
BOLETIM MASCARO

Publicação de Mascaro e Nascimento Advogados – Ano IV– nº 44 – Abril de 2002.

Legislação

Publicada a Portaria nº 1 de 22/03/2002 que “aprova, revoga, revisa e consolida ementas de orientações normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.”

Pág. 4



Legislação

Publicada em 15/03/2002, no D.O.U, a Resolução nº 380 de 12/03/2002, a qual estabelece critérios de utilização do saldo da conta vinculada do FGTS.

Pág. 6

Jurisprudência

Enquadramento Sindical. Alteração. Inexistência de direito adquirido.

Pág. 6

Doutrina

O fornecimento de veículo para uso pessoal e profissional do diretor empregado que com o mesmo permanece vinte e quatro horas por dia durante toda a semana, não caracteriza salário *in natura*.

Pág. 3

Causas do Escritório

Este escritório entende que a PLR prevista na Convenção Coletiva de uma categoria para os empregados de uma empresa não é aplicável a empregados de categoria diferenciada desta mesma empresa.

Pág. 10

Nesta Edição

1 **DOCTRINA**

2 **LEGISLAÇÃO**

3 **JURISPRUDÊNCIA**

4 **CAUSAS DO ESCRITÓRIO**

Sumário

DOCTRINA

Automóvel de Diretor. Pág. 3

LEGISLAÇÃO

- 1) Portaria nº 1, de 22 de Março de 2002 da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego. *Pág.4*
- 2) Resolução nº 380, de 12 de Março de 2002, do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do Ministério do Trabalho. *Pág. 6*
- 3) Resolução nº 279, de 27 de Março de 2002 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador. *Pág. 6*
- 4) Instrução Normativa nº 34, de 19 de Março de 2002 da Secretaria de Previdência Complementar. *Pág. 6*
- 5) Portaria nº 132, de 21 de Março de 2002, do Ministério do Trabalho e Emprego. *Pág. 7*
- 6) Portaria nº 4, de 21 de Março de 2002 da Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Pág. 7*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) PDV e Dirigente Sindical. *Pág. 7*
- 2) Alteração de Enquadramento Sindical. *Pág. 8*
- 3) Natureza Indenizatória da Verba – Ajuda Alimentação. *Pág. 8*
- 4) Extinção do Estabelecimento e Estabilidade de Cipeiro. *Pág. 8*
- 5) Salário Mínimo e Salário-Base. *Pág. 8*
- 6) Estabilidade de Gestante. *Pág. 9*
- 7) Verbas Rescisórias e Cláusula Penal. *Pág.9*
- 8) Penhora Sobre Renda da Empresa. *Pág. 9*
- 9) Prêmio por Produção Pago Habitualmente. *Pág. 10*

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

Participação nos Lucros ou Resultados. Pág. 10

DOCTRINA**AUTOMÓVEL DE DIRETOR.**

O fornecimento de veículo para uso pessoal e profissional do diretor empregado que com o mesmo permanece vinte e quatro horas por dia durante toda a semana, não caracteriza o salário *in natura* a que se refere o art. 458 da CLT por se tratar de utilidade não salarial utilizada em razão da imprescindibilidade do elevado cargo do diretor.

Muito já se discutiu sobre as vantagens que a empresa presta aos seus diretores empregados e a teoria que maior aplicação passou a ter é a finalística, que distingue as utilidades segundo a finalidade da sua atribuição, para considerar salariais as que são atribuídas pela prestação de serviços e não salariais as que o são apenas para a prestação de serviços. O que se pretende dizer é que, quando uma utilidade é necessária em função do cargo e para que o serviço possa ser executado, identifica-se a um equipamento ou instrumento de trabalho, o que retira a sua natureza salarial. É meio. Não é fim. As origens desse entendimento estão na CLT, art.458.

Essa teoria foi seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho (SDI Orientação Jurisprudencial n. 131) segundo o qual "as vantagens previstas no art. 458 da CLT, quando demonstrada a sua indispensabilidade para o trabalho, não integram o salário do empregado". Na mesma linha, e de certa forma, enquadram-se, também, na mesma orientação as opiniões segundo as quais o automóvel utilizado pelos exercentes de cargos de confiança não têm natureza salarial quando utilizados para o exercício da sua atividade profissional,

desvinculação salarial essa não descaracterizada nos casos de veículos de uso híbrido, no serviço e, também, para fins particulares.

