos conquistado essa garantia, dela os trabalhadores não poderão se valer enquanto não houver o trânsito em julgado de todas as decisões que envolvem o caso. Contudo, uma coisa é certa: **A PARTIR DE AGORA, TODOS OS TRABALHADORES DOS RESTAURANTES DA REDE VIENA DEVERÃO ESTAR SUBMETIDOS ÀS CONVENÇÕES COLETIVAS FIRMADAS PELO SINTHORESP, O QUE REPRESENTA UMA GRANDE VITÓRIA DA CLASSE TRABALHADORA!!**

*Dr. Vanderlei Nunes
Advogado do Sinthoresp*

O ideal de justiça reside no âmago de todos os seres sociais



CARLOS ALBERTO SALVADOR

A verdade processual busca a verdade real, isto se aprende no ensino jurídico. Contudo, em certas oportunidades, nos parece incompreensível o tratamento dado a algumas questões, e que esta verdade, pelos resultados obtidos em alguns feitos, chama a atenção e nos remete a reflexão. Será?

Recentemente, no processo em curso na 88ª Vara do Trabalho de São Paulo, foi proferida brilhante decisão que, pelo resultado obtido, claro, pode o leitor dizer que está sendo tratada desta forma por ter sido favorável ao SINTHORESP. Ledo engano.

O que deve ser observado vai além do resultado, não se resume apenas a isso. Nele se compõem os elementos que formam a convicção do magistrado para que seja alcançado.

Em alguns momentos se crê que os elementos que formam o processo, como por exemplo, os argumentos lançados em exordial, as provas, os documentos (sobre os quais não cabe argumento), a confissão, a revelia, a perícia etc., não se fazem presentes, foram mera abstração para compor um instrumento vago. Isto se revela na incompreensão entre o conteúdo exposto no resultado obtido e os elementos de sua formação.

Seria como se o compositor produzisse uma obra, o maes-

tro imaginasse sua execução e a orquestra executasse a partir de sua imaginação, sem uma métrica, uma direção, um tempo exato para mudança de compasso. Revelariam, indubitavelmente, uma dissonante ausência de harmonia entre o que se produz e se reproduz. Trazendo para o contexto em argumento, como imaginar que aí reside um ideal de justiça?

Na sentença proferida pelo Juiz Homero Batista Mateus da Silva, observa-se por uma detida leitura que foram observados todos os elementos contidos nos autos e houve profundo respeito aos princípios que vigem e regem o ordenamento Pátrio e o movimento sindical, tais como, o Princípio da Unicidade Sindical

teve por princípio a melhora das condições de vida dos trabalhadores, mas sim, a subtração de seus ganhos por via oblíqua, uma vez que a lei não permite referida redução. Com a verificação de todos estes elementos, que são aqueles que o SINTHORESP demonstra em todos os processos, não restou outra alternativa senão a procedência como proferida. Isto traz à memória a máxima "ainda há juízes em Berlim". Não pelo resultado, mas por todo o contexto, que se fosse fora do contexto poderia ser pretexto para outro resultado.

Nesse esteio, revela-se importante ressaltar a decisão da 64.ª Vara do Trabalho de São Paulo que, modo contrário, declarou que os profissionais

“O ideal de justiça não reside em uma sentença, mas no sentimento que se forma a partir da certeza de que o prolator dessa sentença buscou ser justo.”

(art. 8.º e incisos da CF/88); Princípio da Anterioridade; Princípio de Categoria Profissional, firmado na similitude das condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, etc. Vai mais além, as provas que foram constituídas na instrução foram observadas e admitidas, além do que, como ponto fundamental, observou o magistrado que, com a existência do chamado SINDFAST, produziu-se uma elementar e gritante redução de direitos e benefícios, todos elencados e verificados, trazendo à luz e evidência de que a criação desta entidade não

daquele estabelecimento, uma franqueada do HABIB'S, devem ser considerados como passíveis de serem representados pelo SINDFAST. Não se discute, aqui, se a decisão é correta ou incorreta. Cumprenos verificar se, como na sentença aludida anteriormente, houve ou não a observação dos elementos essenciais que levaram-na a esta decisão. Ao nosso ver, não.

