
BOLETIM MASCARO

Publicação de Mascaro e Nascimento Advogados – Ano VII– nº 87– Dezembro de 2005

Doutrina

A Medida Provisória “do bem”, convertida na Lei n. 11.196 de 2005 poderá suscitar divergências quanto á extensão de seus efeitos sobre a licitude da pessoa jurídica.

Pág. 3.



Legislação

Decreto Federal n. 5.598 de 2005 regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

Pág. 3.

Legislação

Portaria n. 485 do Ministério do trabalho e Emprego aprova NR 32 sobre segurança e saúde em estabelecimentos de saúde.

Pág. 10.

Jurisprudência

Resolução n. 138/2005 do Pleno do TST altera redação da Súmula 368 sobre os descontos previdenciários na Justiça do Trabalho.

Pág.10.

Causas do Escritório

Não se configura dano moral por dispensa coletiva de empregados com o oferecimento de PDV.

Pág. 14.

Nesta Edição

1 DOCTRINA

2 LEGISLAÇÃO

3 JURISPRUDÊNCIA

4 CAUSAS DO ESCRITÓRIO

Sumário

DOCTRINA

1) *MP do bem. Pág.3.*

- 9) *Estabilidade sindical. Reintegração e indenização do período estável. Pág.13.*
10) *Multa do art. 477 da CLT. Relação de emprego controvertida. Não-incidência. Pág.14.*

LEGISLAÇÃO

- 1) *Decreto Federal n. 5.598, DOU 02.12.2005, regulamenta a contratação de aprendizes. Pág.3.*
2) *Lei n. 11.196, DOU em 22.11.2005, dispõe sobre regime de tributação. Pág.9.*
3) *Provimento n. 7/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho do TST. Pág.9.*
4) *Portaria n. 485 do Ministério do Trabalho e Emprego aprova a NR 32. Pág.10.*
5) *Resolução Normativa n. 66 do Conselho Nacional de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego. Pág.10.*

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

Dano moral. Pág.9.

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *Resolução n. 138/2005 do Pleno do TST altera Súmula 368 do TST. Pág.10.*
2) *Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos do TST cancela e altera Orientações Jurisprudenciais. Pág.10.*
3) *PDV. Desistência da Reclamação trabalhista. Pág.11.*
4) *Prescrição. Cobrança de multa administrativa. Pág.12.*
5) *Autonomia privada coletiva. Flexibilização. Pág.12.*
6) *Ação anulatória. Ilegitimidade de empresas representadas por sindicato patronal. Pág.12.*
7) *Poder Normativo. Limites. Regras de promoção e plano de cargos e salários. Pág.13.*
8) *Cláusula convencional. Preferência para contratação de mão-de-obra local. Validade. Pág.13.*

DOCTRINA

MP DO BEM

As recentes alterações introduzidas pela chamada “MP do Bem”, hoje Lei n. 11.196 de 2005 (art. 129), poderão suscitar divergências num ponto: a extensão dos seus efeitos sobre a licitude da pessoa jurídica.

É que o mencionado dispositivo legal admite a validade formal de pessoa jurídica para fins previdenciários e tributários, o que quer dizer que o tratamento a ser dispensado no caso concreto não é o que regulamenta as pessoas físicas.

Todavia, a lei silencia quanto aos reflexos, no mesmo caso, sobre as relações de trabalho, o que vai dividir as interpretações.

Entendemos que a nova lei não alterou nada sobre o aspecto trabalhista de modo que, em cada caso concreto, se o juiz do trabalho concluir que a natureza jurídica do vínculo é a trabalhista, por sentença poderá declarar a sua configuração como tal, não podendo, no entanto, para fins previdenciários e tributários, concluir da mesma maneira.

É o que resulta da interpretação do artigo 129.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO

LEGISLAÇÃO

1. DECRETO FEDERAL Nº 5.598, DOU 02.12.2005 REGULAMENTA A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o

disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1o Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

Art. 2o Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3o Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4o A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5o O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9o da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6o Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-

profissional metódica definidas no art. 8o deste Decreto.

Art. 7o A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;

II - horário especial para o exercício das atividades; e

III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8o Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;

b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;

c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e

e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1o As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2o O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

Art. 9o Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1o No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2o Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de

Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1o Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2o do art. 224 da CLT.

§ 2o Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9o deste Decreto os empregados que executem os serviços

prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8o.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8o deste Decreto.

§ 1o Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz

em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8o deste Decreto.

§ 2o A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9o, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1o do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2o daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1o O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2o A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1o As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2o É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1o Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em

conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2o A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3o Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4o Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem

será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto no 31.546, de 6 de outubro de 1952.