Irrelevante, e em nada altera a natureza jurídica não salarial da vantagem concedida, é o fato de o automóvel permanecer vinte e quatro horas por dia com o empregado.

Nesse sentido também são os seguintes julgados:

Se o veículo é utilizado a serviço da empresa e também no interesse particular do empregado, não se configura o caráter salarial da utilidade, mas mera liberalidade do empregador. Entendimento contrário significaria um desestímulo à adoção de atitudes que significassem uma melhoria da condição de trabalho, privilegiando o individual em detrimento do coletivo (TST-E- RR – 561.0039/1999.6, Ec. SBDI 1, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, in DJ 25.08.00 , n.165-E, Seção 1, pág. 438)

"Não constitui salário-utilidade quando o veículo fornecido pelo empregador tem a finalidade principal de ser utilizado para fins de locomoção do empregado da sua residência para o trabalho e vice-versa. O fato de ficar 24 horas por dia dependeu única e exclusivamente da necessidade da empresa e não de vantagem pessoal dada ao empregado" (TRT-2ª Reg., 7ª T., Ac. nº 02950195410, Rel. Amaury Formica, DJ/SP 1º.7.95, p. 52).

Automóvel, para diretor, é indispensável ao exercício da função pelo que a mesma exige de relacionamento externo e deslocamentos para diversos lugares para participar de reuniões, representação etc.

O acessório, que acompanha o principal – gasolina, manutenção do carro, IPVA, seguro, licenciamento – também segue a mesma natureza do principal, e ainda que não o sigam, por si, são excluídos do salário, porque a sua finalidade não é contraprestativa do trabalho mas, o que é diferente, é fornecer meios para que o empregado possa cumprir os serviços, portanto utilidades *para* e não *pela* prestação destes .

AMAURI MASCARO NASCIMENTO

LEGISLAÇÃO

1. PORTARIA Nº 1, DE 22 DE MARÇO DE 2002 DA SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

Em 25.03.2002, foi publicada no Diário Oficial da União a Portaria nº 1, de 22 de março de 2002 que “aprova, revoga, revisa e consolida ementas de orientações normativas da Secretaria de Relações do Trabalho”, das quais publicamos as seguintes:

Ementa nº 1: Homologação. Aposentadoria por tempo de serviço. A assistência prevista no §1º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, deverá ser prestada na rescisão do contrato de trabalho decorrente de aposentadoria por tempo de serviço;

Ementa nº 3: Homologação. Aviso prévio. O período do aviso prévio, mesmo indenizado, é considerado tempo de serviço para todos os efeitos legais. Dessa forma, se quando computado resultar mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, deverá ser realizada a assistência à rescisão do contrato de trabalho prevista

no §1º, do art. 477, da Consolidação do Leis do Trabalho.

Ementa nº 6: Homologação. Depósito bancário. Multas. Não são devidas as multas previstas no §8º, do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho quando o pagamento das verbas rescisórias, realizado por meio de depósito bancário em conta corrente do empregado, tenha observado o prazo previsto no §6º, do art. 477, da CLT. Se o depósito for efetuado mediante cheque, este deve ser compensado no referido prazo legal. Em qualquer caso, o empregado deve ser, comprovadamente, informado desse depósito. Este entendimento não alcança o analfabeto e o menor de 18 (dezoito) anos de idade, porque a estes o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito sempre em dinheiro.

Ementa nº 7: Homologação. Falta de pagamento de verba rescisória devida. O agente que estiver prestando a assistência rescisória no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego não poderá obstar a rescisão quando o empregado, devidamente informado da existência da irregularidade, quiser praticar o ato homologatório. Tanto a irregularidade quanto a anuência do trabalhador deverão estar especificamente ressalvadas no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT. Se ao assistente faltar poder de autuação, deverá comunicar a irregularidade ao setor de fiscalização para os devidos fins. Se Auditor-Fiscal do Trabalho, deverá desde logo lavrar o auto de infração cabível, consignando que o mesmo foi lavrado no ato homologatório.

