
BOLETIM MASCARO

Publicação de Mascaro e Nascimento Advogados – Ano XII– nº 143 – Agosto de 2010

Legislação

Resolução do TST sobre depósito recursal no agravo de instrumento.

Pág. 5.



Jurisprudência

Novas Orientações Jurisprudenciais do TST.

Pág. 12.

Doutrina

O ordenamento jurídico brasileiro não impossibilita a criação do contrato de trabalho intermitente.

Pág. 3.

Causas do escritório

Recuperação judicial.

Pág. 15.

Nesta Edição

-
- 1. DOCTRINA**

 - 2. LEGISLAÇÃO**

 - 3. JURISPRUDÊNCIA**

 - 4. CAUSAS DO ESCRITÓRIO**

 - 5. NOTÍCIAS**

 - 6. DIREITO PREVIDENCIÁRIO**

Sumário

DOCTRINA

O contrato de trabalho intermitente. Pág. 03.

LEGISLAÇÃO

- 1) *Resolução do TST sobre depósito recursal no agravo de instrumento. Pág. 05.*
- 2) *Portaria PGFN n. 904 de 03.08.2010. Pág. 06.*
- 3) *Instrução normativa n. 85 do Ministério do Trabalho e Emprego de 26.07.2010. Pág. 06.*
- 4) *Lei n. 12.288 de 20.07.2010: Estatuto da Igualdade Racial. Pág. 10.*
- 5) *Novos valores de depósito recursal a partir de 1º de agosto. Pág. 12.*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *Novas Orientações Jurisprudenciais da SDI-1 do TST. Pág. 12.*
- 2) *Multa. Litigância de má-fé. Pedido indevido de vínculo por administrador. Pág. 13.*
- 3) *Valor probante. Inquérito civil. Ministério Público do Trabalho. Ação civil pública. Pág. 13.*
- 4) *Dano moral. Discriminação velada. Pág. 14.*

CAUSA DO ESCRITÓRIO

Recuperação judicial. Pág. 15.

NOTÍCIAS

- 1) *Diarista em três dias da semana não obtém vínculo de emprego. Pág. 15.*
- 2) *O Superior Tribunal de Justiça mantém novo ponto eletrônico. Pág. 16.*

- 3) *Esclarecimentos do MTE sobre ponto eletrônico. Pág. 17.*

DOCTRINA PREVIDENCIÁRIA

O assédio moral e seus efeitos no campo previdenciário. Pág. 19.

DOCTRINA

O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente pode ser reconhecido no Brasil, observado o disposto no artigo 444 da CLT.

O “trabalho intermitente”, também denominado “trabalho a chamada”, foi inserido na legislação italiana pela Lei Biagi, não existindo até então qualquer precedente legislativo no país.

A introdução da figura no panorama italiano visava a atender a uma das principais exigências da empresa moderna, assim como ocorre em outros países, qual seja, a necessidade de serviços transitórios que não encontravam amparo nem na figura jurídica do contrato de trabalho a tempo indeterminado, nem no contrato a termo. É, portanto, o contrato pelo qual um trabalhador permanece à disposição de um empregador que pode, ou não, valer-se de seus serviços.

No Direito Português está regulamentado pela Lei n. 7 de 2009 – Lei de Reforma do Código do Trabalho Português, especificamente nos artigos 157 a 160.

O artigo 157 do Código do Trabalho Português regulamenta os casos de sua admissibilidade. Este tipo de contrato é admissível em empresas que exerçam atividade descontínua.

É requisito de validade a obrigatoriedade de acordo entre as partes. Nesse sentido, as partes poderão acordar que a atividade será intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

Importante destacar que esse contrato não se confunde com a figura jurídica do contrato temporário, pois, neste último, uma empresa cede, a título oneroso e por tempo limitado, à outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de seus trabalhadores. O artigo 158 do Código Português regulamenta a sua forma e o seu conteúdo.

Nosso Direito, a exemplo do direito estrangeiro, já tem-se mostrado sensível a essa realidade que ainda não encontrou respaldo na legislação pátria.

As relações de emprego têm mudado muito rapidamente nos últimos tempos, exigindo novas formas de contratação que, igualmente, acompanhem essas mudanças como, por exemplo, o teletrabalho e, como no caso específico, o aumento de possibilidades de espécies de contratação da prestação de serviços.

No ordenamento jurídico brasileiro encontra respaldo. Este não prevê a hipótese de contrato intermitente. No entanto abre a possibilidade para que esta modalidade venha a ser objeto de Lei Ordinária, especialmente, para atender segmento e necessidades específicas e que devem ser previstas por lei especial.

O artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira estipula:

“Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Considerando-se como serviço efetivo o período em que o empregado estiver à disposição do empregado, “salvo disposição especial expressamente consignada”,

percebe-se que o legislador visionário, já deixara o caminho para a flexibilização.

Também podemos utilizar como fundamento para a criação de uma lei que regulamente a figura do contrato de trabalho, o artigo 244, §§ 2º e 3º da CLT, que tratam do sobreaviso e remuneração pelas horas trabalhadas (chamadas) e de inatividade.

Ainda, por analogia, no direito brasileiro, mencione-se a figura do trabalhador avulso-portuário, que presta seus serviços por tempo determinado e repetidamente, com intervalos de inatividade.

Cite-se também o artigo 444 da CLT, ao estabelecer que “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções e acordos coletivos de trabalho) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

O artigo supramencionado preserva a liberdade das partes para estabelecerem condições de trabalho que não contrariem as normas legais de proteção e direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, diante de permissão legal, as partes poderiam estabelecer forma e valor de remuneração decorrente da contraprestação do trabalho, excluídas as horas ou períodos de inatividade. Reforce-se a necessidade de lei que autorize esta modalidade de remuneração e contratação.

