
BOLETIM MASCARO

Publicação de Mascaro e Nascimento Advogados – Ano XII– nº 138 – Março de 2010

Legislação

Portaria n. 550 do Ministro do Trabalho e Emprego trata da prorrogação dos contratos de trabalho temporários.

Pág. 04.



Legislação

Lei n. 13.983 do Estado de São Paulo atualiza pisos estaduais.

Pág. 06.

Jurisprudência

Tempo de curso fornecido pela empresa integra a jornada de trabalho quando a participação no evento é exigida do trabalhador.

Pág. 10.

Doutrina

Numerosas questões envolvem o regulamento interno em confronto com as demais fontes de direito trabalhistas.

Pág. 03.

Causas do escritório

Lides de profissionais liberais devem ser apreciadas pela Justiça do Trabalho.

Pág. 14.

Nesta Edição

1. DOCTRINA

2. LEGISLAÇÃO

3. JURISPRUDÊNCIA

4. CAUSAS DO ESCRITÓRIO

5. NOTÍCIAS

6. DIREITO PREVIDENCIÁRIO

Sumário

DOCTRINA

O regulamento interno de empresa e a negociação coletiva de trabalho. Pág. 03.

LEGISLAÇÃO

- 1) Portaria n. 550 do Ministro do Trabalho e Emprego. *Pág. 04.*
- 2) Portaria n. 176 do Ministro da Fazenda. *Pág. 06.*
- 3) Lei n. 13.983 do Estado de São Paulo. *Pág. 06.*
- 4) Anteprojeto de lei sobre terceirização. *Pág. 07.*
- 5) Nota Técnica SRT/MTE n. 11/2010. *Pág. 10.*
- 6) Nota Técnica Conjunta entre ANVISA e Ministério da Saúde. *Pág. 10.*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) Horas extras. Tempo de curso da empresa. *Pág. 10.*
- 2) Terceirização. Empresas de Telecomunicações. *Pág. 10.*
- 3) Dano moral e material. Pagamento em parcela única. *Pág. 11.*
- 4) Relação de consumo. Incompetência da Justiça do Trabalho. *Pág. 12.*
- 5) Desconsideração da personalidade jurídica. Terceiro adquirente de boa-fé. *Pág. 12.*
- 6) “Chapa”. Vínculo de emprego. *Pág. 12.*
- 7) Coisa julgada inconstitucional. Ação rescisória. *Pág. 12.*

8) Execução fiscal. Multa administrativa. Decadência. *Pág. 13.*

9) Compromisso arbitral. Execução perante a Justiça do Trabalho. *Pág. 13.*

10) Fraude à execução. Presunção legal. *Pág. 14.*

CAUSA DO ESCRITÓRIO

Profissionais liberais e Justiça do Trabalho. Pág. 14.

NOTÍCIAS

- 1) SDI-1 do TST nega isonomia por ‘equiparação em cadeia’. *Pág. 14.*
- 2) Jornada móvel adotada no Mcdonalds é válida. *Pág. 15.*
- 3) Descanso semanal remunerado é norma de ordem pública. *Pág. 16.*
- 4) Conduta indevida de grevistas enseja justa causa. *Pág. 16.*
- 5) Mulher tem direito a intervalo de 15 minutos antes de iniciar jornada extraordinária. *Pág. 17.*

DIREITO PREVIDENCIÁRIO

A Previdência Social e a reabilitação profissional. Pág. 17.

DOCTRINA

O REGULAMENTO INTERNO DE EMPRESA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Na empresa moderna sobressai, principalmente o aspecto organizacional do trabalho alheio.

Reconhece-se ao empresário, como titular da empresa o que doutrinariamente se reconhece como poder hierárquico, consistente no complexo de faculdades de que dispõe o empresário, que assume os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT) para a organização e coordenação geral do trabalho na empresa, com vistas aos fins e necessidades da mesma.

A organização da empresa abrange a necessidade de estabelecer normas técnicas e disciplinares. No exercício de seu poder regulamentar, um dos aspectos do poder diretivo, o empresário estabelece ordens gerais, ordens particulares, ordens técnicas, ordens administrativas, fixando medidas de caráter geral para o bom funcionamento de sua empresa.

O regulamento de empresa constitui manifestação desse poder regulamentar do empregador.

Nele se enfeixam normas de natureza técnico-profissional, disposições relativas à segurança do trabalho, serviço médico, cláusulas a respeito das obrigações do empregado, horários de trabalho, infrações disciplinares e respectivas sanções, além de outros aspectos das relações e condições de trabalho na empresa. Regula, em suma, as situações laborais da empresa, aplicando-se a todos os empregados e respeitando todas as disposições legais e convencionais de proteção ao trabalho.

Compõem, normalmente, o regulamento de empresa normas e cunho técnico e normas de cunho jurídico. As primeiras se referem às regras sobre a forma de prestação do

trabalho na empresa; as segundas declaram os direitos das partes (empregados e empregador).

Constitui, de um lado, forma de expressão do poder hierárquico do empregador, mas representa, ao mesmo tempo, uma autolimitação imposta ao próprio empregador, quanto à faculdade de autogoverno da empresa, estabelecendo limites dentro dos quais o poder normativo do empregador poderá ser exercido.

A empresa, tida como instituição, é por alguns considerada como fonte de normatividade, através do regulamento de empresa. Nele, desde que obedecidas as normas legais e outras de superior hierarquia, podem ser fixados unilateralmente, princípios que regerão a disciplina interna do trabalho, o acesso nos quadros empresariais e, em geral, as obrigações e os direitos do pessoal assalariado, com minúcias e detalhes que a normatividade geral ou convencional não comportam.

O caráter normativo do regulamento interno se patenteia nitidamente, quando se considera que ele se dirige indistintamente a todos os empregados da empresa, atuais e futuros, sendo também de observância em relação ao próprio empregador. É nesse sentido a Súmula n. 51 do TST, ao dispor que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Essa súmula nada mais é do que um reflexo da idéia do direito adquirido previsto no art. 5º, XXXV da CF e no art. 468 do texto consolidado.