Emenda nº 8: Homologação. Empregado aposentado por tempo de serviço que continuou no emprego e depois foi dispensado sem justa causa. Multa de 40% do FGTS. É cabível a homologação

da rescisão do contrato de trabalho de empregado que continuou na empresa após aposentadoria por tempo de serviço quando o recolhimento da multa de 40% do FGTS incidir apenas sobre os depósitos realizados após a aposentadoria. Deverá ser feita ressalva específica no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho se o empregado entender devida a multa sobre a totalidade do seu tempo de serviço na empresa.

Ementa nº 9: Convenção ou acordo coletivo de trabalho. Depósito. O Ministério do Trabalho e Emprego não tem competência para negar validade a instrumento coletivo de trabalho que obedeceu aos requisitos formais previstos em lei, em face do caráter normativo conferido pelo art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho às convenções ou acordos coletivos de trabalho. Ao MTE cabe, tão somente, o depósito do instrumento coletivo, para fins de registro e arquivo, sem análise de mérito.

Ementa nº 12: Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho. Local da prestação do serviço. Empresa que presta serviço em local diverso da sua sede, independentemente de possuir filial neste local, deve atender às condições de trabalho e salariais constantes do instrumento coletivo firmado pelos sindicatos do local da prestação do serviço, em virtude das limitações decorrentes dos critérios de categoria e base territorial, ainda que não tenha participado da negociação de que resultou a convenção coletiva. Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irreduzibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, nos termos do §3º, do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ementa nº 13: Banco de Horas. Negociação coletiva. A compensação de jornada de trabalho, prevista no §2º, do art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho, somente pode ser efetivada por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Se pactuada mediante acordo individual, terá o empregador que pagar como extras as horas trabalhadas além das regulamentares do contrato de trabalho.

Ementa nº 15: Art. 9º da Lei nº 7.238/84. Indenização adicional. Contagem do prazo do aviso prévio. É devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data base de sua categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal. I- Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência; II- Se ocorrer após ou durante a data base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

Ementa nº 16: Aviso prévio cumprido em casa. Falta de previsão legal. Efeitos. Inexiste a figura jurídica do “aviso prévio cumprido em casa”, pois ele é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso prévio implica na necessidade de quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa, nos termos do §6º, alínea “b”, do art. 477, da CLT.

Ementa nº 18: Comissão de Conciliação Prévia – CCP e Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista – NINTER. Assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho. O termo de conciliação celebrado no âmbito da CCP e NINTER, após a extinção do contrato de trabalho, dispensa a

assistência na rescisão contratual realizada pelo sindicato da categoria ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratar de título executivo extrajudicial.

Ementa nº 20: Comissão de Conciliação Prévia- CCP e Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista – NINTER. FGTS. Não produz efeitos perante a Administração Pública do Trabalho e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acordo, firmado no âmbito de CCP e NINTER, transacionando o pagamento diretamente ao empregado da contribuição do FGTS e da multa de 40% (quarenta por cento), prevista no §1º, do art. 18, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, incidentes sobre os valores acordados ou devidos na duração do vínculo empregatício, dada a natureza jurídica de ordem pública da legislação respectiva.

2. RESOLUÇÃO Nº 380, DE 12 DE MARÇO DE 2002, DO CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

Em 15 de março de 2002, publicou-se no Diário Oficial da União a referida resolução, a qual estabelece critérios de utilização do saldo da conta vinculada do FGTS na aquisição de moradia própria por intermédio da modalidade de consórcio imobiliário.

3. RESOLUÇÃO Nº 279, DE 27 DE MARÇO DE 2002 DO CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR.

Em 28.03.2002 foi publicada no DOU a supracitada Resolução nº 279 do FAT, do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual reajusta o valor do benefício do Seguro-Desemprego, que a partir de 1º de abril de 2002 será calculado com a aplicação do percentual de 11,11%.

4. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 34, DE 19 DE MARÇO DE 2002, DA SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.

Em 20.03.2002 foi publicada no DOU a referida Instrução Normativa n. 34 da Secretaria de Previdência Complementar do Ministério da Previdência Social. Eis o seu inteiro teor:

“Instrução Normativa nº 34, de 19 de março de 2002.