Ou seja, a legislação brasileira não é proibitiva, ao contrário, como vimos permite e já utiliza algumas formas de trabalho não contínuo.

Concluimos que, em que pese nosso ordenamento não dispor específica e expressamente sobre esse tipo de contrato,

também não impossibilita sua criação, ao contrário, como verificamos acima, existem, no ordenamento jurídico nacional, suficientes subsídios para criação de uma lei que o institua.

Note-se que a sua criação não ofende qualquer preceito constitucional de proteção ao trabalho, uma vez que este tipo contratual não pretende criar uma figura jurídica divorciada da configuração do vínculo empregatício e todas as verbas salariais decorrentes dessa situação.

Nesse diapasão, cumpre esclarecer que os princípios norteadores do direito do trabalho estão preservados nesse contexto.

A criação de uma lei que o regulamente com remuneração pelo serviço efetivamente prestado e a garantia do vínculo empregatício e os direitos dele decorrentes, proporcionalmente ao período laborado, não ofende o princípio da dignidade humana, da proteção ao emprego, proteção ao descanso, proibição de discriminação, princípio da irrenunciabilidade de direitos nem da continuidade do contrato, pois este é preservado no tempo.

Podemos concluir que o contrato de trabalho intermitente nada mais é do que um contrato de trabalho por prazo indeterminado, caracterizado pela prestação de serviços descontínuos, ou seja, revezando-se períodos de trabalho com períodos de inatividade, sendo o empregado retribuído em função do tempo e volume de trabalho efetivamente prestado ao empregador.

No direito estrangeiro, esse contrato de trabalho já é realidade legal e jurisprudencial.

SÔNIA A. C. MASCARO NASCIMENTO

LEGISLAÇÃO

1. RESOLUÇÃO N.º 168 DO TST DE 9 DE AGOSTO DE 2010.

Atualiza a Instrução Normativa n.º 3, de 15 de março de 1993.

Art. 1º Os itens I, II, a, b, c, d, e, f, g e h, III, VI e VIII da Instrução Normativa n.º 3 passam a vigorar com a seguinte redação:

“I – Os depósitos de que trata o art. 40, e seus parágrafos, da Lei n.º 8.177/1991, com a redação dada pelo art. 8º da Lei n.º 8.542/1992, e o depósito de que tratam o § 5º, I, do art. 897 e o § 7º do art. 899, ambos da CLT, com a redação dada pela Lei n.º 12.275, de 29/6/2010, não têm natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal, que pressupõe decisão condenatória ou executória de obrigação de pagamento em pecúnia, com valor líquido ou arbitrado.

II – No processo de conhecimento dos dissídios individuais o valor do depósito é limitado a R\$5.889,50 (cinco mil, oitocentos e oitenta e nove reais e cinquenta centavos), ou novo valor corrigido, para o recurso ordinário, e a R\$11.779,02 (onze mil, setecentos e setenta e nove reais e dois centavos), ou novo valor corrigido, para cada um dos recursos subseqüentes, isto é, de revista, de embargos (ditos impropriamente infringentes) e extraordinário, para o Supremo Tribunal Federal, observando-se o seguinte:

a) para o recurso de agravo de instrumento, o valor do “depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar”;

b) depositado o valor total da condenação, nenhum depósito será exigido nos recursos das decisões posteriores, salvo se o valor da condenação vier a ser ampliado;

c) se o valor constante do primeiro depósito, efetuado no limite legal, é inferior ao da condenação, será devida complementação de depósito em recurso posterior, observado o valor nominal remanescente da condenação e/ou os limites legais para cada novo recurso;

d) havendo acréscimo ou redução da condenação em grau recursal, o juízo prolator da decisão arbitrará novo valor à condenação, quer para a exigibilidade de depósito ou complementação do já depositado, para o caso de recurso subseqüente, quer para liberação do valor excedente decorrente da redução da condenação;

e) nos dissídios individuais singulares o depósito será efetivado pelo recorrente, mediante a utilização das guias correspondentes, na conta do empregado no FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em conformidade com os §§ 4º e 5º do art. 899 da CLT, ou fora dela, desde que feito na sede do juízo e permaneça à disposição deste, mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretaria Judiciária;

f) nas reclamações plúrimas e nas em que houver substituição processual, será arbitrado o valor total da condenação, para o atendimento da exigência legal do depósito recursal, em conformidade com as alíneas anteriores, mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretaria Judiciária do órgão em que se encontra o processo;

g) com o trânsito em julgado da decisão condenatória, os valores que tenham sido depositados e seus acréscimos serão considerados na execução;

h) com o trânsito em julgado da decisão que absolveu o demandado da condenação, ser-lhe-á autorizado o levantamento do valor depositado e seus acréscimos.

III - Julgada procedente ação rescisória e imposta condenação em pecúnia, será exigido um único depósito recursal, até o limite máximo de R\$11.779,02 (onze mil, setecentos e setenta e nove reais e dois centavos), ou novo valor corrigido,

dispensado novo depósito para os recursos subseqüentes, salvo o depósito do agravo de instrumento, previsto na Lei n.º 12.275/2010, observando-se o seguinte:

.....
VI - Os valores alusivos aos limites de depósito recursal serão reajustados bimestralmente pela variação acumulada do INPC do IBGE dos dois meses imediatamente anteriores, e serão calculados e publicados no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho por ato do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, tornando-se obrigatória a sua observância a partir do quinto dia seguinte ao da publicação.

.....
VIII - O depósito judicial, realizado na conta do empregado no FGTS ou em estabelecimento bancário oficial, mediante guia à disposição do juízo, será da responsabilidade da parte quanto à exatidão dos valores depositados e deverá ser comprovado, nos autos, pelo recorrente, no prazo do recurso a que se refere, independentemente da sua antecipada interposição, observado o limite do valor vigente na data da efetivação do depósito, bem como o contido no item VI, salvo no que se refere à comprovação do depósito recursal em agravo de instrumento, que observará o disposto no art. 899, § 7º, da CLT, com a redação da Lei n.º 12.275/2010.