À luz do pluralismo de fontes que é típico do Direito do Trabalho, numerosas questões decorrem do estatuto legal do regulamento interno perante as demais formas de normatização das relações de trabalho, em especial as sentenças normativas e as normas coletivas.

Decisões vêm admitindo que sentença normativa revogue ou altere norma regulamentar interna da empresa, como exemplifica a seguinte decisão: “(...) como expressão do exercício do poder normativo desta Justiça especializada, previsto no art. 114 da Constituição Federal, a sentença normativa tem força de lei e como tal derroga as disposições regulamentares incompatíveis com o espírito de seu comando (TST-E-RR-348052/97, Min. Milton de Moura França, DJ 22.9.2000).

No que se refere às normas coletivas, é feita a jurisprudência do TST no sentido de que acordo coletivo prevalece sobre sentença normativa, bastando mencionar as seguintes decisões da SDI-1, responsável pela uniformização jurisprudencial daquela Corte: TST - E-RR 792166/2001.3, Ministro Vantuil Abdala, DJ 03/10/2008; TST - E-RR 7727/2002-900-21-00.7, Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ 29/08/2008.

A conclusão não poderia ser diversa. Diante da valorização da negociação coletiva como meio de democratização das relações de trabalho, consagrada no texto constitucional (art. 7º, XXVI), não haveria razão para que o poder normativo da Justiça do Trabalho detivesse prerrogativa maior do que aquela conferida às representações sindicais dos trabalhadores.

No entanto, nota-se que a jurisprudência tem ido além, afastando o clássico princípio do “favor laboratoris” (tratamento mais favorável) como critério para a solução de controvérsias envolvendo a hierarquia dessas fontes e reconhecendo a possibilidade do acordo coletivo revogar vantagens previstas em regulamento interno, sem que isso configure violação a direito adquirido dos empregados.

Nesse sentido, há decisões postulando que é “inaplicável a Súmula 51 do TST quando a revogação da norma regulamentar decorre de sentença normativa resultante de acordo celebrado em dissídio coletivo regularmente homologado em juízo. Também não há falar

em ofensa aos arts. 468 da CLT e 5º, inc. XXXVI, da Constituição da República, porque a alteração das normas regulamentares que regiam o contrato de trabalho da reclamante se deu por norma coletiva (E-RR-398.094/1997, Min. João Batista Brito Pereira, DJ 30/1/2004). Compartilhando esse entendimento: “o artigo 7º, XXVI, da Constituição, expressamente prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, daí decorrendo que a condição mais benéfica prevista em regulamento empresarial pode ser revogada por acordo coletivo, descaracterizando, assim, eventual direito adquirido embutido no contrato de trabalho, sendo inaplicável, nesse caso, a Súmula nº 51 do TST” (TST, 2ª Turma, AIRR 71740003.1999.5.09.0662, Relator Juiz Convocado: Luiz Carlos Gomes Godoi, Publicação: 23/06/2006).

Constata-se haver, desse modo, uma tendência jurisprudencial a reconhecer a prevalência do acordo coletivo sobre o regulamento interno. No entanto, essa flexibilização negociada de vantagens oriundas de regulamento interno, outrora consideradas direitos adquiridos pelo próprio TST, deve ser analisada com cautela, a fim de que se possa conciliar efetivamente proteção social com autonomia privada coletiva, sendo um pressuposto a interveniência de sindicatos profissionais realmente representativos dos interesses de suas coletividades.

RENAN HONÓRIO QUINALHA

LEGISLAÇÃO

1. PORTARIA N. 550, DOU EM 12.03.2010, DO MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe

confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto nos arts. 8º e 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e no art. 27 do Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974, resolve:

Art. 1º Estabelecer instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, para a celebração deste por período superior a três meses e para o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 2º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação a um mesmo empregado, deve ser necessariamente por escrito e conter expressamente o prazo de duração, que não pode exceder de três meses.

Parágrafo único. Mediante autorização prévia do órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o prazo de vigência do contrato poderá ser ampliado para até seis meses, quando:

I - houver prorrogação do contrato de trabalho temporário, limitada a uma única vez;

II - ocorrerem circunstâncias que justifiquem a celebração do contrato de trabalho temporário por período superior a três meses.

Art. 3º A empresa de trabalho temporário deverá solicitar a autorização prevista no parágrafo único do art. 2º desta Portaria à Seção ou Setor de Relações do Trabalho - SERET da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do estado da Federação onde for prestado o serviço.

Art. 4º A solicitação deverá ser feita por intermédio da página eletrônica do MTE, no endereço www.mte.gov.br, por meio do Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT.

§ 1º A solicitação para a prorrogação de contrato de trabalho temporário deve ser feita até o penúltimo dia anterior ao termo final do contrato.

§ 2º Nos contratos previstos no inciso II do art. 2º, a solicitação deve ser feita até dois dias antes de seu início.

Art. 5º A empresa de trabalho temporário deverá acessar o SIRETT, preencher os dados requeridos pelo Sistema e transmitir a solicitação via eletrônica.

Parágrafo único. A transmissão ensejará o envio automático de mensagem ao correio eletrônico - e-mail da chefia da SERET do estado indicado pela empresa de trabalho temporário para a autorização.

Art. 6º A concessão de autorização constará de certificado gerado pelo SIRETT, que será enviado para o e-mail da empresa de trabalho temporário constante de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. Cabe à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, se julgar necessário, empreender ação fiscal para verificação da veracidade dos dados informados pela empresa de trabalho temporário.

Art. 7º A partir de 1º de maio de 2010 as empresas de trabalho temporário deverão informar mensalmente ao MTE, por meio do SIRETT, os contratos de trabalho temporários celebrados e prorrogados no mês anterior, com os dados identificadores da tomadora, do empregado e o motivo da contratação, para fins de estudo do mercado de trabalho temporário, conforme previsto no art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974.

§ 1º As empresas de trabalho temporário ficam dispensadas de informar, na forma do

caput deste artigo, os contratos já incluídos no SIRETT em face de autorizações para contratação por período superior a três meses e para prorrogação do contrato inicial.

§ 2º A falta de envio das informações previstas no caput deste artigo consiste em infração ao art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974, e implicará aplicação de multa, conforme dispõe o art. 3º, inciso III, da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.