A negativa merece uma explicação. Adentrar a motivação de um magistrado ao proferir a sentença é medida impossível, mas, observar as razões expostas em sentença

Dr. César A. Granieri

torna palpável este processo: primeiro, o magistrado preocupou-se com o "nomem iuris" do HABIB'S em seu site, ou endereço eletrônico, para qualificá-lo como empresa de fast food (só que não explica o que é "fast food"); segundo, desconstituiu a confissão da empresa de que não é uma empresa do ramo de "fast food", conforme firmou em contestação, bem como negou validade à existência de 2.320 (dois mil trezentos e vinte sócios) associados ao SINTHORESP, que se valem dos benefícios e da supremacia dos direitos contidos em sua convenção coletiva de trabalho, fazendo desta letra morta, negando sua validade e produzindo efeito jurídico nefasto a estes trabalhadores que, se mantida como está, o resultado será a substituição do salário maior pelo menor, e isso com o aval do Judiciário!!

O que se depreende disto é que, para estes trabalhadores, que terão reduzido seus salários (se é que vão continuar no emprego), não se fez justiça. Isto porque, não se vê nesse resultado a observação dos princípios de proteção ao hipossuficiente e dos fins sociais a que a lei se destina, princípios básicos para implantação da CLT e criação da Justiça do Trabalho. Como se vê, a questão foi tratada sob uma discussão secundária e pequena, que é a representatividade sindical. Ora, se fosse para melhorar as condições de vida dos trabalhadores com um aumento vultoso de salário, pela aplicação de uma norma melhor, quem poderia contrariar a decisão? Mas, como se vê, não é o caso, o prejuízo que está por se produzir repercutirá por anos a fio e produzirá a eterna dúvida: onde está a justiça?

Dr. César A. Granieri é responsável pela Sustentação Oral dos processos julgados nos Tribunais.

A Odisséia destinada a “provar” a prova Discurso do Método de René Descartes

Dr. Rodrigo Chagas

CARLOS ALBERTO SALVADOR



Convido os caros leitores a retomarem a vitória do SINTHORESP em relação ao processo envolvendo a empresa Ponto de Interlagos (Habib's) dias atrás. O convite é contextualizado na recente decisão proferida pelo Excelentíssimo Juiz Homero Batista Mateus da Silva sobre os trabalhadores do McDonald's. A respeitável sentença tudo tratou sobre os prejuízos aos trabalhadores e a necessidade de preservá-los. Sendo assim, o presente texto busca apenas adequar o caso Habib's com os notórios dizeres do Meritíssimo Magistrado ao final ressaltado.

Retomando o caso do Ponto de Interlagos, o Sindicato de Fast Foods processou a referida empresa pedindo as fontes de custeio que eram repassadas devidamente ao SINTHORESP. A sentença de Primeira Instância foi favorável ao Sindicato de Fast Food. O SINTHORESP processou e conseguiu suspender os efeitos imediatos da sentença – que prejudicava todos os trabalhadores daquela loja do Habib's – mediante uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho proferida por renomado Doutrinador e Meritíssimo Desembargador.

Esse Ponto de Interlagos é uma das poucas lojas da rede de restaurantes, dentre muitos que o Sindicato de Fast Food processa, em que o Judiciário concedeu a este Sindicato de Refeições Rápidas a oportunidade de representar. De um universo grande de ações envolvendo o Habib's, a maioria esmagadora é julgada em favor do SINTHORESP.

O processo em questão está pendente de julgamento, mas os

contornos da decisão começam a se definir prejudicialmente aos trabalhadores, ainda que caiba, eventualmente, recurso futuro.

Em que pese o elevado saber jurídico dos Juízes que estiveram no julgamento, faz-se necessário analisar o impacto da decisão na função social dos contratos de trabalho daquele ponto comercial específico.

“

Em que pese o elevado saber jurídico dos Juízes que estiveram no julgamento, faz-se necessário analisar o impacto da decisão na função social dos contratos de trabalho daquele ponto comercial específico.

