
BOLETIM MASCARO

Publicação de Mascaro e Nascimento Advogados – Ano X– nº 118 – Julho de 2008

Legislação

Lei 11.718 cria o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo.

Pág. 04.

Jurisprudência

TST altera a redação da Súmula 228 e da OJ 47 da SBDI-1.

Pág. 05.



Doutrina

Classificação dos contratos de trabalho no sentido amplo.

Pág. 03.

Notícia

OIT divulga relatório sobre liberdade sindical e negociação coletiva no mundo.

Pág. 07.

Causas do Escritório

Não acolhimento pelo juiz de suspensão do processo convencionalizada entre as partes configura violação de direito líquido e certo.

Pág. 06.

Nesta Edição

1 DOCTRINA

2 LEGISLAÇÃO

3 JURISPRUDÊNCIA

4 CAUSAS DO ESCRITÓRIO

5 NOTÍCIA

Sumário

DOCTRINA

Classificação dos contratos de trabalho no amplo sentido. Pág.03.

LEGISLAÇÃO

1) *Lei 11.718, de 20 de junho de 2008. Acrescenta artigo à lei n. 5889, de 8 junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo. D.O.U. em 23.06.2008. Pág.04.*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) *Nova Redação da Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho. Pág.05.*
- 2) *Nova Redação à Orientação Jurisprudencial 47 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. Pág.05.*
- 3) *Súmula 349 do Superior Tribunal de Justiça. Pág. 05.*
- 4) *Súmula 351 do Superior Tribunal de Justiça. Pág.05.*
- 5) *Projeção do Aviso Prévio. Estabilidade. Período Eleitoral. Pág.05.*
- 6) *Advogado. Jornada. Dedicção Exclusiva presumida. Pág. 05.*
- 7) *Contribuição Previdenciária. Salário Maternidade. Pág.06.*
- 8) *Financeira. Enquadramento como atividade bancária. Pág. 06.*

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

Suspensão do Processo convencionada entre as partes. Não acolhimento pelo Juiz. Descumprimento da Lei e violação de direito líquido e certo. Pág.06.

NOTÍCIA

1) *OIT divulga relatório sobre liberdade sindical e negociação coletiva. Pág. 07.*

DOCTRINA

CLASSIFICAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO NO SENTIDO AMPLO

Há diversas classificações de um instituto jurídico porque tudo depende de uma escolha que do mesmo se faz quanto ao melhor ângulo de considerá-lo, daí porque, entendendo que na realidade contemporânea não é mais possível a dicção singular *contrato individual de trabalho* e preferível é a plural *contratos de trabalho* tendo em vista a sua diversidade de modelos, e como, também, as formas que surgiram e continuam a surgir na experiência estrangeira e brasileira indicam que estamos diante de um quadro bastante diversificado, preferível será a seguinte classificação tendo em vista a natureza e a finalidade do contrato :

1) contrato de emprego a tempo pleno e duração indeterminada que é o tipo padrão;

2) contratos especiais de emprego resultando a especialidade de fatores diversos como a duração no tempo, a duração da jornada de trabalho e a profissão exercida pelo empregado;

3) contratos flexíveis de emprego que são os que rompem com os padrões tradicionais;

4) contratos de formação profissional, que são os de tirocínio e de aquisição de experiência profissional;

5) contratos de trabalho sem vínculo de emprego, como o do eventual, do autônomo e outros.

A classificação dos contratos de emprego podem comportar diversas subdivisões tantos são os seus aspectos.

Quanto à *forma de constituição*, são *expressos* ou *tácitos*, aqueles se subdividindo em *verbais* ou *escritos*. Quanto ao local, no *estabelecimento* do empregador ou comitente, ou os serviços são *externos* como no caso dos vendedores ou serviços são

executados na *residência* do próprio empregado, o chamado *trabalho em domicílio*. Quanto aos fins da atividade do empregador, de finalidade *rural, urbana e doméstica*. Quanto ao número de empregados na contratação, há relações *individuais* e *plúrimas*, estas denominadas *contratos de equipe*.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO

LEGISLAÇÃO

1. LEI 11.718, DE 20 DE JUNHO DE 2008. ACRESCENTA ARTIGO À LEI NO 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973, CRIANDO O CONTRATO DE TRABALHADOR RURAL POR PEQUENO PRAZO, DOU EM 23.06.2008.