Art. 8º Fica revogada a Portaria nº 574, de 22 de novembro de 2007.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

2. PORTARIA N. 176, DE 19.02.2010, DO MINISTRO DA FAZENDA

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, § único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o que dispõem o art. 54 da Lei Nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e os arts. 832, § 7º e 879, § 5º do Decreto-Lei No-5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), resolve:

Art. 1º O Órgão Jurídico da União responsável pelo acompanhamento da execução de ofício das contribuições previdenciárias perante a Justiça do Trabalho poderá deixar de se manifestar quando:

I - o valor do acordo, na fase de conhecimento, for igual ou inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais); ou

II - o valor total das parcelas que integram o salário de contribuição constantes do cálculo de liquidação de sentença for igual ou inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Parágrafo único. O disposto nesse artigo se aplica também aos processos em trâmite nos Tribunais do Trabalho.

Art. 2º Verificado decréscimo na arrecadação das contribuições previdenciárias perante a Justiça do Trabalho, fica delegada, ao Procurador-Geral da Fazenda Nacional e ao Procurador-Geral Federal, competência para reduzir, em ato conjunto, o piso de atuação previsto no art. 1º, para até R\$ 1.000,00 (mil reais).

Parágrafo único. A redução prevista no caput poderá ter efeitos nacionais, regionais, locais ou, ainda, limitar-se a varas determinadas.

Art. 3º O disposto nesta Portaria se aplica aos processos em curso.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Portaria Nº 283, de 1º de dezembro de 2008.

GUIDO MANTEGA

3. LEI N. 13.983 DO ESTADO DE SÃO PAULO, DE 17.03.2010, REVALORIZA PISOS SALARIAIS ESTADUAIS.

Revaloriza os pisos salariais mensais dos trabalhadores que especifica, instituídos pela Lei nº 12.640, de 11 de julho de 2007.

Art. 1º O artigo 1º da Lei nº 12.640, de 11 de julho de 2007, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Artigo 1º No âmbito do Estado de São Paulo, os pisos salariais mensais dos trabalhadores a seguir indicados ficam fixados em:

I - R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais), para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de áreas verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados não especializados do comércio, da indústria e de

serviços administrativos, cumins, "barboys", lavadeiros, ascensoristas, "motoboys", trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais e trabalhadores não especializados de minas e pedreiras;

II - R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais), para os operadores de máquinas e implementos agrícolas e florestais, de máquinas da construção civil, de mineração e de cortar e lavar madeira, classificadores de correspondência e carteiros, tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, dedetizadores, vendedores, trabalhadores de costura e estofadores, pedreiros, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, de fabricação e confecção de papel e papelão, trabalhadores em serviços de proteção e segurança pessoal e patrimonial, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, garçons, cobradores de transportes coletivos, "barmen", pintores, encanadores, soldadores, chapeadores, montadores de estruturas metálicas, vidreiros e ceramistas, fiandeiros, tecelões, tingidores, trabalhadores de curtimento, joalheiros, ourives, operadores de máquinas de escritório, datilógrafos, digitadores, telefonistas, operadores de telefone e de "telemarketing", atendentes e comissários de serviços de transporte de passageiros, trabalhadores de redes de energia e de telecomunicações, mestres e contramestres, marceneiros, trabalhadores em usinagem de metais, ajustadores mecânicos, montadores de máquinas, operadores de instalações de processamento químico e supervisores de produção e manutenção industrial;

III - R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais), para os administradores agropecuários e florestais, trabalhadores de serviços de higiene e saúde, chefes de serviços de transportes e de comunicações, supervisores de compras e de vendas, agentes técnicos

em vendas e representantes comerciais, operadores de estação de rádio e de estação de televisão, de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica e técnicos em eletrônica." (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da data de sua publicação.

4. ANTEPROJETO DE LEI SOBRE TERCEIRIZAÇÃO.

Dispõe sobre os contratos de serviços terceirizados e as relações de trabalho deles decorrentes celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de prestação de serviços terceirizados e as relações de trabalho deles decorrentes celebrados por pessoas de natureza jurídica de direito privado.

Parágrafo único. Serviços terceirizados são aqueles executados por uma empresa prestadora de serviços para uma empresa tomadora de serviços.

Art. 2º Ressalvadas as hipóteses previstas em lei, é vedada a contratação de serviços terceirizados na atividade fim da empresa tomadora de serviços.

Parágrafo único. Considera-se atividade fim da empresa tomadora de serviços as funções e tarefas empresariais e laborais que compõem a sua essência, e que definem o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.

CAPÍTULO II – DOS CONTRATOS

Art. 3º Para a celebração dos contratos previstos nesta lei a empresa tomadora de

serviços deverá, com antecedência mínima de cento e vinte dias, comunicar à entidade sindical representativa da sua categoria profissional preponderante:

- I – os motivos da terceirização;
- II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;
- III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;
- IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e
- V – os locais da prestação dos serviços

Art. 4º Os contratos regulados por esta Lei deverão possuir cláusulas que contenham:

- I – a especificação dos serviços a ser executados;
- II – o prazo de vigência;
- III – o controle mensal, pela empresa tomadora de serviços, na forma definida no regulamento previsto no art. 13, do pagamento da remuneração aos empregados da empresa prestadora de serviços individualmente identificados, que participaram da execução dos serviços, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e de contribuição previdenciária;
- IV – a possibilidade de resolução do contrato, pela empresa tomadora de serviços, quando identificado o inadimplemento das obrigações previstas no inciso III;
- V – o local da prestação de serviços; e
- VI – padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa

Parágrafo único. Será nula a cláusula contratual que proíba ou imponha condição à contratação, pela tomadora de serviços, de empregados da empresa prestadora de serviços.

Art. 5º Integrarão os contratos os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

- I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;
- II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;
- III – alvará de localização e funcionamento;
- IV – comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais – RAIS devida;
- V – Certidão Negativa de Débito - CND ou Certidão Positiva de Débitos com efeito Negativo - CPD-EN, da Previdência Social;
- VI – Certificado de Regularidade do FGTS;
- VII – contrato social atualizado, com capital social integralizado considerado, pela empresa tomadora de serviços, compatível com a execução do serviço;
- VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;
- IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego;
- X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO III– DA RESPONSABILIZAÇÃO E DEVERES

Art. 6º A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Art. 7º A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços..