Caracteriza os benefícios de que tratam os arts. 2º e 19º da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

O Secretário de Previdência Complementar do Ministério da Previdência e Assistência Social, no uso das atribuições que lhe confere o art. 74 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, e considerando o disposto nos artigos 2º e 19º da Lei Complementar nº 109, de 2001, resolve:

Art. 1º Os benefícios oferecidos pelos planos de previdência complementar serão caracterizados na forma a seguir:

§1º São benefícios de caráter previdenciário aqueles cujo fato gerador decorre, em conjunto ou separadamente, de:

- a) sobrevivência;
- b) invalidez;

- c) morte;
- d) reclusão; e
- e) doença.

§2º O plano de benefícios deverá ofertar pelo menos o benefício da renda programada e continuada, decorrente da sobrevivência do participante.

§3º Para planos instituídos por patrocinador, deverá ser oferecida, obrigatoriamente, concessão vitalícia para os benefícios estruturados sob a forma de renda decorrente dos eventos dispostos nas alíneas a, b e c do §1º deste artigo.

§4º Além da forma de concessão constante do §3º deste artigo, é facultado o estabelecimento de renda por prazos iguais ou superiores a cinco anos.

Art. 2º As Entidades Fechadas de Previdência Complementar terão o prazo até 31 de dezembro de 2002 para adaptar seus planos de benefícios ao disposto nesta Instrução Normativa.

Art. 3º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data da sua publicação.”

5. PORTARIA Nº 132, DE 21 DE MARÇO DE 2002, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

Em 22.03.2002 o Ministro do Trabalho e Emprego Francisco Dornelles resolveu fazer publicar a Portaria nº 132, baixando instruções para a Autorização de Trabalho a Estrangeiros.

6. PORTARIA Nº 4, DE 21 DE MARÇO DE 2002 DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO.

Esta Portaria altera a redação do artigo 1º da Portaria n. 20 de 13 de setembro de 2001 que dispõe sobre a proibição do

trabalho do menor de 18 anos em determinadas atividades ou locais perigosos ou insalubres, objetivando proteger a saúde e a segurança dos adolescentes, em consonância com a proteção integral à criança e ao adolescente.

JURISPRUDÊNCIA

1. PDV E DIRIGENTE SINDICAL.

“Ação Rescisória – Adesão a Plano de Incentivo ao Desligamento (PID) – Quitação sem ressalvas e com homologação sindical – Renúncia à condição de dirigente sindical – inexistência de fundamento para invalidação da Transação. Não se mostra passível de rescisão, quer com fundamento em violação dos arts. 543, §3º da CLT, 5º, XXXV, e 8º, VIII, da Constituição Federal, quer por pretensão vício de consentimento ou erro de fato, a sentença que, calcada na Súmula nº 330 do TST, reconhece como válida a quitação dada sem ressalvas e com homologação sindical no termo de rescisão contratual decorrente de adesão ao Plano de Incentivo ao Desligamento (PID) instituído pela Empresa, mormente quando não demonstrado qualquer vício de consentimento. Ademais, a renúncia à condição de dirigente sindical feita por um dos Reclamantes para poder aderir ao plano está no âmbito de liberdade de exercício de função por parte do cidadão, que não se confunde com renúncia à estabilidade, com continuidade na atuação como dirigente sindical. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (TST- ROAR – 730.033/2001.7- Ac SBDI 2- Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho – DJ em 15.03.2002- pág. 779).

2. ALTERAÇÃO DE ENQUADRAMENTO SINDICAL.

“Enquadramento sindical. Alteração. Inexistência de direito adquirido.

Segundo a regra geral constante dos artigos 511, §2º e 581, §2º da CLT, o correto enquadramento sindical decorre da atividade preponderante da empresa. 2. Não viola o princípio do direito adquirido, a alteração no enquadramento sindical dos empregados em decorrência da modificação na atividade preponderante da empresa, porquanto o ENQUADRAMENTO SINDICAL NÃO GERA DIREITOS IRREMOVÍVEIS. 3. Recurso de Revista de que não se conhece. “ (TST- RR 475.534/1998.2 – Ac. 1ª Turma- Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJ em 08.03.2002- pág. 596).