”

De forma muito superficial, busca-se utilizar o Método da Dúvida (conhecida pela expressão “penso, logo existo”) proposto por Descartes, dividindo-se o problema que se apresenta em regras. A primeira: só se pode aceitar o que for claro. Ou seja, ainda que um processo judicial não seja tão claro por comportar inúmeras teses feitas por advogados, aceitemos exclusivamente que um restaurante, tal como dito pelo Sindicato de Fast Food. É isso que se busca confirmar.

Partamos para a segunda regra: análise – divisão das dificuldades, objetos de estudo, em quantas parcelas forem possíveis e necessárias. A improcedência da ação faz surgir uma dúvida naquilo que se apresenta como

claro: que um restaurante é um restaurante. Dividindo essa “dificuldade”, assim considerando pela contradição existente nos autos: 1. os elementos de prova constante nos autos e a quem cabe fazer a prova; 2. diferença entre um restaurante de um fast food, se é que seja possível fazer a divisão, no ponto de vista do Sindicato de Refeições Rápidas; 3. diferença entre o Habib's de inúmeras localidades cuja representação foi concedida judicialmente ao SINTHORESP, para o Ponto de Interlagos; 4. quem deve se preocupar com os problemas advindos da criação do fast food; e 5. comportamento do Habib's em relação a toda essas contradições.

Peço especial licença para tentar unir a terceira regra (síntese – concluir em ordem os pensamentos começando pelos objetos mais simples para se conhecer, como que por meio de degraus, os mais complexos) com a quarta regra (desdobramentos tão

restaurante ou lanchonete representado pelo SINTHORESP.

A confissão do Sindicato de Fast Food, porém, chama a atenção justamente porque o Habib's possui garçom e o SINDIFAST disse que não representa trabalhadores da empresa que tenham esse perfil. A própria empresa provou nos autos que os empregados são representados pelo SINTHORESP, mas se fez necessária “fazer a prova” da prova, para demonstrar que realmente estamos diante de um restaurante.

Tomando-se por base que o Habib's é uma franquia, com garçons, preparo de alimentos, todas as lojas devem observar o mesmo padrão de serviço. Na maioria dos processos judiciais envolvendo o Habib's, decidiu-se que esse estabelecimento é um restaurante, cujo enquadramento é do SINTHORESP, cabendo a este a defesa dos trabalhadores. A empresa preocupa-se em manter mais benéfica as condições de trabalho de seus empregados. É o que os juristas chamam de cumprimento da função social da empresa neste critério.

A preocupação com esta função social vale também para a fiscalização trabalhista, para a magistratura e, ainda, para o outro pólo da relação de trabalho – no caso, para o empregador, tal como sugerido pelo Ilustre Doutrinador e Excelentíssimo Juiz Homero Batista Mateus da Silva, nos autos do processo nº 00679200808802001.

É, portanto, na dúvida metódica, conhecida pela célebre frase “penso, logo existo”, de Descartes, que se busca compreender os contornos definidos na Constituição Federal sobre o conceito de função social, o qual deve ser prestigiado, partindo deste caso específico para demonstrar uma incoerência quanto à necessidade de “provar” a prova já constituída nos autos do processo e o fato de que ao trabalhador cabe uma adequada condição de vida, tal como estabelece a Organização Internacional do Trabalho.

Dr. Rodrigo Chagas é advogado do Departamento de Coletivas do Sinthoresp

O estado comemora!

Representantes dos principais sindicatos de trabalhadores do estado de SP comemoram a decisão da Justiça do Trabalho



Valter Ventura Oliveira – Sindicato dos Hoteleiros de Santo André – “Quero parabenizar o Departamento Jurídico do Sindicato dos Trabalhadores Hoteleiros de São Paulo, pela brilhante vitória obtida na Justiça o McDonald’s e também comunicar aos trabalhadores de São Paulo e Região que eles estão muito bem representados pelo Sinthoresp, que é seu verdadeiro representante”.



