
BOLETIM MASCARO

Publicação de Mascaro e Nascimento Advogados – Ano IX– nº 103 – Abril de 2007

Doutrina

Sob a perspectiva da ruptura contratual o PDV é uma forma bilateral de extinção do contrato de trabalho, misto de dispensa e de pedido de demissão pela adesão dos empregados que por ele se interessarem.

Pág. 3.



Jurisprudência

A SBDI-1 do TST decidiu serem devidas diferenças salariais em decorrência de desvio de função.

Pág. 8.

Legislação

Portaria n. 42 do Ministro do Trabalho e Emprego, DOU em 30.03.07, p. 127, disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada.

Pág. 6.

Jurisprudência

De acordo com o TST, proposta salarial divulgada em jornal vincula o empregador aos termos noticiados, segundo o art. 429 do CC/2002.

Pág. 11.

Causas do Escritório

É sustentável a aplicação de justa causa a empregado preso em flagrante, ainda que a questão criminal não tenha transitado em julgado judicialmente.

Pág. 10.

Nesta Edição

1 DOCTRINA

2 LEGISLAÇÃO

3 JURISPRUDÊNCIA

4 CAUSAS DO ESCRITÓRIO

5. NOTÍCIAS

Sumário

DOCTRINA

- 1) PDV e segurança jurídica. *Pág.3.*

LEGISLAÇÃO

- 1) Lei n. 11.457, de 16 de março de 2007, dispõe sobre a administração tributária federal e dá outras providências. *Pág.4.*
- 2) Portaria n. 41 do Ministro do Trabalho e Emprego, DOU em 30.03.07, p. 127, disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. *Pág.5.*
- 3) Portaria n. 42 do Ministro do Trabalho e Emprego, DOU em 30.03.07, p. 127, disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada. *Pág.6.*
- 4) Medida Provisória n. 362, de 29 de março de 2007, dispõe sobre o salário-mínimo a partir de 1º de abril de 2007. *Pág.7.*

JURISPRUDÊNCIA

- 1) Diferenças salariais. Promoções. Prescrição. *Pág. 7.*
- 2) Dissídio coletivo instaurado antes da Emenda Constitucional n. 45/04. Exigência de comum acordo. *Pág. 7.*
- 3) Dano moral. Publicação em jornal dos motivos da dispensa. *Pág.8.*
- 4) Desvio de função. Princípio da comutatividade. Diferenças salariais devidas. *Pág.8.*
- 5) PDV. Quitação total. Previsão em acordo coletivo de trabalho. *Pág.8.*
- 6) Execução de contribuições previdenciárias. Ação trabalhista meramente declaratória na Justiça do Trabalho. *Pág.9.*
- 7) Multa do art. 477 da CLT. Vínculo empregatício reconhecido em juízo. Dúvida razoável. *Pág.9.*

- 8) Extrapolamento de jornada contratual de 6 horas. Reflexos na duração do intervalo intrajornada. *Pág.10.*
- 9) Gerente regional. Horas extras indevidas. *Pág.10.*
- 10) Auxílio cesta-alimentação. Não-extensão aos aposentados. Norma coletiva. Validade. *Pág.10.*
- 11) Terceirização. Revelia da prestadora. Apresentação de defesa pela tomadora. Efeitos. *Pág. 10.*
- 12) Proposta salarial em jornal. Vinculação. *Pág. 11.*
- 13) Disputa intersindical. Desmembramento. Norma coletiva aplicável. *Pág. 11.*
- 14) Invento de empregado. Indenização devida. *Pág. 11.*

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

- 1) Supressão de horas extras habituais. Limites de acordo coletivo de trabalho. *Pág.12.*
- 2) Recurso de revista. Efeito suspensivo por ação cautelar. *Pág. 12.*

NOTÍCIAS

- 1) STF aprecia o benefício de gratuidade à pessoa jurídica. *Pág.12.*
- 2) STF decide sobre a inconstitucionalidade de depósito prévio para recursos na esfera administrativa. *Pág. 13.*

DOCTRINA

PDV E SEGURANÇA JURÍDICA.