Art. 8º São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado.

II – assegurar aos empregados da empresa prestadora de serviços, o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços e ao respectivo sindicato da categoria profissional da empresa prestadora de serviços a ocorrência de todo acidente em suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

CAPÍTULO IV – DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Art. 9º É assegurada ao empregado da empresa prestadora de serviços a percepção

dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços, desde que mais benéficos que o instrumento coletivo de sua categoria.

Parágrafo único. Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no *caput* preveja remuneração para os empregados da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos empregados da empresa prestadora de serviços, deverá esta, complementá-la, por meio de abono, que integra a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

Art. 10 Configurar-se-á vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços, quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou

II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por esta lei.

CAPÍTULO V – DAS SANÇÕES

Art. 11 O descumprimento das obrigações previstas no inciso I do art. 8º implica em multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º O descumprimento dos demais dispositivos desta lei implica em multa às partes contratantes, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador em situação irregular.

§ 2º Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 3º A cobrança dos valores previstos nos 1º e 2º iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

CAPÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 13. O Ministério do Trabalho e Emprego editará normas regulamentares necessárias à execução desta Lei, assim como instruções à fiscalização.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor em cento e oitenta dias da data de sua publicação.

5. NOTA TÉCNICA/SRT/MTE N. 11/2010

Altera parte da Nota Técnica/SRT/MTE/Nº 201/2009, que disciplina regras relacionadas à contribuição sindical profissionais liberais e autônomos.

ANEXO

Sugere a Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL, no documento epigrafado, nova redação para o item 2 da Nota Técnica nº 201, de 2009, em face de discussões havidas no "Ciclo de Debates CNPL 2010", em que foram expostas dúvidas em relação à mencionada nota.

2. A solicitação evidenciou a necessidade de esclarecimentos no sentido de que o valor da contribuição sindical do profissional liberal deve ser repassado ao sindicato da respectiva profissão, e ser recolhido por meio da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana - GRCSU quando o empregado utilizar a opção prevista no art. 585 da Consolidação das Leis do Trabalho, de efetuar o pagamento diretamente à entidade sindical profissional.

Brasília, 2 de fevereiro de 2010

6. NOTA TÉCNICA CONJUNTA ENTRE ANVISA E MINISTÉRIO DA SAÚDE.

A referida norma tem por objetivo orientar a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas e a fiscalização desses ambientes pelas vigilâncias sanitárias locais.

Os dados técnicos desta norma encontram-se no anexo da norma técnica em questão.

JURISPRUDÊNCIA

1. HORAS EXTRAS. TEMPO DE CURSO DA EMPRESA.

“(…) HORAS EXTRAORDINÁRIAS. O Eg. Tribunal Regional, do exame da prova testemunhal, decidiu por considerar legítimo o pagamento de horas extraordinárias pelo tempo gasto na realização de cursos oferecidos pela empresa como à disposição da reclamada, pois a presença nesses eventos constituía obrigação para os trabalhadores, na medida em que a ausência implicaria redução na Participação nos Lucros e Resultados da empresa. Aplicação da Súmula nº 126 do C. TST. Recurso de revista não conhecido.” (TST – 6ª Turma - RR - 1500-66.2005.5.19.0004 – Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - DJ 05/03/2010).

2. TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES.

“RECURSO DE REVISTA – TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES - LICITUDE. 1. A Lei Geral de Telecomunicações ampliou as hipóteses de terceirização. A previsão do art. 94, II, no sentido de que é possível a contratação de empresa interposta para a

prestação de atividades inerentes, autoriza a terceirização das atividades elencadas no § 1º do art. 60. 2. Mesmo sendo as tarefas desempenhadas pelo Reclamante compreendidas na atividade-fim da Reclamada, é lícita a terceirização, ante a previsão legal. 3. Contudo, a licitude da terceirização não afasta a responsabilidade subsidiária da tomadora, nos termos da Súmula nº 331, IV, desta Corte. Precedentes. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST – 8ª Turma - RR - 66000-77.2008.5.03.0006 – Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJ em 12/03/2010).

3. DANO MORAL E MATERIAL. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA.

A) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. 1. PRESCRIÇÃO. Tratando-se de pedido de dano moral e/ou material decorrente de acidente de trabalho e/ou doença profissional, esta Corte pacificou entendimento no sentido de que, quando a lesão for anterior à Emenda Constitucional nº 45/2004, o prazo prescricional aplicável será o previsto na legislação civil, observada a regra de transição prevista no art. 2.028 do Código Civil de 2002, bem assim que, quando a lesão for posterior à referida emenda, o prazo prescricional aplicável será o trabalhista, previsto no art. 7º, XXIX, da CF. Como a ação foi ajuizada em 26/6/2003, tem-se que foram observadas as regras processuais então vigentes. Não há falar em prescrição. Recurso de revista não conhecido. 2. EXCLUSÃO DA INDENIZAÇÃO POR AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE NO EVENTO DANOSO ÔNUS DA PROVA e NEXO DE CAUSALIDADE . Em relação ao ônus da prova, há que se registrar que o Regional não dirimiu a questão sob este enfoque, mas sim pelas provas já existentes nos autos, o que afasta a invocada violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Quanto ao nexo de causalidade, anote-se que os artigos apontados como fundamento para demonstrar a violação de lei não são específicos à espécie e, por isso, impossível constatar sua violação. Recurso de revista não conhecido. 3. REDUÇÃO DO VALOR INDENIZATÓRIO. Para se chegar a conclusão diversa, necessário seria a incursão nos fatos e provas, o que é impossível de ser feito nesta instância recursal em face do óbice da Súmula 126 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1. PAGAMENTO DOS DANOS MATERIAIS EM UMA ÚNICA PARCELA. No caso concreto, o evento danoso ocorreu sob a cobertura do antigo Código Civil que, à época, não previa esta possibilidade. Como se não fosse suficiente, o Regional ainda registrou que se torna inviável o deferimento do pedido porque, no caso em tela, não é possível afirmar-se de forma taxativa que a enfermidade da reclamante é irreversível. Tal premissa não foi combatida no recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. (...) 3. PENSÃO A SER CALCULADA SOBRE O SALÁRIO BRUTO. O fundamento da decisão do Regional e o que balizou a aferição do quantum foi o fato de que a indenização não tem o propósito de estabelecer meio de subsistência à parte obreira. A indenização deferida à autora buscou apenas compensá-la por danos morais e materiais sofridos. Deste modo, não há falar mesmo em "redução" dos ganhos da autora pelo fato de a base de cálculo ter utilizado o salário líquido. Recurso de revista não conhecido." (TST – 8ª Turma- RR - 96900-68.2005.5.10.0001 – Relatora Ministra Dora Maria da Costa - DEJT - 12/03/2010).