LEI No- 11.718, DE 20 DE JUNHO DE 2008. Acrescenta artigo à Lei no 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6o do art. 1o da Lei no 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nos 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991.

Os principais artigos são os seguintes:

Art. 1o A Lei no 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 14-A:

"Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1o A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

.....
§ 3o O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a

inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2o deste artigo, e:

I - mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II - mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador - NIT.

§ 4o A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 8o São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

§ 9o Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

.....
(íntegra do texto no site: www.planalto.gov.br)

JURISPRUDÊNCIA

1. NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 228 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

Súmula 228. “ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante n.º 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.”

2. NOVA REDAÇÃO À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 47 DA SBDI-1 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

“47. HORA EXTRA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade.”

3. SÚMULA 349 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

Súmula 349 DO STJ. “Compete à Justiça Federal ou aos juízes com competência delegada o julgamento das execuções fiscais de contribuições devidas pelo empregador ao FGTS”.

4. SÚMULA 351 DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Súmula 351 DO STJ. “A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro.”

5. PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO. ESTABILIDADE. PERÍODO ELEITORAL.

“RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AVISO PRÉVIO. PROJEÇÃO. DISPENSA EM PERÍODO ELEITORAL. POSSIBILIDADE. Ainda que se considere que o aviso prévio, cumprido ou indenizado, integre o contrato de trabalho, não se há falar em estabilidade provisória do trabalhador quando a projeção desse aviso acarrete a cessação do contrato de trabalho em período em que, de acordo com a legislação eleitoral, é vedada a dispensa de empregados. Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho aplicando a primeira parte da Súmula 371 da Corte em casos da mesma natureza. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - PROC: RR - 11665/2002-900-02-00 – 6ª Turma - Publicação: DJ - 30/06/2008 – Ministro Relator Horácio Senna Pires)

6. ADVOGADO. JORNADA. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA PRESUMIDA.

“ADVOGADO EMPREGADO - JORNADA DE TRABALHO DE QUATRO HORAS AUSÊNCIA DE PREVISÃO CONTRATUAL DA DEDICAÇÃO EXCLUSIVA JORNADA DE OITO HORAS PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE INDEVIDAS HORAS EXTRAS. 1. O art. 20 da Lei 8.906/94 dispõe que a jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva. 2. Nessa linha, o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia, em seu art. 12, assenta a necessidade de expressa disposição acerca da adoção do regime de dedicação exclusiva no contrato de trabalho. 3. Trata-se de hipótese em que não existe previsão

expressa de dedicação exclusiva no contrato de trabalho do Reclamante. Todavia, a jornada de trabalho efetivamente cumprida sempre foi de oito horas, de forma que era inviável a possibilidade de dedicação a outra atividade. 4. Assim sendo, com fundamento no princípio da primazia da realidade, não devem ser consideradas extras todas aquelas que excedem à jornada de quatro horas. Recurso de revista parcialmente conhecido e desprovido.” (TST - PROC: RR - 956/2002-002-02-00 – 7ª TURMA – Ministro Relator: Ives Gandra Martins Filho - Publicação: DJ - 13/06/2008).

7. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIO MATERNIDADE.

“CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIO-MATERNIDADE. A jurisprudência deste Superior Tribunal firmou o entendimento de que não incide a contribuição previdenciária sobre a remuneração paga pelo empregador ao empregado durante os primeiros dias do auxílio-doença, uma vez que tal verba não tem natureza salarial. Também é reiterada a jurisprudência deste Superior Tribunal de que o salário-maternidade tem natureza salarial e integra a base de cálculo da contribuição previdenciária. “(STJ - REsp 853.730-SC, Rel. Min. Eliana Calmon, julgado em 19/6/2008).

8. FINANCEIRA. ENQUADRAMENTO COMO ATIVIDADE BANCÁRIA.

“Financeira. Enquadramento como atividade bancária. Aplicação do art. 224 da CLT. Quando as atividades preponderantes exercidas pela empresa são típicas de uma instituição financeira, impõe-se o enquadramento dos empregados na categoria profissional dos bancários. O enquadramento sindical do empregado está

vinculado à atividade preponderante exercida pelo empregador, nos termos do parágrafo 2o. do art. 511 da CLT, com exceção das categorias diferenciadas. Hipótese em que deve ser observada a jornada disposta no art. 224 da CLT, assim como os instrumentos normativos da categoria dos bancários. Aplicação da Súmula 55 do C. TST.” (TRT/SP - 02570200500502008 - RO - Ac. 6ªT 20080447184 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 06/06/2008).