Sob a perspectiva da ruptura contratual o PDV é uma forma bilateral de extinção do contrato de trabalho, misto de dispensa e de pedido de demissão pela adesão dos empregados que por ele se interessarem. É bilateral porque para a cessação do vínculo é necessário o concurso de vontades do empregado e da empresa. Se for considerado só esse aspecto o PDV seria uma modalidade de extinção do vínculo por acordo.

Sob a perspectiva do número de empregados envolvidos não é uma forma individual, mas plúrima. Envolve diversos empregados e o contrato é extinto pela mesma causa. É um acordo que reunindo diversos empregados aproxima-se, também, da figura não conhecida pela nossa lei da dispensa coletiva do direito europeu.

Nele as dispensas coletivas são programadas pela empresa. Há um plano que são obrigadas a elaborar do qual constam diversos dados: o período durante o qual serão efetuadas as dispensas, o número de trabalhadores a serem dispensados, o motivo comum inerente à empresa e que poderá ser tecnológico, econômico ou de reorganização.

Nesse aspecto, a diferença entre o sistema europeu e o brasileiro é que naquele é autorizada a dispensa motivada por esses motivos pertinentes à empresa e em nosso a extinção da empresa, ainda que por esses mesmos motivos, é, diferentemente do modelo europeu, equiparada a dispensa sem justa causa.

Falta um meio, em nosso direito, para atender a essas situações. O PDV procura ocupar o espaço aberto em nosso ordenamento jurídico. O PDV é uma renúncia de direitos? Renúncia de direitos não me parece ser. Se assim fosse, o pedido de demissão também o seria.

No PDV há também a adesão do empregado às condições oferecidas pela empresa para que venha a ser despedido. Seria uma transação. Cabem, aqui, algumas considerações.

Transação é um negócio jurídico bilateral. As partes previnem ou extinguem relações jurídicas duvidosas ou litigiosas. Fazem, entre si, concessões recíprocas. No PDV estão presentes essas características?

Há reciprocidade de concessões? Não vejo incompatibilidade entre adesão e transação. Quando num contrato uma parte adere ao que lhe é oferecido pela outra parte não é pelo fato de não ter havido discussão prévia das cláusulas mas aceitação em bloco do que foi apresentado que não há anuência do empregado ao que foi oferecido e como foi oferecido.

Desconsiderar a adesão como manifestação de vontade levaria à recusa da validade dos contratos por adesão. Seria ir muito longe quando se sabe que até o próprio contrato de trabalho é, por juristas do porte de um Orlando Gomes e Cesarino Júnior, considerado contrato de adesão.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO

LEGISLAÇÃO

1. LEI N. 11.457, DE 16 DE MARÇO DE 2007, DISPÕE SOBRE A ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA FEDERAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Da referida Lei, conhecida como Super-receita, destacamos os seguintes dispositivos:

Art. 42. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 832.

§ 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei nº 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos.

§ 5º Intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3º deste artigo.

§ 6º O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União.

§ 7º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.” (NR)

“Art. 876.
.....

Parágrafo único. Serão executadas **ex-officio** as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.” (NR)

“Art. 879.
.....

§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão.

.....

§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário-de-contribuição, na forma do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.” (NR)

“Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora.

.....”(NR)

“Art. 889-A.

§ 1º Concedido parcelamento pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, o devedor juntará aos autos a comprovação do ajuste, ficando a execução da contribuição social correspondente

suspensa até a quitação de todas as parcelas.

§ 2º As Varas do Trabalho encaminharão mensalmente à Secretaria da Receita Federal do Brasil informações sobre os recolhimentos efetivados nos autos, salvo se outro prazo for estabelecido em regulamento.” (NR)

2. PORTARIA N. 41 DO MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, DOU EM 30.03.07, P. 127, DISCIPLINA O REGISTRO E A ANOTAÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL DE EMPREGADOS.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, resolve:

Art. 1º Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Art. 2º O registro de empregados de que trata o art. 41 da CLT conterá as seguintes informações:

- I - nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade e naturalidade;
- II - número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;
- III - número de identificação do cadastro no Programa de Integração Social - PIS ou no Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público - PASEP;
- IV - data de admissão;
- V - cargo e função;
- VI - remuneração;

VII - jornada de trabalho;

VIII - férias; e

IX - acidente do trabalho e doenças profissionais, quando houver.