.....
Art. 2º Determinar a republicação da Instrução Normativa n.º 3, com as alterações introduzidas por esta Resolução.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor no dia 13 de agosto de 2010.

Ministro MILTON DE MOURA FRANÇA
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

2. PORTARIA PGFN nº 904, de 03.08.2010.

Dá nova redação a norma, para incluir a autoridade competente do Ministério do

Trabalho e Emprego como apta a declarar a responsabilidade de codevedores.

A portaria altera o parágrafo 2º, conforme segue:

"Art. 2º A inclusão do responsável solidário na Certidão de Dívida Ativa da União somente ocorrerá após a declaração fundamentada da autoridade competente da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) acerca da ocorrência de ao menos uma das quatro situações a seguir:" (NR dada pela Portaria PGFN nº 904, de 03.08.2010 - DOU 1 de 05.08.2010)

3. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 85 DE 26.07.2010 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

Disciplina a fiscalização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, regulamentado pela Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, e fixa prazo para o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do equipamento nela previsto.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições conferidas pelo art. 913, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º Estabelecer procedimentos a serem observados, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, na fiscalização dos estabelecimentos que adotam o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, regulamentado pela Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009.

Art. 2º Nas fiscalizações efetuadas nos estabelecimentos que utilizam o controle

eletrônico de ponto, é obrigatória a verificação dos requisitos do SREP, quando do exame da regularidade dos atributos "jornada" e/ou "descanso" e seus impactos nos atributos "salário" e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - "FGTS".

Art. 3º Durante a verificação física, o Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT deverá colher dos empregados informações sobre o uso diário do sistema de controle da jornada utilizado pelo empregador, bem como orientá-los e dirimir dúvidas eventualmente manifestadas, nos termos do inc. II do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Art. 4º Deverá ser dada especial atenção à verificação da regularidade dos bancos de horas, mediante exame do seu sistema de controle, da previsão e autorização em instrumento coletivo, bem como dos critérios de compensação, prazo de validade e a quitação ou compensação das horas extraordinárias neles consignadas.

Art. 5º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá atentar para o fato de que cada Registrador Eletrônico de Ponto - REP somente poderá conter empregados do mesmo empregador, excetuados os seguintes casos:

I - registro de jornada do trabalhador temporário regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 no REP do tomador de serviços, posto que a subordinação direta por este exercida obriga-o a atender ao disposto no § 2º do art. 74 da CLT em relação ao referido trabalhador, sem prática discriminatória em comparação aos demais empregados; e

II - empresas de um mesmo grupo econômico, nos termos do § 2º do art. 2º da CLT, que podem determinar a consignação das marcações de ponto no mesmo REP dos

seus empregados que compartilhem o mesmo local de trabalho ou que estejam trabalhando em outra empresa do mesmo grupo econômico.

Parágrafo único. Ocorrendo alguma das situações mencionadas nos incs. I e II do caput, o Programa de Tratamento de Registro de Ponto deverá identificar o empregado e considerar as respectivas marcações para o controle de ponto da empresa empregadora.

Art. 6º O empregador usuário do SREP deverá ser notificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho para a apresentação dos seguintes documentos:

I - Termo de Responsabilidade e Atestado Técnico emitido pelo fabricante do Programa de Tratamento de Registro de Ponto utilizado pelo empregador, nos termos do art. 18, e seus parágrafos, da Portaria nº 1.510, de 2009;

II - Termo de Responsabilidade e Atestado Técnico emitido pelo fabricante do REP, nos termos do art. 17, e seus parágrafos, da Portaria nº 1.510, de 2009; e

III - Espelho de Ponto Eletrônico emitido pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto, nos termos do art. 12 e anexo II da Portaria nº 1.510, de 2009, relativo ao período a ser fiscalizado.

§ 1º Deverá ser conferida pelo Auditor-Fiscal do Trabalho a correspondência entre o equipamento REP e o Programa de Tratamento de Registro de Ponto utilizados pelo empregador com os modelos declarados nos termos de responsabilidade e atestados técnicos apresentados, com observância do nome do fabricante do REP, modelo e número da atualização, se houver.

§ 2º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá verificar se os termos de responsabilidade e

atestados técnicos referentes aos REP e ao Programa de Tratamento de Registro de Ponto utilizados estão em conformidade com as determinações dos arts. 17 e 18, respectivamente, da Portaria nº 1.510, de 2009.

Art. 7º O empregador usuário do SREP deverá ser notificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho para fornecimento dos seguintes arquivos, em meio eletrônico:

I - Arquivo Fonte de Dados Tratados - AFDT, gerado pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto, nos termos do art. 12 da Portaria nº 1.510, de 2009, com o leiaute determinado no Anexo I, item 2, relativo ao período a ser fiscalizado; e

II - Arquivo de Controle de Jornada para Efeitos Fiscais - ACJEF, gerado pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto, nos termos do art. 12 da Portaria nº 1.510, de 2009, com o leiaute determinado no Anexo I, item 3, relativo ao período a ser fiscalizado.

Art. 8º O registro do modelo de REP utilizado pela empresa deverá ser conferido pelo Auditor-Fiscal do Trabalho na página eletrônica do MTE na internet.

Art. 9º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá verificar se o modelo do Programa de Tratamento de Registro de Ponto e os números de série dos REPs utilizados correspondem às informações declaradas pelo empregador no Cadastro de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - CAREP na página eletrônica do MTE na internet.