2. LEI N. 11.196, DOU EM 22.11.2005, P.1, DISPÕE SOBRE REGIME DE TRIBUTAÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Da referida lei destacamos o artigo 129:

“Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.”

3. PROVIMENTO N. 7/2005 DA CORREGEDORIA GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO DO TST, DJ EM 18.11.2005, P. 627.

O Provimento em questão determina aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho a adoção de providências no sentido de disponibilizar ao Tribunal Superior do Trabalho os andamentos processuais de forma consolidada, bem como os arquivos eletrônicos relativos as suas decisões e de suas Varas do Trabalho alinhados à respectiva tramitação.

4. PORTARIA N. 485 DO MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, DOU EM 16.11.2005, P. 80, APROVA A NR 32.

A NR n. 32 (Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde) tem por objetivo estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

Para fins de aplicação desta NR, entende-se por serviços de saúde qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população, e todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade.

5. RESOLUÇÃO NORMATIVA N. 66 DO CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, DOU EM 14.11.2005, P. 69.

A referida Resolução disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.

JURISPRUDÊNCIA

1. RESOLUÇÃO N. 138/2005 DO PLENO DO TST ALTERA A REDAÇÃO DA SÚMULA 368 DO TST, DJ em 23.11.2005, P. 533.

A Súmula n. 368 do TST passará a vigorar com a seguinte redação:

"DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA.

RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO.

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário-de-contribuição.

II. É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541/1992, art. 46, e Provimento da CGJT nº 03/2005.

III. Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Lei nº 8.212/91 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição. (ex-OJ nº 32 - Inserida em 14.03.1994 e OJ 228 - Inserida em 20.06.2001)".

2. COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA E DE PRECEDENTES NORMATIVOS DO TST CANCELA E ALTERA REDAÇÃO DE ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS.

175. COMISSÕES. ALTERAÇÃO OU SUPRESSÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 248 da SBDI-1, DJ 22.11.05). A supressão das

comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei.

227. DENUNCIÇÃO DA LIDE. PROCESSO DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE. Inserida em 20.06.01 - (cancelada, DJ 22.11.05).

248. COMISSÕES. ALTERAÇÃO. PRESCRIÇÃO TOTAL. SÚMULA Nº 294. APLICÁVEL. Inserida em 13.03.02 - (cancelada em decorrência da sua incorporação à Orientação Jurisprudencial nº 175 da SBDI-1, DJ 22.11.05) A alteração das comissões caracteriza-se como ato único e positivo do empregador, incidindo a prescrição total, nos termos da Súmula nº 294 do TST.

271. RURÍCOLA. PRESCRIÇÃO. CONTRATO DE EMPREGO EXTINTO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 28/2000. INAPLICABILIDADE. (alterada, DJ 22.11.05) O prazo prescricional da pretensão do rurícola, cujo contrato de emprego já se extinguiu ao sobrevir a Emenda Constitucional nº 28, de 26/05/2000, tenha sido ou não ajuizada a ação trabalhista, prossegue regido pela lei vigente ao tempo da extinção do contrato de emprego.

344. FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DECORRENTES DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. (alterada em decorrência do julgamento do processo TST IUJ-RR 1577/2003-019-03-00.8) - DJ 22.11.05 O termo inicial do prazo prescricional para o empregado pleitear em juízo diferenças da

multa do FGTS, decorrentes dos expurgos inflacionários, deu-se com a vigência da Lei Complementar nº 110, em 30.06.01, salvo comprovado trânsito em julgado de decisão proferida em ação proposta anteriormente na Justiça Federal, que reconheça o direito à atualização do saldo da conta vinculada.

3. PDV. DESISTÊNCIA DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA.

“PETROBRÁS - PROGRAMA DE INCENTIVO À SAÍDA VOLUNTÁRIA (PISV) - ADESÃO - OBRIGATORIEDADE DE DESISTÊNCIA DE AÇÃO TRABALHISTA – TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO E RESTRIÇÃO AO DIREITO DE AÇÃO NÃO CARACTERIZADOS. Discute-se a existência de ato discriminatório, bem como de restrição ao direito de ação, em razão de cláusula constante do Programa de Incentivo à Saída Voluntária PISV, que condiciona a adesão do empregado a ausência de ação judicial trabalhista contra a PETROBRÁS. Trata-se de norma interna, de liberalidade do empregador, implicando interpretação restritiva. Nesse caso, o empregador detém o poder de estabelecer os requisitos necessários à concessão do benefício, não se evidenciando tratamento desigual ou discriminatório. A razão de uma empresa instituir Programa de incentivo ao desligamento voluntário é reduzir o seu quadro de pessoal sem a existência de litígio, de forma consensual, estabelecendo-se para isso concessões recíprocas. Não faz sentido exigir a exclusão da cláusula em discussão pois se estaria desconsiderando a razão da instituição de programas dessa natureza. Por outro lado, os Reclamantes não foram coagidos a aderir ao Programa ou a desistir das ações ajuizadas contra a Reclamada. Então, não se pode cogitar de violação ao direito de ação, pois os empregados não estão sendo impedidos de