Parágrafo único. O registro de empregado deverá estar atualizado e obedecer à numeração seqüencial por estabelecimento.

Art. 3º O empregador poderá adotar controle único e centralizado do registro de empregados, desde que os empregados portem cartão de identificação contendo seu nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função.

§ 1º O registro de empregados de prestadores de serviços poderá permanecer na sede da contratada caso atendida a exigência contida no caput deste artigo.

§ 2º A exibição dos documentos passíveis de centralização deverá ser feita no prazo de dois a oito dias, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

Art. 4º O empregador poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações e que:

I - mantenha registro individual em relação a cada empregado;

II - mantenha registro original, individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso; e

III - assegure, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista às informações, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético.

§ 1º O sistema deverá conter rotinas auto-explicativas, para facilitar o acesso e o conhecimento dos dados registrados.

§ 2º As informações e relatórios deverão conter data e hora do lançamento, atestada a sua veracidade por meio de rubrica e identificação do empregador ou de seu representante legal nos documentos impressos.

§ 3º O sistema deverá possibilitar à fiscalização o acesso às informações e dados dos últimos doze meses.

§ 4º As informações anteriores a doze meses poderão ser apresentadas no prazo de dois a oito dias via terminal de vídeo ou relatório ou por meio magnético, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

Art. 5º O empregador anotará na CTPS do empregado, no prazo de 48 horas contadas da admissão, os seguintes dados:

I - data de admissão;

II - remuneração; e

III - condições especiais do contrato de trabalho, caso existentes.

§ 1º As demais anotações deverão ser realizadas nas oportunidades mencionadas no art. 29 da CLT.

§ 2º As anotações poderão ser feitas mediante o uso de carimbo ou etiqueta gomada, bem como de qualquer meio mecânico ou eletrônico de impressão, desde que autorizado pelo empregador ou seu representante legal.

Art. 6º O empregador poderá adotar ficha de anotações, exceto quanto às datas de admissão e de extinção do contrato de trabalho, que deverão ser anotadas na própria CTPS.

Parágrafo único. O empregado poderá, a qualquer tempo, solicitar a atualização e o fornecimento, impressos, de dados constantes na ficha de anotações.

Art. 7º As anotações deverão ser feitas sem abreviaturas, ressaltando-se, ao final de cada assentamento, as emendas, entrelinhas, rasuras ou qualquer circunstância que possa gerar dúvida.

Art. 8º É vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

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

Art. 10 Revogam-se as Portarias nºs 3.024, de 22 de janeiro de 1992; 402, de 18 de abril de 1995; 1.121, de 8 de novembro de 1995; 739, de 29 de agosto de 1997; 628, de 10 de agosto de 2000; 376, de 18 de setembro de 2002 e os arts. 1º e 2º, §§ 2º e 3º do art. 3º; e arts. 11, 12 e 12-A da Portaria nº 3.626, de novembro de 1991.

2. PORTARIA N. 42 DO MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, DOU EM 30.03.07, P. 127, DISCIPLINA OS REQUISITOS PARA A REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição, resolve:

Art. 1º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral, desde que:

I - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado; e

II - o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 2º A convenção ou acordo coletivo deverá conter cláusula que especifique as condições de repouso e alimentação que serão garantidas aos empregados, vedada a indenização ou supressão total do período.

Art. 3º A Fiscalização do Trabalho, a qualquer tempo, verificará in loco as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

Art. 4º O descumprimento das condições estabelecidas no art. 1º, bem como de quaisquer outras adicionais estabelecidas na convenção ou acordo coletivo, ensejará a suspensão da redução do intervalo até a devida regularização.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revoga-se a Portaria nº 3.116, de 3 de abril de 1989.