4. RELAÇÃO DE CONSUMO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

“Relação de consumo. Incompetência material da Justiça do Trabalho. Tendo a reclamante contratado com a reclamada a elaboração de um projeto para a criação de curso de nível superior em gastronomia, mediante a promessa de que, sendo referido curso aprovado pelo MEC, seria contratada como sua Coordenadora, havendo dúvida relativamente à essa aprovação (apontada pela autora e negada pela ré), mas, de qualquer forma, não tendo sido a reclamante admitida para qualquer desempenho de qualquer função em prol da reclamada, visando, por isso, o recebimento de uma indenização pelo tempo despendido e serviço realizado, configura-se a demanda em patente ação de cobrança e o relacionamento havido entre as partes patentemente de consumo, onde sobreleva a prestação de serviços tendente a atender os anseios de um destinatário final, enquadrando-se a reclamada perfeitamente na hipótese do art. 2º do CDC.” (TRT/SP - 01259200747102001 - RO - Ac. 10ªT 20091040803 - Rel. SÔNIA APARECIDA GINDRO - DOE 15/12/2009).

5. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TERCEIRO ADQUIRENTE DE BOA-FÉ.

“A desconsideração da personalidade jurídica da reclamada não atinge os negócios jurídicos dos sócios que se aperfeiçoaram em data anterior a sua decretação, até porque, deve-se prestigiar a defesa dos interesses de terceiros adquirentes de boa-fé e da estabilidade das relações jurídicas.” (TRT/SP - 02550200304102009 - 4 - AP - Ac. 3ªT 20091067256 - Rel. ANA MARIA CONTRUCCI BRITO SILVA - DOE 12/01/2010).

6. “CHAPA”. VÍNCULO DE EMPREGO.

“VÍNCULO DE EMPREGO. “CHAPA”. O “chapa” é aquele trabalhador que presta serviços de forma autônoma, sem qualquer vinculação com o tomador de serviços, pois este necessita, apenas, da força de trabalho, sendo irrelevante quem irá prestá-la. Comprovando a reclamada que a prestação de serviços não era habitual e nem subordinada, impõe-se acolher a sua tese de defesa, no sentido de que o reclamante prestava serviços na condição de “chapa” nas ocasiões em que havia excesso de serviço. Não há vínculo de emprego, eis que não preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT”. (TRT/SP - 00798200946202004 - RO - Ac. 3ªT 20100017872 - Rel. MÉRCIA TOMAZINHO - DOE 26/01/2010).

7. COISA JULGADA INCONSTITUCIONAL. RESCISÓRIA. AÇÃO

“AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA BASEADA EM NORMA DECLARADA INCONSTITUCIONAL.. CABIMENTO. Sentença calcada em lei declarada inconstitucional através de ADIn se transmuda em ato inválido, vez que todos os atos proferidos pelo Poder Público subordinam-se aos princípios constitucionais. Humberto Theodoro sustenta que é nula sentença baseada em lei declarada inconstitucional, por lhe faltar o requisito essencial do fundamento legal. A matéria sub judice foi objeto da ADIn nº 106.253-0/7-00 julgada pelo E. TJESP, em cuja decisão não houve expressa declaração de seus efeitos. Aplica-se pois, a regra geral de que os efeitos da declaração de inconstitucionalidade são extunc, a teor do art. 27 da Lei 9868/99. Tratando-se de efeito *extunc*, a lei declarada inconstitucional é fulminada no nascedouro, de modo que qualquer decisão judicial calcada em seus termos não possui

fundamento legal (aplicação do princípio *sublata causa, tollitur effectus*). Outrossim, a declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo tem efeito erga omnes e vinculante, nos termos do parágrafo 2º do art.102 da CF/88, e art.28, parágrafo único, da Lei 9.868/99, não mais sendo cabível qualquer discussão sobre o tema. Tampouco há que se falar em interpretação controvertida do dispositivo legal à época, posto que a declaração de inconstitucionalidade *ex tunc* expurga desde a origem, a lei que indevidamente ingressou no ordenamento jurídico, inexistindo lei válida que comporte qualquer interpretação válida. Com a decisão final da mencionada ADIn, declarou-se inconstitucional o parágrafo 15 do artigo 106 (atual 109) da Lei Orgânica Municipal de Suzano, pelo que, autorizado o corte rescisório pretendido para absolver a reclamada do pagamento ao reclamante da sexta-parte dos vencimentos integrais e reflexos. (TRT/SP – 10630200800002007 – AR – Ac. SDI 2009020284 – Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOE 13/11/2009)

8. EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. DECADÊNCIA.

“AGRAVO DE PETIÇÃO EM EXECUÇÃO FISCAL. NÃO LANÇAMENTO DO DÉBITO NO PRAZO DE CINCO ANOS A CONTAR DO PRIMEIRO DIA DO EXERCÍCIO SEGUINTE ÀQUELE EM QUE O LANÇAMENTO PODERIA TER SIDO EFETUADO. DECADÊNCIA. As execuções de multa de origem administrativa (natureza não tributária) são regidas pela Lei nº 6830/80, a qual também disciplina as execuções de natureza tributária, aplicando-se subsidiariamente a elas a CLT e o CTN. A teor do que dispõe o art. 2º da Lei 8630/80, as dívidas não tributárias equiparam-se às tributárias, o que autoriza no particular a aplicação, por analogia, do disposto no inciso I do art. 173 do CTN, o qual estabelece o prazo decadencial de cinco anos, a contar do

primeiro dia do exercício seguinte àquele em que o lançamento poderia ter sido efetuado. Portanto, a Fazenda Pública possui o prazo decadencial de cinco anos para constituir o crédito tributário ou não-tributário pelo lançamento.” (TRT/SP - 00286200901302005 - AP - Ac. 12ªT 20091026169 - Rel. MARCELO FREIRE GONÇALVES - DOE 04/12/2009).