Manuel Simões Pires – Sindicato dos Hoteleiros de São Carlos – “Recebemos com grande satisfação a notícia sobre a vitória do Sinthoresp contra a rede McDonalds. Em São Carlos eles cumprem mal e porcamente a Convenção Coletiva local e com a vitória obtida em São Paulo vamos aproveitar para repercutir a notícia na imprensa de São Carlos”.



Dalcirene Bernardo de Campos – Sindicato dos Hoteleiros de Marília/Ourinhos “Gostaria de parabenizar o Departamento Jurídico do Sinthoresp pela brilhante decisão favorável aos trabalhadores de fast-food de São Paulo. O desfacelamento de categoria e redução de salário só interessa ao setor patronal. O Poder Judiciário está atento e combatendo este tipo de atitude anti-sindical. Os trabalhadores ganharam com esta decisão”.



Renata Magalhães – Sindicato dos Hoteleiros de Jundiaí e Região – “Os trabalhadores representados pela base territorial do Sinthoresp obtiveram uma grande vitória. Que isso sirva de alerta ao Ministério do Trabalho e as empresas se conscientizem quanto ao enquadramento destas categorias, considerando que por trás de algumas decisões existem os trabalhadores e suas famílias que dependem de seus respectivos salários. Parabéns ao Departamento Jurídico pela vitória”.



Edmilson Cavalcante de Oliveira – Sindicato dos Hoteleiros de Santos e Região – “Quero ressaltar a importância desta decisão favorável ao Sinthoresp na luta pela representação dos trabalhadores. Essa luta é de longo tempo, por conta da criação de um falso sindicato que não representa os trabalhadores. O legítimo representante da categoria é e sempre foi o Sinthoresp. Ficou provado que o piso deste famigerado sindicato é quase que o valor do piso estadual, com grande diferença ao que é pago aos trabalhadores de São Paulo. Esta sentença vem prestigiar os trabalhadores, que agora têm que cobrar a diferença salarial.”



Antonio Carlos da Silva Filho – Sindicato dos Hoteleiros de Águas de Lindóia e região - “A sentença demonstrou o compromisso do Sinthoresp com os trabalhadores de fast-food. Este sindicato veio para tirar direitos dos trabalhadores e a atuação do Sinthoresp é exemplar, demonstra que o McDonald’s levou vantagem com a criação de um Sindicato paralelo, e o Sinthoresp buscou na justiça o direito dos trabalhadores. Esta luta e vitória é de todos.”



Ivair José de Oliveira – Sindicato dos Hoteleiros Barretos – “Esta decisão foi brilhante em favor dos trabalhadores. Vamos leva-la para Barretos, que mesmo não tendo estas empresas, vai mostrar aos nossos representados que os Sindicatos estão vigilantes na defesa dos direitos dos trabalhadores”.



Celso Teruel – Sindicato dos Hoteleiros de Votuporanga e região – “Foi uma grande decisão da assessoria jurídica do Sindicato de São Paulo que venceu em primeira instância as empresas do McDonald’s em face do piso do trabalhador. Esta decisão ratificou o que todos já sabiam: que o Sinthoresp é o autêntico representante dos trabalhadores em São Paulo”.



Isiquiel Pereira Carvalho – Sindicato dos Hoteleiros de Araraquara e Região – “Quero parabenizar o Sinthoresp pela grandiosa conquista obtida no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo em favor de seus representados. Na verdade, um outro sindicato, que se dizia representante, negociou com o Sindicato patronal um piso bem menor ao pago pelo Sindicato dos Hoteleiros de São Paulo. Está de parabéns a assessoria jurídica do Sindicato de São Paulo”.



Jadir Rafael da Silva – Sindicato dos Hoteleiros de Presidente Prudente – “Recebemos com satisfação a notícia dessa decisão judicial referente ao McDonald’s, considerando que agora os trabalhadores terão direito a reposição salarial desta parte que foi negociada ilegalmente por outro sindicato. Essa sentença ajudará, e muito, aos sindicatos do interior. De certa forma, as cidades que tenham os McDonald’s vão usar este precedente para não deixar que estas empresas reduzam os salários de seus trabalhadores em suas bases”.