3. MEDIDA PROVISÓRIA N. 362, DE 29 DE MARÇO DE 2007, DISPÕE SOBRE O SALÁRIO-MÍNIMO A PARTIR DE 1º DE ABRIL.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º A partir de 1º de abril de 2007, após a aplicação do percentual correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, referente ao período entre 1º de abril de 2006 e 31 de março de 2007, a título de reajuste, e de percentual a título de aumento real, sobre o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) o salário mínimo será de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no caput deste artigo, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 12,67 (doze reais e sessenta e sete centavos) e o seu valor horário a R\$ 1,73 (um real e setenta e três centavos).

Art. 2º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Fica revogada, a partir de 1º de abril de 2007, a Lei nº 11.321, de 7 de julho de 2006.

JURISPRUDÊNCIA

1. DIFERENÇAS SALARIAIS. PROMOÇÕES. PRESCRIÇÃO.

“RECURSO DE EMBARGOS. VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT. PRESCRIÇÃO – DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA NÃO-CONCESSÃO DE PROMOÇÕES PREVISTAS EM REGULAMENTO DA EMPRESA. Apesar de o direito às promoções decorrer de norma interna da reclamada e não estar assegurado por lei, não há falar em aplicação da primeira parte da Súmula nº 294 do TST. Isso porque o pedido de prestações sucessivas não advém de alteração do pactuado, mas de descumprimento de obrigação prevista em norma interna vigente. Precedentes. Embargos não conhecidos.” (TST – E-ED-RR n. 93.222/2003-900-04-00.0 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – DJ em 16.03.07, p. 774).

2. DISSÍDIO COLETIVO INSTAURADO ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/04. EXIGÊNCIA DE COMUM ACORDO.

“RECURSO DO SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA. SINAENCO. 1 - DA AUSÊNCIA SUPERVENIENTE DE CONDIÇÃO ESPECÍFICA DE PROCEDIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE COMUM ACORDO. INTELIGÊNCIA DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. I - A condição, para instauração de dissídio coletivo de natureza econômica, consubstanciada na existência de consenso entre os contentores, não se aplica ao dissídio ora instaurada em razão de ele o ter sido antes da EC nº 45/2004, sendo vedado, mesmo ao constituinte derivado, imprimir efeito retroativo a emendas constitucionais,

segundo se infere do cotejo entre o art. 60, § 4º, inciso IV e o art. 5º, inciso XXXVI, ambos da Constituição Federal. Preliminar rejeitada.” (TST – RODC n. 1.351/2004-000-03-00.3 – Ac. SDC - Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen – DJ em 23.03.07, p. 1323).

3. DANO MORAL. PUBLICAÇÃO EM JORNAL DOS MOTIVOS DA DISPENSA.

“EMBARGOS. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL Aplica-se a Súmula nº 297, III, desta Corte. DANOS MORAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A C. Turma decidiu conforme à Súmula nº 392 desta Corte. DANO MORAL OFENSA PUBLICAÇÃO EM JORNAL DE GRANDE CIRCULAÇÃO 1. Na hipótese, é explícita a configuração do dano moral direto, na medida em que: 1º) o Reclamado denegriu a imagem da Reclamante, ao qualificá-la como, na melhor das hipóteses, incapaz, razão pela qual deveria ser demitida; 2º) a justificativa da demissão foi publicada em jornais de grande circulação; e 3º) o resultado da demissão dificulta a procura por novo emprego. Precedentes da SBDI-1. Embargos não conhecidos.” (TST – E- ED- RR n. 677.213/2000.7 – Ac. SBDI-1 – Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJ em 23.03.07, p. 1347).