Art. 10. Deverá ser verificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho se os REPs utilizados pelo empregador possuem as seguintes funcionalidades à disposição dos empregados e da inspeção do trabalho:

I - emissão e disponibilização do comprovante para o empregado, por meio de seu livre acesso ao REP;

II - impressão da Relação Instantânea das Marcações pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com todas as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes; e

III - livre acesso, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, à porta fiscal para apropriação dos dados da Memória de Registro de Ponto - MRP.

Art. 11. Será capturado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho o Arquivo-Fonte de Dados - AFD gerado a partir dos dados armazenados na MRP, de todos os REPs necessários ao objetivo da ação fiscal, com ciência do fato de que os empregados podem registrar ponto em qualquer REP existente na empresa, desde que devidamente cadastrados.

Parágrafo único. Havendo necessidade, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá emitir a Relação Instantânea das Marcações, que o auxiliará na verificação física, podendo fazer a checagem entre as informações constantes no comprovante do empregado com as da relação instantânea, além do efetivo horário em que o empregado foi encontrado trabalhando.

Art. 12. O aplicativo disponibilizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho para uso exclusivo dos Auditores-Fiscais do Trabalho é o instrumento hábil para a validação e o cruzamento de dados entre os arquivos AFD, AFDT e ACJEF.

§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá analisar as marcações de ponto para identificação de eventuais irregularidades, tais como ausência e/ou redução de intervalos intrajornada e interjornada, realização de horas extras além do limite legal, horas extras sem acordo, horas extras sem a remuneração

devida ou sem compensação, não concessão do descanso semanal remunerado, entre outros aspectos relativos aos limites da jornada e respectivos períodos de descanso.

§ 2º Para a análise prevista no § 1º, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá utilizar, além do aplicativo disponibilizado pela SIT, outras fontes de dados e sistemas oficiais.

Art. 13. O descumprimento de qualquer determinação ou especificação constante da Portaria nº 1.510, de 2009, descaracteriza o controle eletrônico de jornada, pois este não se prestará às finalidades que a CLT lhe destina.

§ 1º A infração a qualquer determinação ou especificação constante da Portaria nº 1.510, de 2009, ensejará a lavratura de auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com base no art. 74, § 2º, da CLT.

§ 2º Comprovada a adulteração de horários marcados pelo trabalhador ou a existência de dispositivos, programas ou sub-rotinas que permitam a adulteração dos reais dados do controle de jornada ou parametrizações e bloqueios na marcação, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá tomar as seguintes providências:

I - apreender documentos e equipamentos que julgar necessários para comprovação do ilícito, conforme Instrução Normativa nº 28, de 27 de fevereiro de 2002;

II - copiar os arquivos eletrônicos que julgar necessários para comprovação do ilícito; e

III - elaborar relatório circunstanciado, contendo cópia dos autos de infração lavrados e da documentação apreendida, para a chefia técnica imediata, que enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho e a outros órgãos que julgar pertinentes.

Art. 14. Deverão ser incluídos nas Ordens de Serviço os atributos "jornada" e "descanso", especialmente para verificação dos impactos de eventuais irregularidades na saúde e segurança do trabalhador.

Parágrafo único. A regra do caput poderá ser excetuada onde o planejamento da fiscalização for com ela incompatível.

Art. 15. Deverá ser observado o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do REP nas ações fiscais iniciadas até 25 de novembro de 2010, nos termos do art. 23 do RIT.

§ 1º A dupla visita no período mencionado no caput será formalizada em notificação que fixará prazo de trinta a noventa dias, a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho.

§ 2º O prazo concedido deverá ser consignado, juntamente com breve relato da situação encontrada, nas informações complementares do respectivo Relatório de Inspeção - RI no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT.

§ 3º Não havendo a regularização quanto à utilização do REP após o decurso do prazo fixado, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá atuar o empregador e elaborar relatório circunstanciado, com cópia dos autos de infração, a ser entregue para a chefia técnica imediata, que enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho.

§ 4º O Auditor-Fiscal do Trabalho não poderá encerrar a ação fiscal sem concluir a fiscalização da obrigatoriedade da utilização do REP, seja com a regularização ou com a autuação devida.

Art. 16. Os dispositivos da Portaria nº 1.510, de 2009, referentes ao REP só serão aplicáveis a partir de 26 de agosto de 2010, data de início de sua obrigatoriedade.

Art. 17. Esta instrução normativa entra em vigor na data de sua publicação oficial.

CARLOS ROBERTO LUPI

Fonte: D.O.U., 27/07/2010 - Seção 1

4. LEI Nº 12.288 DE 20.07.2010: ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL.

Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II - desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;

IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

V - políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Art. 2º É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Art. 3º Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas

de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

(...)

CAPÍTULO V

DO TRABALHO

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

I - o instituído neste Estatuto;

II - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;

III - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção no 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

IV - os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1o A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2o As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3o O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4o As ações de que trata o caput deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5o Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6o O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7o O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

Art. 40. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) formulará políticas, programas e projetos voltados para a inclusão da população negra no mercado de trabalho e orientará a destinação de recursos para seu financiamento.

Art. 41. As ações de emprego e renda, promovidas por meio de financiamento para constituição e ampliação de pequenas e médias empresas e de programas de geração de renda, contemplarão o estímulo à promoção de empresários negros.

Parágrafo único. O poder público estimulará as atividades voltadas ao turismo étnico com enfoque nos locais, monumentos e cidades que retratem a cultura, os usos e os costumes da população negra.

Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

5. NOVOS VALORES DE DEPÓSITO RECURSAL A PARTIR DE 1º DE AGOSTO.

O Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu novos valores alusivos aos limites de depósito recursal de que trata o art. 899 da CLT.

Os novos valores foram reajustados pela variação acumulada do INPC do IBGE, no período de julho de 2009 a junho de 2010.