9. COMPROMISSO ARBITRAL. EXECUÇÃO PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO.

“CONCILIAÇÃO FIRMADA PERANTE CÂMARA ARBITRAL. NATUREZA DE TÍTULO EXECUTIVO. EXECUÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Emenda Constitucional nº 45/04, ao alterar o artigo 114 da Constituição Federal, ampliou a competência material da Justiça Obreira, possibilitando o ajuizamento de ação executiva de títulos extrajudiciais além daqueles expressamente previstos no art. 876 da CLT. Não há mais que se falar que o art. 876 celetista apresenta rol taxativo (“*numerus clausus*”). Quanto a este tema, prevalece a aplicação subsidiária do CPC, que dispõe que a sentença arbitral constitui título executivo (arts. 475-N, inc. IV e 585, inc. VIII). Se o exequente não questiona a validade da avença realizada perante a Câmara Arbitral nem suscita qualquer vício de consentimento, tem direito legítimo de pretender a execução deste título executivo na Justiça do Trabalho, seara competente para processar e julgar matéria pertinente à relação de emprego (art. 877-A da CLT).” (TRT/SP - 00116200931902003 - AP - Ac. 4ªT 20091023038 - Rel. Sérgio Winnik - DOE 04/12/2009).

10. FRAUDE À EXECUÇÃO. PRESUNÇÃO LEGAL.

“FRAUDE À EXECUÇÃO. PRESUNÇÃO LEGAL. Não se pode olvidar que nos termos do art. 593 do Código de Processo Civil, considera-se em fraude de execução a alienação ou a oneração de bens: a) quando sobre eles pender ação fundada em direito real; b) quando, ao tempo da alienação ou da oneração, corria contra o devedor demanda capaz de reduzi-lo à insolvência; c) nos demais casos expressos em lei. Tendo o sócio da empresa executada doado bem de sua propriedade após o início da execução, verifica-se a hipótese de presunção legal de má-fé, uma vez que na fraude à execução, diferentemente da fraude contra credores, a má-fé não precisa ser provada, pois emana da própria lei.” (TRT/SP - 01170200900102003 - AP - Ac. 12ªT 20091081798 - Rel. Vania Paranhos - DOE 18/12/2009).

CAUSA DO ESCRITÓRIO

PROFISSIONAIS LIBERAIS E JUSTIÇA DO TRABALHO.

Este escritório está defendendo a tese da competência da Justiça do Trabalho para conhecer as ações oriundas das relações de trabalho autônomo dos profissionais liberais. Assim se conclui porque relação de trabalho, como já ensinava José Martins Catharino, é um gênero que comporta não só a relação de emprego, mas outras formas de atividade profissional de pessoa física. E o artigo 114 da CF/88 dá respaldo a este entendimento.

NOTÍCIAS

1. SDI-1 DO TST NEGA ISONOMIA POR EQUIPARAÇÃO “EM CADEIA”.

Por considerar estar caracterizada equiparação salarial em cadeia, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) rejeitou o recurso de uma ex-funcionária de empresa telefônica que buscava igualdade com os rendimentos conquistados por outra trabalhadora em decisão judicial. Em sua ação contra a Telemar, a ex-funcionária apontou como modelo (paradigma) uma empregada cujo aumento salarial decorreria de decisão judicial baseada na análise de sucessivos modelos até chegar a antiga servidora do sistema Telebrás que recebia salário diferenciado dos novos empregados admitidos. Caracterizou-se, assim, típica equiparação salarial em cadeia. A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho aceitou o recurso de revista da empresa e reformou acórdão do Tribunal Regional da 3ª Região (MG), que havia concedido o aumento salarial à trabalhadora. A ex-funcionária então interpôs recurso de embargos à SDI-1, alegando ter preenchido os requisitos do artigo 461 da CLT. Alegou também violação do item VI da Súmula nº 6 do TST, que autoriza a isonomia salarial, independentemente de o desnível salarial ser oriundo de decisão judicial, desde que presentes os pressupostos do art. 461 da CLT.

O relator do processo na SDI-1, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, concluiu que o caso seria de equiparação salarial em cadeia, situação não amparada pela Súmula nº 6 e que desvirtua o princípio da isonomia. “A cadeia se dará de tal modo que a demonstração dos requisitos do artigo 461 da CLT ocorrerá com o mais próximo e não com a primeira situação que originou a cadeia”, destacou o relator.

Em seu voto de vista regimental, o ministro João Oreste Dalazen apoiou o entendimento do relator, concluindo pela impossibilidade da igualdade salarial. Para Dalazen, a equiparação em cadeia, estritamente com base em decisão judicial que favoreça o empregado não indicado como paradigma, ignora os pressupostos do artigo 461 da CLT para efeito de isonomia salarial. O ministro destacou ainda que os precedentes que deram origem à Súmula nº 6 não se referiram a uma situação de equiparação em cadeia, nos moldes pleiteados pela trabalhadora. Com esses fundamentos, a SDI-1, por maioria, - vencidos os ministros Lelio Bentes Corrêa, Horácio de Senna Pires e a ministra Rosa Maria Weber – negou provimento ao recurso de embargos da trabalhadora. (RR - 41540-45.2007.5.03.0108 - Fase Atual: E-RR) (Alexandre Caxito)

2. JORNADA DE TRABALHO MÓVEL ADOTADA NO MC DONALDS É VÁLIDA.

Uma ação do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região (SP) pretendia que fosse julgada ilícita uma cláusula dos contratos individuais de trabalho realizados pelo McDonald's Comércio de Alimentos Ltda, estabelecendo uma jornada variável. No entanto, a Justiça do Trabalho de São Paulo validou a jornada móvel, considerando a ausência de prejuízos aos trabalhadores e a concordância do sindicato da categoria. Ao negar provimento ao agravo de instrumento do MPT, a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve, na prática, a decisão regional.