4. DESVIO DE FUNÇÃO. PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS.

“DESEMPENHO DE FUNÇÃO DIVERSA DA CONTRATADA. DIFERENÇAS SALARIAIS. DEVIDAS CORRETA APLICAÇÃO DO ART. 460 DA CLT. Consignado pelo Regional que a reclamante, secretária, desempenhou

função diversa para a qual foi contratada, ou seja, intermediou e participou intensivamente na venda de veículos da reclamada, correta a aplicação do art. 460 da CLT, em razão do desvio funcional, considerando-se o seu inquestionável direito de ser remunerada pelo trabalho que realizou, além do ajustado, por força do princípio da comutatividade. Efetivamente, prestando serviço diferente da sua função originária, a reclamante, na falta de estipulação do salário, faz jus à remuneração, sob pena de enriquecimento sem causa por parte da reclamada. Recurso de embargos não conhecido.” (TST – E-ED-RR n. 610.914/1999.3 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Milton de Moura França – DJ em 16.03.07, p. 777).

5. PDV. QUITAÇÃO TOTAL. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

“PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. BESC. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO. RESCISÃO CONTRATUAL. QUITAÇÃO TOTAL. 1. Acordo coletivo de trabalho firmado entre o BESC e o sindicato representante da categoria profissional, que determina a quitação plena do contrato de emprego rescindido em virtude de o empregado aderir a PDV, transacionando eventuais pendências. 2. A quantia que o empregador paga ao empregado para este aderir a plano de desligamento voluntário constitui uma indenização especial destinada a fazer face à perda do emprego. Tal vantagem pecuniária não traduz, pela sua natureza, resgate de dívida trabalhista controvertida, vale dizer, não é contrapartida em relação a eventuais direitos trabalhistas insatisfeitos. 3. Portanto, juridicamente, não há sequer transação quando o empregado sacrifica quaisquer possíveis direitos exclusivamente por conta da indenização do PDV. Há aí,

sim, renúncia, incompatível com o Direito do Trabalho. 4. Inconcebível admitir que o sindicato pudesse firmar uma avença que, por seu conteúdo, ao próprio empregado representado não é assegurada pela legislação trabalhista, de conformidade com a Orientação Jurisprudencial de nº 270, da SBDI1 do TST, cuja incidência, nos casos do BESC, foi referendada pelo Pleno do TST, em sessão realizada em 09.11.2006, em decisão proferida nos autos do processo nº TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6. 5. Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SBDI1, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que, afastada a quitação plena, julgue o mérito dos pedidos do Reclamante, como entender de direito.” (TST – E-RR n. 2.963/2002-027-12-00.1 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. João Oreste Dalazen 0 DJ em 02.03.07, p. 1059).

6. EXECUÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. AÇÃO TRABALHISTA MERAMENTE DECLARATÓRIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

“COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO JUDICIAL. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PARCELAS ADIMPLIDAS PELO EMPREGADOR DURANTE CONTRATO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. 1.A circunstância de emergir da avença entre as partes apenas uma obrigação de fazer anotar a CTPS obsta à Justiça do Trabalho a cobrança executiva, mês a mês, de todas as contribuições sobre parcelas de natureza salarial auferidas pelo empregado no período de vigência do contrato, ou seja, no período pré-acordo. 2.A exemplo da situação correlata da sentença declaratória

de vínculo empregatício, as contribuições previdenciárias devidas em virtude do vínculo empregatício reconhecido em Juízo, mediante transação homologada, deverão ser apuradas e lançadas no âmbito administrativo pelo INSS e, se não quitadas no prazo estipulado para recolhimento, inscritas em dívida ativa e executadas na Justiça Federal (CF/88, art. 109, inc. I). 3. Transcende, portanto, da competência da Justiça do Trabalho a execução das contribuições previdenciárias, no caso. 4. Embargos não conhecidos. Incidência da Súmula nº 368, item I, do TST.” (TST – E-RR n. 595/2003-005-11-00.6 – Ac, SBDI 1 – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJ em 16.03.07, p. 761).