3. NATUREZA INDENIZATÓRIA DA VERBA – AJUDA ALIMENTAÇÃO.

“Ajuda alimentação. Natureza jurídica estabelecida em convenção coletiva. Negociada entre as partes, mediante norma coletiva, a natureza indenizatória da ajuda alimentação, deve prevalecer o que pactuado. A atual Constituição, em seu art. 7º, XXVI, privilegia a negociação coletiva e incentiva o entendimento direto das categorias, o que impõe a observância das condições estipuladas COLETIVAMENTE, POR CONSTITUIR LEI ENTRE AS PARTES”.(TST- RR 411.024/1997.4- Ac. 2ª T.- Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira- DJ em 08.03.2002- pág. 613).

4. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO E ESTABILIDADE DE CIPEIRO.

“Estabilidade Provisória. Cipeiro. Supressão das Atividades do estabelecimento. Extinto o estabelecimento onde trabalhava membro suplente de

CIPA, não subsiste a estabilidade provisória, ainda mais quando a empresa oferece transferência para a nova unidade, sendo, portanto, indevida qualquer indenização pelo período CORRESPONDENTE AO MANDATO. REVISTA PROVIDA.” (TST- RR- 465.868/1998.0- 5ª T.- Rel. Min. Rider Nogueira de Brito- DJ em 08.03.2002- pág. 695).

5. SALÁRIO MÍNIMO E SALÁRIO-BASE.

“Salário mínimo. Salário-base inferior. Diferenças salariais. 1. O salário mínimo constitui “a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador” (art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal e art. 76 da CLT). 2. Se o complexo multiforme de parcelas que compõem o salário do empregado pago diretamente pelo empregador atinge valor superior ao salário mínimo, ainda que o salário-base seja inferior, está atendida a exigência legal. A observância do direito ao salário mínimo não se apura do confronto isolado com o salário-base, mas do cotejo com a totalidade dos ganhos do empregado auferidos diretamente do empregador, independentemente de nomenclatura. 3. Recurso de embargos a que se nega provimento”. (TST- Ac SBDI 1- E-RR 520.127/1998.7- Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJ em 22.03.2002- pág. 617)

6. ESTABILIDADE DE GESTANTE.

“Estabilidade. Gestante. Existência de gestação à época da dispensa. Artigo 10, inciso II, ADCT. 1. Ainda que a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho tenha se firmado no sentido da desnecessidade de conhecimento, pelo empregador, do estado

gravídico da empregada, para efeito de reconhecimento da estabilidade provisória (OJ nº 88/SBDI 1), a norma protetiva inscrita no inciso II do artigo 10 do ADCT da Constituição Federal direciona-se unicamente à empregada que se encontre em indubitado estado de gestação por ocasião da dispensa, não alcançando as situações em que a gestação tenha início após a ruptura do pacto laboral. 2. O silêncio do TRT de origem e da Turma do TST acerca da gravidez à época da dispensa inviabiliza o exame, em embargos, de afronta o artigo 10, inciso II, do ADCT, ante o óbice das Súmulas nºs 126 e 197 do TST. 3. Embargos não conhecidos”. (TST- Ac SBDI 1- E-RR 622.712/2000.2- Rel. Min. João Oreste Dalazen- DJ em 22.03.2002 – pág. 619).

7. VERBAS RESCISÓRIAS E CLÁUSULA PENAL.

“Multa convencional pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias – cláusula penal – limitação – art. 920 do Código Civil. 1. Cláusula penal é a que apenas o responsável por obrigação principal inadimplida. Coage ao cumprimento desta e/ou indeniza perdas e danos resultantes da inexecução. 2. A previsão normativa de multa pela demora no pagamento das verbas rescisórias constitui cláusula penal moratória, com propósito de desencorajar o atraso, garantindo o adimplemento da obrigação principal. Está prevista na parte final do art. 917 do Código Civil: “art. 917. A cláusula penal pode referir-se à inexecução completa da obrigação, a de alguma cláusula especial ou simplesmente à mora”. 3. A decisão embargada está em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 54/SBDI-1: “Multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior ao principal corrigido. Aplicação do art. 920 do Código

Civil”. (TST- Ac. SBDI 1- E-RR 724.229/2001.3- Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi- DJ em 22.03.2002- pág. 621).