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

SUSPENSÃO DO PROCESSO CONVENCIONADA ENTRE AS PARTES. NÃO ACOLHIMENTO PELO JUIZ. DESCUMPRIMENTO DA LEI E VIOLAÇÃO DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.

Este escritório está defendendo a tese segundo a qual quando as partes convencionam suspender o processo para discutir uma possível conciliação na execução e o Juiz não acolhe a concessão mandando os bens penhorados à praça, configura-se descumprimento da lei e violação de direito líquido e certo dos litigantes.

O fundamento da violação do direito está nos dispostos dos artigos 265, II e 791 do CPC: “Suspende-se a execução: II – nas hipóteses previstas no art. 265, ns. I a III”. O primeiro texto legal declara o seguinte: “Art. 265 do CPC: Suspende-se o processo: (...) II – pela convenção das partes; (...)”.

Ora, os dispositivos explicam-se por si sós. A suspensão é assegurada nos termos da vontade manifesta de ambas as partes. Independe de concordância do Juiz.

NOTÍCIA

OIT DIVULGA RELATÓRIO SOBRE LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MUNDO.

Relatório Global também apresenta dados sobre cenário brasileiro. Merece destaque da OIT o aumento do número de reajustes salariais definidos em negociação coletiva que obtiveram correções iguais ou superiores à inflação

Brasília, 26/06/2008 - A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou nesta quinta-feira seu Relatório Global "A liberdade de associação e a liberdade sindical na prática: lições aprendidas". O documento faz uma análise em relação à aplicação e ao cumprimento dos princípios e direitos universais relativos à liberdade de associação, liberdade sindical e negociação coletiva.

A ratificação de duas convenções internacionais do trabalho - as de nº 87 e nº 98, relativas à liberdade sindical e à negociação coletiva, respectivamente - foram mencionadas no relatório, com destaque, por expressarem o compromisso de implementar os princípios e direitos nelas contidos. Embora tenha se registrado avanços em relação à ratificação dessas convenções pelos estados-membros da OIT, o documento atenta para o fato de que ainda é necessário "um maior esforço para atingir a ratificação universal de ambas as convenções, compromisso assumido pelos constituintes tripartites da OIT há dez anos, ao aprovar a Declaração sobre os Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho".

Dos 182 estados-membros da OIT, 148 já ratificaram a Convenção nº 87, e 158 a

Convenção nº 98 até 2007. No caso do Brasil, a Convenção nº 98 foi ratificada em novembro de 1952. Já a Convenção nº 87, por sua vez, está no Congresso Nacional para ser votada.

"Mas isso não significa que não há liberdade sindical no Brasil. Um exemplo disso é a legalização das centrais sindicais e o encaminhamento ao Congresso Nacional para aprovação da Convenção nº 158", destacou o secretário de Relações de Trabalho do MTE, Luiz Antonio de Medeiros.

"Há total liberdade sindical no Brasil, inclusive o presidente Lula não esquece suas raízes", reforçou, ao lembrar que o presidente veio da base sindical.

Entre os países de grande população e extensão territorial que ainda não ratificaram as Convenções nº 87 e nº 98, estão a China, Índia, Estados Unidos e República Islâmica do Irã.

Conjuntura - O Relatório Global da OIT também apresenta dados sobre o cenário brasileiro. Entre eles, e que merece destaque, é o aumento da porcentagem de resultados dos reajustes salariais definidos em negociação coletiva que obtiveram correções iguais ou superiores à inflação. Segundo o documento, a melhoria recente do desempenho do mercado de trabalho brasileiro provocou mudança expressiva nesse patamar. Antes situado entre 50% e 70% atingiu, em 2006 e 2007, quase a totalidade das categorias que fazem parte de levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE).

O Relatório Global "A liberdade de associação e a liberdade sindical na prática: lições aprendidas" está disponível na página da OIT (www.oit.org.br). Fonte: www.mte.gov.br