Confira os novos valores:

R\$ 5.889,50 (cinco mil, oitocentos e oitenta e nove reais e cinquenta centavos), no caso de interposição de Recurso Ordinário;

R\$ 11.779,02 (onze mil, setecentos e setenta e nove reais e dois centavos), no caso interposição de Recurso de Revista, Embargos e Recurso Extraordinário;

R\$ 11.779,02 (onze mil, setecentos e setenta e nove reais e dois centavos), no caso de interposição em Ação Rescisória.

Esses valores serão de observância obrigatória a partir de 1º de agosto de 2010.

Os novos valores foram publicados no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho na edição

do último dia 21 de julho (Ato Sejud, GP nº 334/2010).

JURISPRUDÊNCIA

1. NOVAS OJs DA SDI-1 DO TST

A COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA E DE PRECEDENTES NORMATIVOS do Tribunal Superior do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 175 do Regimento Interno, publica a edição das Orientações Jurisprudenciais de nºs 397 a 401 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte:

397. COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 340 DO TST.

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST. - AIRR 118740-80.2006.5.03.0006, 7ªT - Juíza Conv. Maria Doralice Novaes

398. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 20% A CARGO DO TOMADOR E 11% A CARGO DO PRESTADOR DE SERVIÇOS.

Nos acordos homologados em juízo em que não haja o reconhecimento de vínculo empregatício, é devido o recolhimento da contribuição previdenciária, mediante a alíquota de 20% a cargo do tomador de

serviços e de 11% por parte do prestador de serviços, na qualidade de contribuinte individual, sobre o valor total do acordo, respeitado o teto de contribuição. Inteligência do § 4º do art. 30 e do inciso III do art. 22, todos da Lei nº 8.212, de 24.07.1991.

399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

400. IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. JUROS DE MORA. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 404 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.

Os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora.

401. PRESCRIÇÃO. MARCO INICIAL. AÇÃO CONDENATÓRIA. TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO DECLARATÓRIA COM MESMA CAUSA DE PEDIR REMOTA AJUIZADA ANTES DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento de ação condenatória, quando advém a dispensa do

empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória e não a data da extinção do contrato de trabalho.

Fonte: Diário da Justiça do TST, 03/04/05.08.2010

2. MULTA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. PEDIDO INDEVIDO DE VÍNCULO POR ADMINISTRADOR.

“RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. É inviável o exame, nesta Corte, do teor da prova documental, em face da orientação expressa na Súmula 126 do TST, incidente na espécie como óbice à admissibilidade do Recurso de Revista. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. Na hipótese, não há falar em violação aos arts. 93, inc. IX, da Constituição da República e 832 da CLT, porquanto o Tribunal Regional demonstrou os fundamentos formadores de sua convicção, ao consignar que o reclamante é litigante de má-fé por pleitear o reconhecimento de vínculo de emprego, sabendo não ser empregado da empresa, e que os prejuízos da reclamada advieram da desnecessária participação no processo judicial” (TST, 5ª Turma, RR - 33400-14.2003.5.02.0068, DEJT 06/08/2010, Ministro Relator JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA).

3. VALOR PROBANTE. INQUÉRITO CIVIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VALOR PROBANTE DOS ELEMENTOS REUNIDOS PELO PARQUET EM SEDE DE PRÉVIO INQUÉRITO CIVIL. Os elementos reunidos pelo Parquet em sede de Inquérito Civil (ICP) devem ser avaliados como provas pelo

Judiciário na seara da posterior correspondente Ação Civil Pública. Não se tratam de dados meramente unilaterais e destituídos de valor probante uma vez que o d. MPT, quando os colhe, encontra-se no exercício de munus publicum conforme disposição expressa no art. 127 da CR. Ao contrário, referidas provas gozam de presunção juris tantum "de certeza" de acordo com Xisto Tiago de Medeiros Neto (artigo A fase probatória na Ação Coletiva Trabalhista, publicação da obra Ação Coletiva na Visão de Juízes e Procuradores do Trabalho - LTr; 2.006). Esclarece o doutrinador que "as provas obtidas no âmbito do inquérito civil ou de procedimento de investigação, pela natureza administrativa e formal de que se revestem, e estando sob condução exclusiva de órgão da estrutura do Estado (Ministério Público), ao qual a Constituição da República atribui a incumbência da defesa da ordem jurídica e do regime democrático (art. 127), traduzem a validade própria do ato administrativo, presumindo-se, pois, a sua legitimidade e verossimilhança", não se equiparando, "dessa maneira, com as provas elaboradas unilateralmente pelo particular, que é parte interessada e parcial, titular do direito material, em sede de uma demanda individual" (p. 275). Relembra, ainda, que "os atos praticados pelo Parquet nessa atuação investigatória guardam, por sua natureza administrativa, conformação com os limites impostos pelo ordenamento jurídico e também os princípios constitucionais da moralidade, da impessoalidade, da publicidade (com a possibilidade de restrição motivada, em face de exigência do interesse público), da eficiência e razoabilidade, o que se erige como ponto de contenção à discricionariedade das iniciativas, em garantia da legalidade dos objetivos almejados pela investigação" (p. 276)" (TRT 3ª Região, 10ª Turma, 00995-2009-106-03-00-5 RO, Data de Publicação 08/06/2010, Juiz Relatora Wilmeia da Costa Benevides).

4. DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO VELADA.

"DANO MORAL. TRABALHADOR QUE ASSUME SUA TRANSEXUALIDADE. DISCRIMINAÇÃO VELADA. TRABALHADOR MANTIDO EM OCIOSIDADE. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A discriminação é a negação do princípio da igualdade, eis que discriminar é fazer distinção. Em matéria trabalhista, discriminação, segundo a Convenção 111 da OIT, é toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por fim alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Em nosso ordenamento jurídico a proibição da discriminação tem base constitucional, eis que, em seu art. 3º, foi estabelecido como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", e, em seu art. 5º, foi assegurado que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...". E, para o caso específico da discriminação no ambiente de trabalho aplica-se também o disposto no art. 1º da Lei 9.029/95. Ocorre que a discriminação do trabalhador é externada muitas vezes através de comportamentos que se configuram como assédio moral. No presente caso, a prova oral demonstrou que o trabalhador, após assumir sua transexualidade, foi afastado do trabalho pelo seu superior hierárquico, sem que houvesse justificativa convincente para isso, eis que a própria testemunha patronal admitiu que no setor de ambulâncias não faltava serviços e que existem uma ou duas ambulâncias reservas. Ora, o fato do empregador deixar o empregado na ociosidade, sem qualquer função,

marginalizando-o no ambiente de trabalho, constitui inequivocamente assédio moral. E, na hipótese, o assédio moral é decorrente da discriminação de que o autor foi vítima, discriminação essa que sequer foi declarada, mas, sim, velada, que é aquela que é mais difícil de ser comprovada, porque não se caracteriza por comportamento visível a todos. Neste contexto, a conduta do superior hierárquico violou o princípio da dignidade como pessoa humana, adotado como fundamento de nossa república (art. 1º, III e IV, da CF), sendo devida ao obreiro a reparação civil pelo dano moral sofrido mediante a condenação do reclamado ao pagamento de indenização. Recurso ordinário provido (TRT 15ª Região, 3ª Turma, 0078000-40.2008.5.15.0018 RO, Juiz Relator LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS)”.

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

Esse escritório está sustentando que a Lei de Recuperação judicial é dilatória dos prazos de pagamento integral dos débitos trabalhistas, não é um meio de redução dos mesmos em seus valores, mas o artigo 7º, VI, da CF /88 é aplicável ao caso ao dispor a irredutibilidade dos salários, salvo negociação coletiva de trabalho.

NOTÍCIAS

1. DIARISTA EM TRÊS DIAS NA SEMANA NÃO OBTÉM VÍNCULO DE EMPREGO

Uma diarista carioca que, por muitos anos, prestou serviços em dias alternados em uma casa de família não conseguiu convencer a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho de que deveria ter o pedido de vínculo de emprego reconhecido.

O reconhecimento de vínculo de emprego, inicialmente deferido pelo juiz da primeira instância, foi retirado pelo Tribunal Regional da 1ª Região. No recurso de revista ao TST, a trabalhadora contestou a decisão regional.

Para ela, o vínculo ficou caracterizado pela natureza contínua do trabalho que prestava, pois recebia mensalmente pelos três dias trabalhados semanalmente, relativamente aos períodos de abril de 1999 a julho de 2002 e de fevereiro a dezembro de 2004.

Ao analisar o caso na Segunda Turma, o relator, juiz convocado Roberto Pessoa, destacou que o trabalho intermitente de diarista em casa de família não preenche os requisitos necessários à caracterização da relação de emprego, tais como a presença obrigatória ao serviço, o cumprimento de horário e nem a percepção de salário fixo mensal.

Segundo o ministro, o diarista “é um trabalhador que se dispõe a prestar serviços em algum dia ou outro da semana, conforme seu interesse ou disponibilidade”. Por executar um tipo especial de serviço “ a sua remuneração é sempre, em proporção, maior do que a da empregada doméstica mensalista. E como sua tarefa é específica, muitas vezes, terminando-a, libera-se antes da jornada normal”.

Roberto Pessoa destacou, ainda, que os critérios da subordinação, fiscalização, comando e ingerência, da mesma forma, não se fazem presentes na relação de trabalho da diarista.

O relator manifestou que nada impede que o tomador do serviço e o trabalhador celebrem um contrato de trabalho doméstico, ainda que a prestação do serviço não seja diária. O que não é correto “é se estabelecer o entendimento de que há sempre um contrato de emprego doméstico com o diarista que, normalmente, presta serviços em dias alternados, em várias residências”, acrescentou.

O relator informou que esse entendimento reflete o posicionamento da Corte e transcreveu vários precedentes. Seu voto foi aprovado por unanimidade na Segunda Turma.

(RR-58100-60.2005.5.01.0020 – Acórdão aguardando publicação).

2. O SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA MANTÉM NOVO PONTO ELETRÔNICO.

Daqui a cerca de um mês, todas as empresas que optam por controlar a jornada de trabalho de seus empregados por ponto eletrônico estão obrigadas a utilizar novos aparelhos de registro, ao menos no que depender do Superior Tribunal de Justiça (STJ). A Corte, ao analisar uma primeira liminar que questiona a norma do Ministério do Trabalho, manteve a exigência.

A Portaria nº 1.510, de 2009, editada pelo Ministério do Trabalho, determina que as empresas adotem um novo tipo de relógio de ponto. O objetivo é coibir fraudes a partir da emissão de comprovantes em papel para todas as entradas e saídas de trabalhadores - que podem servir de prova em ações judiciais.

O equipamento deve conter ainda uma espécie de "caixa preta" que vai registrar todo o fluxo dos trabalhadores, sem que haja -

pelo menos em tese - a possibilidade de alteração. A máquina também terá uma entrada USB para que o fiscal do trabalho tenha acesso às informações do fluxo dos empregados.

O presidente do STJ, ministro Cesar Asfor Rocha, negou o pedido de liminar da Fundação Faculdade de Medicina. A entidade, com 11 mil funcionários, argumenta que a troca dos equipamentos gerará gastos monumentais para a instituição.

O ministro, no entanto, entendeu que não foram atendidos os requisitos que autorizam a concessão da liminar. Segundo ele, os documentos apresentados não levam à conclusão sobre a ilegalidade sustentada pela faculdade.