O MPT argumenta que não pode ser validada cláusula que estipule jornada de trabalho aleatória, com variação entre quatro e oito horas diárias, pois não há norma coletiva amparando esse tipo de jornada. Antes da decisão no TST, o Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região (SP) já havia examinado o apelo do Ministério Público e

mantido a sentença que julgara improcedente o pedido da instituição. Segundo o TRT/SP, não há nada, em qualquer norma, que impeça a contratação móvel, ressaltando que a Constituição Federal apenas estabelece jornadas máximas diária e semanal. O juízo de origem inspecionou as lojas da empresa e verificou que as jornadas móveis são publicadas com antecedência, com escala mensal afixada na sala dos funcionários sete dias antes do início do mês em que vigorará. Assim, concluiu o TRT/SP, a “jornada não é tão aleatória”, pois o empregado não fica à disposição do empregador, como alega o MPT, porque o funcionário já sabe antecipadamente quando terá que trabalhar. O TRT destaca, ainda, a manifestação do Sinthoresp - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região a favor da forma de contratação com jornada móvel, considerando-a uma conquista da classe, e que atende às necessidades da categoria. Com essa fundamentação, o Regional julgou que não há ilegalidade na contratação e nenhum prejuízo ao trabalhador foi demonstrado pela adoção do sistema, pois não prejudica o funcionário estudante e não afeta o tempo de lazer do empregado, nem seu convívio familiar e social. Após essa decisão, o MPT interpôs recurso de revista, com seguimento negado no TRT. Esse resultado levou o Ministério Público a apresentar agravo de instrumento ao TST. A relatora, ministra Dora Maria da Costa, entendeu haver obstáculo à revisão do acórdão regional, pois não pode examinar fatos e provas em instância superior, após as conclusões apresentadas pelo Tribunal Regional. Concluiu, então, que “não há como divisar conflito de teses nem violação de dispositivos de lei, dados os pressupostos fáticos nos quais se lastreou o Regional, não mais discutíveis nesta instância de natureza extraordinária”. A Oitava Turma acompanhou

o voto da relatora e negou provimento ao agravo de instrumento do MPT. (AIRR - 105640-55.2001.5.02.0202).

3. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO É NORMA DE ORDEM PÚBLICA.

Descanso semanal remunerado de trabalhador é questão de ordem pública e não pode ser objeto de negociação em acordo coletivo. Esse foi o entendimento da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho para rejeitar recurso da empresa paulista All – América Latina Logística do Brasil, no qual insistia em tese de constitucionalidade de norma coletiva que lhe permitiu conceder a folga do empregado no 14º dia de trabalho.

A Segunda Turma do Tribunal já havia confirmado a decisão do Tribunal Regional da 9ª Região (PR) afirmando que a folga compensatória do trabalho em dia de domingo deve ocorrer dentro da semana, “visto que de acordo com o próprio nome, trata-se de descanso semanal remunerado e não de descanso devidos no mês”.

Não cabe à empresa transferi-la para outra oportunidade que lhe seja mais adequada, pois não há espaço para negociação coletiva quando se trata de normas que visem o bem-estar psíquico-físico do trabalhador, afirmou o acórdão turmário.

Ao analisar o recurso da empresa na SDI-1, o ministro Cesar Leite de Carvalho verificou que a Segunda Turma havia decidido corretamente, uma vez que o repouso deve ser concedido aos domingos, após seis dias de trabalho, e, excepcionalmente, em outro dia da semana, no caso de empresas com atividades contínuas.

Mas tal flexibilidade não se estende ao repouso após sete dias corridos de trabalho, como estabelecem os artigos 67 e 68 da CLT, Lei 605/49 e o Decreto 27.048/49, informou o relator. A empresa foi condenada a pagar em dobro o trabalho realizado pelo empregado

aos domingos. A decisão da SDI-1 foi por unanimidade.

(E-RR-60000-83.2001.5.09.0024)

4. CONDUTA INDEVIDA DE GREVISTAS ENSEJA JUSTA CAUSA.

Empregados sindicalistas da Petrobrás que foram demitidos por falta grave por terem participado de uma greve na década de 90, e posteriormente anistiados, vêm insistindo na revisão da dispensa motivada para receberem os salários dos dias faltosos. A pretensão não prosperou em julgamento na Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento a um agravo, o que mantém a decisão anterior que constatou que eles agiram de forma indevida na condução do movimento grevista.

Um inquérito instaurado pela empresa concluiu pela culpa dos dirigentes sindicais – e as instâncias ordinárias confirmaram que eles agiram indevidamente durante o movimento: invadiram as casas de controle com fim de paralisar diversas unidades de produção da refinaria, inclusive as essenciais à atividade empresarial, colocando a refinaria em risco de incêndio e explosão – e outras pessoas em perigo.

“Isto está sobejamente caracterizado no acórdão regional, não há o que discutir quanto à justa causa, ao meu juízo, uma matéria que é de natureza fática”, disse o relator na Primeira Turma, ministro Lelio Bentes Corrêa.

O relator esclareceu que os empregados renovaram um requerimento que haviam feito em um recurso anterior, em que invocam a Lei 10.790 que lhes concedeu anistia e pedem, portanto, o reconhecimento do direito aos salários de todo o período de afastamento. Mas como não houve pronunciamento judicial no primeiro recurso, cabia a eles renovar os pedidos, o que não foi feito.

Além do mais, ressaltou o relator, a lei da anistia apenas anula as consequências dos

atos praticados pelos empregados: pendências financeiras deverão ser resolvidas de acordo com os parâmetros negociados com a empresa.

De qualquer modo, manifestou o relator, “esse não seria o momento para se debater a matéria, pois em nenhum momento se pode aceitar a tese de que pela lei de anistia teria restado prejudicado o objeto do inquérito para apuração de falta grave”, caso contrário esse entendimento estaria automaticamente reconhecendo o pagamento de salários por todo o período não trabalhado.