Cícero Lourenço Pereira – Sindicato dos Hoteleiros de Sorocaba e Região – “O que aconteceu foi uma vitória para os trabalhadores hoteleiros não só de São Paulo e sim do Brasil. Este Sindifast é um sindicato que vem nestas posições só rebaixando o piso da categoria. Isso só beneficia os patrões. O mais importante é que verdade e o bom senso prevaleceram”.



Francisco Calasans Lacerda – presidente do Sinthoresp – “No momento estamos eufóricos com a sentença que reconhece a nossa representatividade sobre os fast-foods. Já houve uma tentativa de criação de sindicato no estado de São Paulo e nós tivemos uma sentença dada pelo juiz da 3ª Vara de Itaquera que transitou em julgado, impedindo a criação de sindicato de fast food. A pendência em relação ao município de São Paulo veio mostrar a precariedade deste Sindicato, mostrando que ele é inviável e que sua criação só serviu para beneficiar empresas estrangeiras que vem aqui explorar o trabalhador brasileiro”.



Antonio Arlindo da Silva – Sindicato dos Hoteleiros de Campos do Jordão – “Quero Parabenizar o Sindicato de São Paulo que conseguiu a sentença que foi proferida pelo Ministério do Trabalho de São Paulo contra o McDonald’s, reverteu a situação de salários dos empregados que estão recebendo piso menor que o previsto na Convenção Coletiva do Sindicato de São Paulo. Esta sentença foi importante, porque não podemos deixar que criem um sindicato da mesma categoria e que tirem os direitos dos trabalhadores”.



José Arimatéia – Sindicato dos Trabalhadores de São José dos Campos e Região – “Achei importante esta conquista que o Departamento Jurídico do Sindicato de São Paulo conseguiu em favor de seus representados. Agora, tenho certeza que o piso dos trabalhadores do McDonald’s será igualado aos demais da categoria de fast – food”.



Luiz Parente Dias – Sindicato dos Hoteleiros de São Bernardo do Campo – “Qualquer coisa que se falar a respeito da decisão contra os McDonald’s favorável ao Sinthoresp, torna-se redundante. Realmente o Departamento Jurídico do Sindicato de São Paulo está de parabéns. Só um detalhe, o trabalhador do Brasil precisa tomar conhecimento desta decisão e também reivindicar este direito. É muito importante, porque na base do Sindicato de São Bernardo do Campo, também existe esta diferença e isso mostra que o imperialismo americano está tomando conta do Brasil e, com isto, judiando do Brasil. Vamos aproveitar o que é importante para nós e o que trazem de bom para nós. Vamos colocar nossas leis acima de tudo. A nossa soberania é importante”.

Assista aos depoimentos completos no site www.sinthoresp.org.br

O outro lado da lei

A caminho de Genebra para audiência na sede da OIT, na qual formalizou queixa sobre práticas antissindicais patrocinadas pelo Ministério Público e corroboradas pelo Poder Judiciário, o advogado Francisco Calasans Lacerda, presidente do SINTHORESP, falou sobre essa questão e seus impactos na classe trabalhadora. .

De que forma essas práticas antissindicais, que serão objeto de queixa formal na OIT, refletem na classe trabalhadora?

Temos muitos casos que podem exemplificar a prática antissindical no Judiciário. Um dos mais terríveis foi a decisão proferida pelo Desembargador Sérgio Pinto Martins, que multou uma empregada demitida de um hotel por ser sindicalista. Ao buscar auxílio jurídico para ser reintegrada ao emprego – direito esse assegurado pela Constituição – ela perdeu na 1ª e 2ª instâncias e, ao entrar com os embargos, sofreu uma multa pesadíssima de quase R\$ 50 mil, com execução imediata e efetivo bloqueio de sua conta bancária. A trabalhadora só não passou privações porque o sindicato vem pagando sua ajuda de custo em moeda corrente, para que ela não passe fome. Essa interpretação restritiva chegou ao ponto de não reconhecer qualquer estabilidade para diretores sindicais. Isso é uma prova concreta da atitude antissindical. Outro exemplo: a substituição processual (inciso 3º, art. 8º da

CF) somente agora está sendo admitida pelo STF – prova disso é o resultado da ação contra o McDonald's. Infelizmente, enquanto esse cenário persistir (o da brandura em relação às práticas antissindicais), permanecerá no seio do trabalhador um sentimento detestável: o receio de buscar no Poder Judiciário a melhoria de suas condições de trabalho, bem como a tutela de seus direitos, como lhe contempla a Carta Magna (art. 5º, XXXV, da CF).