Asfor Rocha considerou ainda que não estaria configurado o perigo da demora da decisão judicial - requisito necessário para a concessão de liminar -, já que não há uma iminente autuação pelo descumprimento da obrigatoriedade.

O mérito da discussão, no entanto, ainda será julgado pela 1ª Seção do STJ, sob a relatoria do ministro Castro Meira. Procurada pelo Valor, a advogada da Fundação Faculdade de Medicina, Fabíola Gemente, não foi localizada.

Além da liminar direcionada ao STJ, pelo menos mais dois sindicatos patronais já contestam a norma na Justiça. São eles o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis do Rio Grande do Sul (Sescon-RS) e o Sindicato dos Lojistas do Comércio de Porto Alegre (Sindilojas). Não há ainda decisões liminares nesses processos, que correm na Justiça do Rio Grande do Sul.

Para o advogado dos sindicatos, Luiz Fernando Moreira, sócio do Flávio Obino Filho Advogados, a discussão sobre a

ilegalidade da obrigação só está começando. Ele afirma que não teve acesso ao teor da decisão dada pelo STJ no caso da faculdade, mas que aparentemente ela apenas se baseou em princípios processuais para não conceder a liminar, sem se aprofundar no mérito.

Nos seus pedidos judiciais, Moreira tem argumentado na Justiça que o Ministério do Trabalho extrapolou seu poder de regulamentar ao editar essa portaria, que criou obrigações não previstas em lei.

Segundo um levantamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho, divulgado em março, estima-se que deixam de ser pagos cerca de R\$ 20,3 bilhões referentes a horas extras por ano no Brasil.

Para atender as mudanças, será necessário modernizar entre 500 mil e 600 mil máquinas espalhadas pelo país, que registram a entrada e saída de cerca de 40 milhões de trabalhadores. As novas máquinas possuem modelos cujos valores variam de R\$ 3 mil a 6 mil a unidade

Fonte: Valor Econômico, por Adriana Aguiar, 22.07.2010

3. ESCLARECIMENTOS DO MTE SOBRE PONTO ELETRÔNICO.

Ministério do Trabalho e Emprego refuta notícias a respeito da Portaria 1.510, que disciplina o Registro Eletrônico de Ponto

Nos últimos dias, questões referentes à Portaria que disciplina o Ponto Eletrônico têm sido trazidas ao Ministério do Trabalho e Emprego por milhares de empresas e entidades sindicais, geralmente com interpretação equivocada de notícias divulgadas em veículos de comunicação, sem

que tenham sido levadas em conta importantes informações a respeito.

Assim, o MTE esclarece:

1 - Quanto à alegação de que o MTE não se preocupou com as pequenas empresas.

A portaria n. 1510/2009 não alterou as demais opções da CLT contidas no artigo 74, § 2º. As pequenas empresas, assim entendidas as que possuem até 10 empregados, estão desobrigadas de utilizar qualquer sistema de ponto. As empresas que possuem mais de 10 empregados podem utilizar um dos dois outros sistemas permitidos: manual ou mecânico. Assim, a utilização do sistema eletrônico é opcional.

Em regra, o empregador decide pelo controle de ponto eletrônico quando o número de trabalhadores faz com que a apuração manual da jornada torne-se mais custosa que a eletrônica. Ou seja, as empresas que precisam do registro eletrônico de ponto são as que possuem porte econômico suficiente para tal.

É de interesse da micro e pequena empresa um controle de ponto seguro para que não seja desconsiderado pelas autoridades trabalhistas ou pelo Judiciário

2 - Quanto à alegação de não sustentabilidade e agressão ao meio ambiente pela emissão do comprovante para o trabalhador.

Segundo os atuais conceitos de sustentabilidade devemos desenvolver políticas para os 3R, ou seja, reduzir, reutilizar e reciclar. Desta maneira estaremos promovendo a sustentabilidade. A emissão do comprovante para o trabalhador é indispensável para garantir a segurança jurídica e a bilateralidade nas relações de emprego. O pequeno comprovante em papel

trará imenso benefício para os empregados, para a segurança jurídica nas relações de emprego e para toda a sociedade, pois impedirá uma enorme sonegação de horas extras efetuadas pelos empregados e os respectivos reflexos nas contribuições ao INSS e ao FGTS. O papel empregado será 100% reciclável e, como todo papel fabricado em nosso país, terá suas fibras retiradas de madeira originada de reflorestamento de eucaliptos ou pinus, manufaturados por um setor da economia que gera milhares de empregos.

3 - Quanto à alegação de alto custo do equipamento (REP).

Os que são contra a regulamentação apontaram, desde a edição da Portaria 1.510/09, que os fabricantes não iriam conseguir colocar os produtos (REP) no mercado dentro do prazo. Erraram em suas previsões. Hoje temos mais de 66 modelos registrados no M.T.E., diversos outros em processo de registro e outros tantos sob análise dos órgãos técnicos. Divulgaram que o REP teria um custo altíssimo devido às suas funcionalidades e que este custo inviabilizaria a adoção por um grande número de empresas. Fizeram projeções, inicialmente, que o REP sairia por mais de quinze mil reais. Depois reduziram para sete mil reais. Estas projeções foram desmentidas. Segundo pesquisa na rede internet, podemos encontrar equipamento REP, modelo registrado no M.T.E. após certificação de conformidade por órgão técnico, com preço de venda ao consumidor na faixa de R\$ 2.850,00, preço muito próximo dos equipamentos anteriores que não possuíam nenhuma segurança quanto à manutenção da inviolabilidade e integridade das marcações efetuadas pelos trabalhadores e que não emitiam o comprovante para o empregado.