O ministro Walmir Oliveira da Costa complementou o relator, esclarecendo que “a anistia pressupõe o reconhecimento da culpabilidade deles no evento”. A Primeira Turma decidiu, unanimemente, negar provimento ao agravo de instrumento dos empregados, ficando mantida a decisão regional que decidiu pela falta grave cometida por eles.

(AIRR-113941-17.1995.5.03.0026)

5. MULHER TEM DIREITO A INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE INICIAR JORNADA EXTRAORDINÁRIA.

Nos casos de prorrogação de jornada, a mulher tem direito a intervalo de quinze minutos para descanso antes de iniciar o tempo de trabalho extraordinário. O descumprimento da norma prevista na CLT importa pagamento do período como trabalho extra. A partir desse entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o pagamento do período a uma funcionária da Brasil Telecom.

Apesar de ter posicionamento diverso quanto à questão, por considerar a regra discriminatória e redutora do mercado de trabalho da mulher, o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do Recurso de Revista da trabalhadora, adotou o entendimento do Pleno do TST. Pelos

argumentos expostos, a norma do artigo 384 da CLT tanto representa uma medida de higiene, saúde e segurança, quanto é um dos benefícios em decorrência do ônus da dupla missão, familiar e profissional, a que corresponde o bônus da aposentadoria antecipada e da concessão de vantagens específicas. Há ainda o aspecto de proteção da natureza fisiológica da mulher. Com a decisão, a 6ª Turma reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Paraná, que manteve sentença para negar o pagamento como extra do intervalo suprimido, entendendo que acarretaria violação constitucional do princípio da igualdade. Para o Pleno do TST, “a norma não ofende o princípio e foi recepcionada pela Constituição Federal, em decorrência das desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora em relação ao trabalhador”. Com informações da Assessoria de Imprensa do Tribunal Superior do Trabalho. RR - 4289600-54.2002.5.09.0900

DIREITO PREVIDENCIÁRIO

A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.

A reabilitação profissional tem a função de devolver ao empregado incapacitado de forma parcial e permanente, sua capacidade laborativa para o desempenho de função diversa daquela antes desenvolvida com a mesma qualidade, quantidade, intelectualidade e competitividade que detinha até a definitiva consolidação das lesões.

O objetivo é reeducar e readaptar profissionalmente o obreiro para que ele participe efetivamente do mercado, entretanto, a reabilitação é destinada não somente aos empregados, mas aos aposentados, e até dependentes, a depender da disponibilidade da unidade técnica de reabilitação previdenciária.

O art. 62 da Lei 8213/91 tem a seguinte redação:

Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez.

A problemática inicia-se com as disposições contidas nos artigos 89/93 da Lei 8213/91, quando regulam a habilitação e reabilitação - aquela para deficientes, esta para segurados -, posto que o art. 93 afirma que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência...”

Na prática, o que se observa é que a Previdência Social detentora da obrigação de reabilitar assentada no art. 62 da Lei 8213/91, vinculadas às observâncias objetivas do art. 89, parágrafo único da mesma Lei, lança sobre os ombros do empregador, todo o ônus de reabilitar o empregado, que sequer recebe orientação das unidades técnicas de reabilitação profissional.

Ocorre que tais unidades, recebem o segurado para procedimento de reabilitação, e, por falta de recursos técnicos, os encaminham para a empresa para que está, sob sua responsabilidade, redirecione o empregado limitado para outra função, sem a supervisão do órgão estatal.

PREVIDENCIÁRIO - AUXÍLIO-DOENÇA - REQUISITOS - PRESENÇA - CARÊNCIA - QUALIDADE DE SEGURADO - TERMO INICIAL DO BENEFÍCIO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. VERBAS ACESSÓRIAS

III- A autarquia deverá submeter a parte à reabilitação para o exercício de outra função, de modo a garantir sua subsistência, conforme dispõe o art. 62 da Lei 8213/91. VI -

Remessa Oficial e Apelação do réu parcialmente providas. (TRF da 3ª Região AC nº 2002.61.13.001515-3, 10ª T., Rel Juiz Federal Conv. Carlos Francisco, j. 19/04/05, DJU14/09/05, p. 405)

A Previdência se utiliza do texto do art. 93 supracitado para forçar ao empregador a proceder a pseudo-reabilitação às suas expensas, praticamente sem a participação do Poder Público.

Ocorre que um empregador, por vezes imbuído de boa-fé, atrai para si, o peso de ter que suportar toda a carga que possa advir desta reabilitação, pois que se houver agravamento do quadro clínico do segurado, não somente estará sujeita às ações indenitárias de cunho trabalhista, mas também a ação de regresso do próprio INSS, aumento do SAT/FAP, dentre outras.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças.” No mesmo sentido o empregado deverá ter preservadas as características de igual quantidade, qualidade, competitividade, e com a mesma complexidade intelectual ligada a função anterior, haja vista não ser o fator salarial o único determinante para tal avaliação, a qual deverá, sobretudo, ser analisada do ponto de vista biopsicosocial.

Assim, nos casos em que não há reabilitação, realizada pela autarquia, a empresa não poderá correr o risco de receber um empregado inválido, não reabilitado, pois que se não há possibilidade de reeducá-lo para nova função, há que ser aposentado, conforme preceitua o art. 62, acima transcrito. O STJ, já se manifestou no sentido de que o descumprimento do art. 93 por parte do empregador, em Municípios em que não há efetiva reabilitação profissional, nem emissão do certificado reabilitatório, não ofende o texto Legal, por completa omissão do órgão estatal (STJ RESP. nº 305986, 3ª T. Rel(a). Min(a). Nancy Andrighi, j. 16/05/02 DJ 26/06/03, p.351).

Diante de tal decisão, podemos entender que a falta de reabilitação profissional, por completa omissão da autarquia previdenciária, imputando à empresa a feitura de sua obrigação legal, não poderá dar margem à penalização do empregador, quando da imposição daquele órgão, no instante em que se recusar a admitir em seus quadros empregados não reabilitados e inválidos.

RICARDO REIS DE JESUS FILHO