7. MULTA DO ART. 477 DA CLT. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO EM JUÍZO. DÚVIDA RAZOÁVEL.

“RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. Esta Corte Superior tem orientado sua jurisprudência no sentido de que, à exclusão da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, necessário existir dúvida razoável acerca do direito às verbas pleiteadas em juízo ou sobre a própria existência do vínculo empregatício. Nesse contexto, registrada no acórdão embargado a ausência de notícia acerca de dúvida razoável quanto a prestação da obrigação, inafastável a multa aplicada pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias. Precedentes da SDI-I do TST. Recurso de embargos conhecido e não-provido.” (TST – E-RR n. 668/2000-008-17-00.3 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa – DJ em 16.03.07, p. 761).

8. EXTRAPOLAMENTO DE JORNADA CONTRATUAL DE 6 HORAS. REFLEXOS NA DURAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.

“INTERVALO INTRAJORNADA - EXTRAPOLAMENTO DA JORNADA CONTRATUAL DE 6 (SEIS) HORAS - DIREITO A INTERVALO INTRAJORNADA DE 1 (UMA) HORA 1. O intervalo intrajornada se relaciona com a duração do trabalho e não com a jornada contratada. Atento ao princípio da primazia da realidade, o legislador buscou assegurar ao empregado o intervalo intrajornada proporcionalmente ao desgaste decorrente do trabalho efetivamente e não apenas potencialmente realizado. Trata-se de medida que visa a assegurar ao trabalhador o descanso correspondente às energias expendidas. 2. Estipulada jornada de seis horas, a prestação de serviços suplementares gera para o empregado direito à fruição de, no mínimo, uma hora de intervalo intrajornada. E o desrespeito a essa pausa justifica a aplicação do § 4º do art. 71 da CLT. 3. Precedentes da C. SBDI-1. Embargos não conhecidos.” (TST – E-ED-RR n. 726/2001-127-15-00.7 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJ em 16.03.07, p. 761).

9. GERENTE REGIONAL. HORAS EXTRAS INDEVIDAS.

“GERENTE. MAIOR AUTORIDADE NA AGÊNCIA. SUBORDINAÇÃO AO GERENTE-REGIONAL INEXISTÊNCIA DE HORAS EXTRAS. Demonstrado que o reclamante exerceu a função de gerente de agência, como autoridade máxima, liberando créditos e assinando contratos, sempre com a concordância do gerente-regional, a quem estava subordinado, além de negociar valores de alçada com os clientes, com aval da diretoria do Banco, seu enquadramento,

para efeito de jornada de trabalho, se dá nos termos do art. 62, II, da CLT. Horas extras indevidas. Recurso de revista não conhecido, no particular.” (TST – E-A-RR n. 1.621/2000-061-02-00.8 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Milton de Moura França – DJ em 23.03.07, p. 1337).

10. AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO. NÃO-EXTENSÃO AOS APOSENTADOS. NORMA COLETIVA. VALIDADE.

“AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. NÃO-EXTENSÃO AOS APOSENTADOS. A jurisprudência desta C. Corte Superior vem se manifestando no sentido de se prestigiar o pactuado em norma coletiva, invocando-se o princípio da autonomia da vontade coletiva, que se extrai da norma do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República. Logo, havendo previsão expressa em acordo coletivo de que o benefício da cesta-alimentação destina-se apenas aos empregados em atividade, dada sua natureza indenizatória, não fazem jus os reclamantes à integração da referida parcela. Recurso de embargos não conhecido.” (TST – E-RR n. 8.095/2004-036-12-00.6 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – DJ em 23.03.07, p. 1339).

11. TERCEIRIZAÇÃO. REVELIA DA PRESTADORA. APRESENTAÇÃO DE DEFESA PELA TOMADORA. EFEITOS.

“RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS - REVELIA DA EMPRESA PRESTADORA. CONFISSÃO FICTA APRESENTAÇÃO DE DEFESA PELO SEGUNDO RÉU - ARTIGO 320, I, DO CPC 1. A condenação da