manterem suas ações trabalhistas ou de virem a ingressar em juízo. A adesão ao Programa de desligamento voluntário é uma faculdade do empregado. Embargos providos para, reformando o acórdão da Turma, restabelecer o acórdão do Tribunal Regional que absolveu a Reclamada da condenação imposta, revertendo o ônus do pagamento das custas processuais.” (TST – E-RR n. 610.728/1999.1 – Ac. SBDI 1- Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, DJ em 11.11.2005, p. 931).

4. PRESCRIÇÃO. COBRANÇA DE MULTA ADMINISTRATIVA.

“PROCESSO CIVIL E ADMINISTRATIVO - COBRANÇA DE MULTA PELO ESTADO - PRESCRIÇÃO - RELAÇÃO DE DIREITO PÚBLICO - CRÉDITO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA - INAPLICABILIDADE DO CC E DO CTN - DECRETO 20.910/32 - PRINCÍPIO DA SIMETRIA. 1. Se a relação que deu origem ao crédito em cobrança tem assento no Direito Público, não tem aplicação a prescrição constante do Código Civil. 2. Uma vez que a exigência dos valores cobrados a título de multa tem nascedouro num vínculo de natureza administrativa, não representando, por isso, a exigência de crédito tributário, afasta-se do tratamento da matéria a disciplina jurídica do CTN. 3. Incidência, na espécie, do Decreto 20.910/32, porque à Administração Pública, na cobrança de seus créditos, deve-se impor a mesma restrição aplicada ao administrado no que se refere às dívidas passivas daquela. Aplicação do princípio da igualdade, corolário do princípio da simetria. 3. Recurso especial improvido.” (STJ – Resp n. REsp 623023 / RJ ; RECURSO ESPECIAL - 2004/0011071-9 – Rel. min. Eliana Calmon – 2ª Turma- DJ 14.11.2005 p. 251).

5. AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO.

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONTRATOS SUCESSIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA O MESMO TOMADOR. AVISO PRÉVIO E MULTA RESCISÓRIA. TRANSAÇÃO. O Regional anulou cláusula de Convenção Coletiva que dispõe sobre garantias de direitos expressamente previstas na Constituição, quanto a multa por despedida arbitrária, bem como o preceito mínimo do aviso prévio previsto no art. 7º, inciso XXI, da Carta Política. O Recorrente reitera a tese, segundo a qual não se trata, na hipótese, de mera renúncia, mas de transação, com vistas a assegurar ao trabalhador a continuidade do trabalho, após a rescisão do contrato civil de prestação de serviços. Ante a ampla faculdade atribuída na Carta Política às representações coletivas, para negociarem, dentro dos limites objetivos fixados no ordenamento jurídico, existe a possibilidade de negociação lícita envolvendo o aviso prévio e a proporcionalidade da multa do FGTS, de um lado, e a absorção do empregado pela outra empresa, que celebraria um contrato de experiência pelo prazo mínimo de 90 (noventa) dias. Recurso a que se dá provimento.” (TST – ROAA n. 242/2002-000-08-00.0 – Ac. SDC – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula – DJ em 1.11.2005, p. 817).

6. AÇÃO ANULATÓRIA. ILEGITIMIDADE DE EMPRESAS REPRESENTADAS POR SINDICATO PATRONAL.

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. AÇÃO ANULATÓRIA AJUIZADA POR EMPRESA

REPRESENTADA PELO SINDICATO PATRONAL CONVENIENTE. ILEGITIMIDADE AD CAUSAM. No Direito Coletivo do Trabalho, a admissibilidade da ação anulatória de ajuste coletivo de trabalho submete-se aos princípios e normas tutelares da relação de trabalho, bem como ao princípio da supremacia do interesse coletivo sobre o interesse individual ou de grupo. Por conseguinte, é inadmissível, na hipótese, a ação anulatória da Convenção Coletiva, em que as Requerentes objetivam a defesa de interesse individual em detrimento de interesses bilaterais discutidos e manifestados no instrumento coletivo. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TST – ROAA n. 91.381/2003-900-04.00.0 - Ac. SDC – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula – DJ em 11.11.2005, p. 822).