E quando a prática antissindical é cometida pelos patrões?

Criou-se um mecanismo para que o Ministério Público passasse a agir contra os sindicatos, defendendo, nos dizeres dele, os interesses dos trabalhadores. Práticas antissindicais cometidas por empresas não são punidas. Houve casos comprovados de fraude em oposição ao descontento sindical, assim como apropriações indébitas, que não foram consideradas como crimes pelos juízes. A postura patronal é ostensiva por parte dos juízes trabalhistas – com



Elpidio dos Santos Filho, tesoureiro da NCST; Juan Somavia, diretor geral da OIT e Francisco Calasans Lacerda, presidente do Sinthoresp.

as exceções louváveis dos juízes que são fiéis aos princípios trabalhistas, mas que, infelizmente, são minoria. Não se aplica na Justiça do Trabalho o princípio do "in dubio pro operario", ou seja, na dúvida, aplica-se a justiça a favor dos menos favorecidos. Isso já não se usa mais na justiça, as partes são tratadas de forma igual quando, na verdade, não são iguais. Direito do Trabalho é um direito especial, mas como convém ao poder econômico, as partes são tratadas com igualdade.

De que forma a representação na OIT pode ajudar a reverter esse quadro?

Partindo do pressuposto que a OIT é uma instituição voltada para o aperfeiçoamento da relação capital versus trabalho, imaginamos que ela queira a justiça social e não deva concordar com esse privilégio do setor patronal. Acreditando nisso é que levamos ao conhecimento da OIT todas essas aberrações jurídicas que têm ocorrido em nosso país. Queremos a mesma justiça que a OIT deseja.

informativo
sinthoresp

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemeelhados de São Paulo e Região

Presidente
Francisco Calasans Lacerda
Secretário Geral
Edimundo Alves dos Santos
Diretor Depto. Comunicação
José do Nascimento
Coodenadora de Comunicação
Julia Akemi Takaki

Jornalista Responsável
Fernanda T. Puleghini
Mtb: 46219
Diagramação e Arte
Jacques Kyuji
Produção Gráfica
(Gráfica dos Hoteleiros)
Tiragem Interna
20.000 exemplares



Filiado a:



O Informativo Sinthoresp não se responsabiliza pelo conteúdo dos artigos assinados por terceiros

Sede Central: Rua Taguá, 282 - Tel.: 2185-7100 - S. Paulo
Centro de Atendimento Cásper Líbero: Av. Cásper Líbero, 502 - Tel.: 2189-7300
Subsedes
Guarulhos: R. Francisco A. Miranda, 114 - tel: 2461-3411. Dir: João J. Freitas Fº
Osasco: R. Dr Mário Pinto Serva, 30 - tel: 3683-4238/3683-9638. Dir: Honorato Soares de Moura e Otacílio José Ferreira.
Mogi das Cruzes: R. Profª Leonor de Oliveira Melo, 19 - tel: 4794-5243.
Dir: Landualdo Rodrigues dos Santos e Luiz Antonio do Nascimento

Atibaia: R. Thomé Franco, 410-Tel: 4402-7022. Dir: Francisco Erivaldo Bertoldo
Sto. Amaro: R. Dr. Carlos Augusto de Campos, 40 - tel: 5547-0048. Dir: Valdir Farias da Silva, Ezequiel Paulo de Souza e Elizabete dos Santos Cordeiro.
S. Miguel Paulista: Rua Amadeu Gamberini, 264 - tel: 2956-6520. Dir: Ezequiel Castilhos
Taboão da Serra: R. Caetano Barreira, 132 - Centro - telefone: 4701-3650. Dir: Vicente Elias Neto e Everaldo de Barros