4 - Quanto a alegação do tempo gasto pelo trabalhador para marcar o ponto e colher o comprovante e formação de fila.

Em pesquisa realizada na data de 27/07/2010 nos sítios dos fabricantes com REP registrados no MTE, verificou-se naqueles que informam sobre a velocidade de impressão do "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador" que há REPs que imprimem em 0,20 segundos. Levando em conta, inclusive, que há modelos de REP que possuem a opção de corte automático do comprovante, o que facilita a sua extração pelo trabalhador, não se vislumbra qualquer possibilidade de ser os REPs mais lentos que os relógios anteriores. Se a fila não existia antes da adoção do REP, não passará a existir por conta de um acréscimo ínfimo de tempo. Inclusive a demora de uma eventual necessidade de troca de bobina, quando do término do papel, pode ser minimizada na escolha de modelos já registrados no MTE que possuem duas impressoras com comutação automática.

5 - Quanto a alegação de impedimento do uso do "ponto por exceção".

A Portaria 1.510/2009 não altera o poder de negociação dos sindicatos, pois não revoga a Portaria 1.120/1995 que permite ao empregador, desde que autorizado por instrumento coletivo, adotar sistema alternativo de controle de ponto, tal como o chamado controle por exceção.

6 - Quanto a alegação de dificuldades de deslocamento do empregado entre as diversas unidades/filiais/agências do mesmo grupo econômico.

Empresas de um mesmo grupo econômico podem determinar a consignação das marcações de ponto no mesmo REP dos seus empregados que compartilhem o mesmo local de trabalho ou que estejam

trabalhando em outra empresa do mesmo grupo econômico. Desta forma, inexistem qualquer dificuldade de deslocamento do trabalhador entre as empresas do mesmo grupo econômico.

7 - Quanto a ser ou não obrigatório o trabalhador guardar o "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador".

A Portaria não exige que o trabalhador mantenha a guarda do comprovante. A Portaria determina que o comprovante será impresso e retirado pelo trabalhador do REP a cada batida. A guarda do documento, entretanto, depende de sua decisão. O trabalhador, naturalmente, guardará o documento apenas quando tiver dúvida sobre parcelas remuneratórias relativas a horas extras e outras, após confrontá-lo com o seu recibo de pagamento.

8 - Quanto ao controle de acesso dos empregados às dependências da empresa.

Algumas empresas alegam que ficarão impedidas de controlar o acesso dos empregados às dependências da empresa pelo fato do REP ser exclusivo para o controle de jornada. Cabe esclarecer que o sistema SREP não proíbe que as empresas tenham controles de acesso. A Portaria 1510/2009 não afeta o poder diretivo do empregador sobre seu estabelecimento, trata exclusivamente do controle de jornada de trabalho. O acesso ao local de trabalho, seja por catraca eletrônica ou qualquer outro meio, por empregados ou qualquer pessoa é determinado pelo poder diretivo do empregador sobre seu estabelecimento.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, 29.07.2010.

DOCTRINA PREVIDENCIÁRIA

O ASSÉDIO MORAL E SEUS EFEITOS NO CAMPO PREVIDENCIÁRIO.

É crescente o aumento de trabalhadores com problemas de saúde ligados ao chamado assédio moral. O TST já se manifestou, inclusive, sobre o chamado assédio moral coletivo. Dados do INSS, no período compreendido entre 2006 e 2009, mostram que as concessões de benefícios acidentários ligados a pressões no trabalho saltaram de 612 para 13.478, um aumento sem precedente dada a nova realidade do mercado de trabalho.

Por conta desse novo cenário, tramita no Congresso Nacional projeto de Lei nº 7202 de 2010, o qual pretende alterar a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213/91, para que a "ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro", seja equiparada ao acidente do trabalho. Bem verdade que o chamado NTEP, nexos presumidos entre a doença e o trabalho, já desenvolve papel semelhante, facultando ao empregador sua impugnação em via administrativa.

No mesmo campo temos o Projeto de Lei nº 80 de 2009, de autoria do Senador Inácio Arruda, cujo objetivo é a alteração da Lei 8.666/93, Lei de Licitações, para que do art. 27, conste a "comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos" como requisito para que as empresas participem do processo licitatório.

No centro destas novas discussões está o assédio moral, vilão dos afastamentos de trabalhadores com problemas psiquiátricos ou comportamentais, os quais vão desde uma leve depressão até a temida síndrome de burnout.

De forma breve, sabe-se que a síndrome de burnout é o um distúrbio de cunho psíquico,

de caráter eminentemente depressivo, precedido de um esgotamento mental e físico intenso. Segundo o psicanalista americano, Freudenberger, é também chamada de síndrome do esgotamento profissional, haja vista que está umbilicalmente ligada ao trabalho.

A caracterização do acidente do trabalho em casos de assédio moral, ou mesmo a constatação de que o meio ambiente de trabalho é insalubre, pode render a empresa dissabores com indenizações que podem ser exigidas pelo trabalhador (art. 186, Código Civil), e pela Previdência Social (art. 120, Lei 8213/91), mas não só isso.

Em casos mais graves de trabalhadores que perdem a capacidade civil, por conta destas pressões, e são considerados incapacitados para o labor, temos que à luz dos artigos 3º e 198, I, do Código Civil, não corre prescrição contra estes, bienal ou quinquenal, e já há julgados na Justiça do Trabalho, com a declaração de nulidade de dispensas, com efeito retroativo (*ex-tunc*), ensejando no pagamento de salários em atraso, o que vai além do período estabilitário de um ano.

Desta forma, como reflexo do novo cenário nacional, há a necessidade de mudança também no conceito do empregador para a adoção de políticas de gestão previdenciária visando resguardar o interesse patrimonial, calcado no mapeamento criterioso da saúde do empregado.

RICARDO REIS DE JESUS FILHO