8. PENHORA SOBRE RENDA DA EMPRESA.

“Recurso Ordinário em mandado de segurança. Penhora sobre renda da empresa. Limitação a 30% da renda auferida até perfazer o crédito exequendo. Recurso ordinário interposto pelo litisconsorte passivo que se viu inconformado com a limitação da penhora em 30% sobre a renda auferida pela empresa. Esta Corte Superior Trabalhista tem formado entendimento de que a penhora sobre faturamento da empresa deve ser vista com ressalvas ante a imaterialidade e incerteza da renda a ser penhorada e a possibilidade de se inviabilizar o normal funcionamento da empresa. Recurso Ordinário do empregado-credor a que se nega provimento”. (TST- Ac. SBDI 2- ROMS-791.490/2001.5- Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – DJ em 22.03.2002- pág. 629).

9. PRÊMIO POR PRODUÇÃO PAGO HABITUALMENTE.

“Prêmio por produção pago mensalmente. Natureza jurídica não salarial. Cômputo no repouso semanal remunerado. Impossibilidade. Em regra, as parcelas pagas ao empregado com habitualidade têm natureza jurídica salarial, excetuadas aquelas cujo caráter se revela tão-somente indenizatório. Nesse passo, dispõe o artigo 457, §1º, da CLT que integram o salário

não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens e gratificações ajustadas, pois as vantagens obtidas habitualmente, com periodicidade e uniformidade, aderem ao contrato definitivamente, devendo o seu cálculo incidir nos consectários legais. Entretanto, o Enunciado de Súmula nº 225 deste Colegiado Superior Trabalhista, atento ao disposto no art. 7º, §2º, da Lei nº 605/49, que cuida especificamente do instituto de Direito do Trabalho em apreço, notadamente o Repouso Semanal Remunerado, orienta no sentido de que as gratificações de produtividade, quando pagas mensalmente, como no caso concreto, não repercutem no cálculo do aludido RSR, ainda que pagas de forma habitual e com o propósito de remunerar e incentivar a produtividade dos empregados. Por outro lado, o mesmo não se pode dizer relativamente ao cômputo desta bonificação nas demais verbas contratuais, pois, possuindo natureza de gratificação ajustada, os seus reflexos sobre férias, décimos terceiros salários e FGTS, *ex vi legis*, se impõem. Recurso de Revista empresarial conhecido, mas parcialmente provido”. (TST- RR- 422.828/1998.3- 2ª Turma- Rel. Min. Anélia Li Chum- DJ em 22.03.2002- pág. 674).

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.

Este escritório está defendendo a causa de que a participação nos lucros ou resultados prevista na convenção coletiva de uma categoria para os empregados de uma empresa, não é aplicável aos empregados, da mesma empresa e estabelecimento, integrantes de categoria diferenciada, a menos que se tenha resolvido estender as cláusulas do

instrumento para que se apliquem, por literal entendimento, aos membros da categoria profissional diferenciada.

É que de acordo com a organização sindical brasileira, os empregados integram categorias diferentes, cada qual com o seu respectivo sindicato, de modo que os instrumentos normativos também se compatibilizem com essa divisão. Não há intercomunicação automática de cláusulas passando de uma categoria, para a qual foram previstas, para outra, em razão da qual não o foram.

Observe-se, ainda, que a participação nos lucros ou resultados é de concessão facultativa, não é, nem pode ser, obrigatória e resultante de sentença judicial, uma vez que depende de critérios e metas que a empresa fixa, de acordo com as suas opções, e não de imposições de metas e resultados judicialmente estabelecidos.

Não é por outra razão que o ETST assim decidiu:

“Participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. Matéria não passível de imposição por sentença normativa, uma vez que o implemento da condição de participação nos lucros da empresa depende de acordo entre as partes (Lei n. 10.101/2000)”. (TST- Ac. SDC/2001- Rel. Min. Ronaldo Lopes Leal – RODC- 728.507/2001.9- DJ 15.03.2002-pág. 756).

MARCELO C. MASCARO NASCIMENTO