7. PODER NORMATIVO. LIMITES. REGRAS DE PROMOÇÃO E PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.

“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. CLÁUSULA NORMATIVA QUE DETERMINA CUMPRIMENTO DE REGRA DE PROMOÇÃO. Foge à competência normativa a finalidade de se fazer cumprir a lei - para esse fim, a própria lei estabelece o campo obrigacional e as formas de correção de desvios. Por analogia, o Regulamento de Empresa, enquanto vigente, estabelece direitos e obrigações que devem ser observados, em razão do próprio instrumento, possibilitando-se ao prejudicado o acesso ao Judiciário para compelir à justa recomposição do direito lesado. A cláusula em exame, ao determinar ao empregador que cumpra regra de promoção prevista no Plano de Cargos e Salários, não se adapta à competência normativa atribuída à Justiça do Trabalho.”

(TST – RODC n. 10.173/2004-000-22-00.8 – Ac. SDC – Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula – DJ em 11.11.2005, p. 824).

8. CLÁUSULA CONVENCIONAL. PREFERÊNCIA PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA LOCAL. VALIDADE.

“AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO. PREFERÊNCIA PELA MÃO-DE-OBRA LOCAL. VALIDADE. 1. A Constituição Federal, bem como a Lei nº 9.029/95 proíbem discriminações que utilizem os fatores origem, sexo, idade, cor, ou raça, por si. Não constitui discriminação, portanto, a limitação calcada em princípio de equidade. 2. Segue-se que, se o ordenamento jurídico valida as disposições que restringem totalmente o acesso de determinado cidadão por algum dos critérios estabelecidos em lei e na Constituição Federal, desde que plausível a justificativa, com segurança ainda maior admite-se cláusula que preveja tão-somente um critério comedido de preferência. 3. Cláusula que prevê preferência na contratação de trabalhadores locais, sem consubstanciar restrição absoluta, não ofende o princípio da isonomia e constitui critério justo e razoável de recrutamento de mão-de-obra. 4. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se nega provimento. (TST – ROAA n. 46/2004-000-08-00.7 – Ac. SDC – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJ em 11.11.2005, p. 839).

9. ESTABILIDADE SINDICAL. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO.

“EMBARGOS. GARANTIA DE EMPREGO. DISPENSA OCORRIDA NO ANO QUE SE SEGUIU AO TÉRMINO DO MANDATO DA CIPA. DISPENSA INVÁLIDA. NOVA

ELEIÇÃO. COMUNICAÇÃO DE INSCRIÇÃO A CARGO ELETIVO DO SINDICATO DA CATEGORIA. A dispensa de empregado no exercício do mister de representação sindical é nula. Assim, não se deve reconhecer quaisquer efeitos a tal ato, especialmente se tendentes a limitar o exercício do mandato em curso, aí abrangido o direito de candidatura à reeleição ou a outro mandato sindical. É certo que a jurisprudência admite a resolução da garantia no emprego em indenização correspondente ao período respectivo, mas daí não resulta autorização para o empregador inviabilizar o exercício do múnus representativo, na vigência do período estável, mediante a rescisão ilegal do contrato, ainda que acompanhada da indenização devida. Entendimento em sentido contrário corresponderia a consagrar ao empregador, por via transversa, o direito de interferir indevidamente na representação da categoria profissional, com grave comprometimento de valores constitucionalmente consagrados. Recurso de embargos não conhecido.” (TST – E-RR n. 588.541/1999.8 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa – DJ em 11.11.2005, p. 910).

era controvertida a própria existência da relação de emprego. Embargos conhecidos e providos.” (TST – E-RR n. 608.685/1999.6 – Ac. SBDI 1 - Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – DJ em 11.11.2005, p. 910).

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

DANO MORAL E PDV

Este escritório está defendendo a tese de que não se configura dano moral no ato de dispensa coletiva de empregados sem justa causa por PDV uma vez que se a dispensa resultou da vontade do próprio empregado esse aspecto é suficiente para impedir qualquer avaliação do mesmo ato como ofensivo da dignidade do empregado.

10. MULTA DO ART. 477 DA CLT. RELAÇÃO DE EMPREGO CONTROVERTIDA. NÃO-INCIDÊNCIA.

“RECURSO DE EMBARGOS. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. CONTROVÉRSIA EM TORNO DA DESPEDIDA DIRIMIDA EM JUÍZO. A aplicação da multa de que cogita o artigo 477 da CLT tem pertinência quando o empregador não cumpre o prazo ali estabelecido para a quitação das verbas rescisórias. No caso concreto, o reconhecimento do vínculo empregatício somente ocorreu judicialmente, de modo que, não havia como estabelecer prazo para a quitação das verbas rescisórias se