tomadora de serviços por força do item IV da Súmula nº 331, do TST em processo no qual a empresa prestadora foi declarada revel, não representa extensão dos efeitos da revelia, porquanto a condenação arrima-se na responsabilidade subsidiária da tomadora, e não na confissão ficta. 2. De fato, a confissão ficta aplicada à condenada principal é presunção jurídica e, como tal, pode ser elidida por provas robustas juntadas aos autos. Contudo, infere-se do acórdão regional que o ora Embargante não produziu prova que pudesse elidir o direito às parcelas postuladas pelo Reclamante; não pode, pois, furtar-se ao cumprimento da condenação. 3. Ademais, o Eg. Tribunal Regional não esclareceu se o Banco apresentou defesa idônea para o fim de instaurar a controvérsia, nada referindo sobre a existência de impugnação específica aos pedidos do Autor. Assim, a mudança de entendimento, quanto à aplicação do art. 320, I, do CPC, demandaria reexame de fatos e provas. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Embargos não conhecidos.” (TST – E-RR n. 501.432/1998.1 – Ac. SBDI 1 – Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJ em 23.03.07, p. 1343).

12. PROPOSTA SALARIAL EM JORNAL. VINCULAÇÃO.

“RECURSO DE REVISTA. PROPOSTA DE CONTRATO. PROMESSA DE SALÁRIO VEICULADA EM JORNAL. OFERTA AO PÚBLICO. Diante do ordenamento jurídico, principalmente, as novas regras expostas no Código Civil, a máxima pacta sunt servanda, não pode ser compreendida de modo irrestrito, pois a liberdade de contratar encontra limites na função social do contrato. Considerando tal restrição, conclui-se, da exegese do artigo 429 do Código Civil, que a oferta pública equivale a uma proposta de contratar, logo se a recorrente

anunciou em jornal um determinado valor, como proposta de salário, não pode alterá-lo, quando da contratação do empregado, pois a ela se obrigou. A exceção é admissível se o anúncio fizer ressalva da faculdade de revogação da oferta. A finalidade da lei aqui é a proteção dos interesses de trabalhadores que respondem aos anúncios (às vezes, de altos salários) e formalizado o contrato irão perceber remuneração inferior àquela prometida pelo empregador. Recurso de revista não conhecido.” (TST – RR nº 1654/2004-001-18-00.0 - 6ª Turma - Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - DJ em 30.03.07).

13. DISPUTA INTERSINDICAL. DESMEMBRAMENTO. NORMA COLETIVA APLICÁVEL.

“ENQUADRAMENTO SINDICAL - SINTETEL/SINTRATEL - Havendo impugnação à representatividade do sindicato que pretende desmembramento da categoria profissional, remanesce a aplicação do diploma normativo firmado pelo sindicato originário, até que ação própria dirima definitivamente a questão - Art. 114, III, CF, art. 611, CLT, Precedente Normativo 28 da SDC do TRT/SP.” (TRT/SP - 00617200506902008 - RO - Ac. 7ªT 20070124641 - Rel. Catia Lungov - DOE 09/03/2007).

14. INVENTO DE EMPREGADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

“Participação em invento. Indenização. Incontroverso nos autos que o Autor utilizou-se da estrutura, dos insumos e equipamentos da Reclamada, atuando como colaborador na formulação de um molho, havendo conjugação de esforços com o engenheiro na fixação dos percentuais, tanto

na base científica (engenharia e química) como em relação à pesquisa realizada, devida a indenização pelo invento, vez que o desenvolvimento da atividade não estava vinculado ao contrato de trabalho. Sentença mantida”. (TRT 18ª Região – RO n. 00712-2005-051-18-00-6 – Pleno – Rel. Juiz Marcelo Nogueira Pedra – DJE n. 14.917, 11.01.07, p. 38).

CAUSAS DO ESCRITÓRIO

1. SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS. LIMITES DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

Empresa pretende reduzir horas extras de seus empregados, de 2hora/dia para 1hora/dia. Ficou entendido que se a redução for significativa, equivalerá à supressão, sendo devida, portanto, a indenização prevista na Súmula 291 do TST. Opinamos, também, que negociação coletiva pode substituir a indenização por outro benefício compensatório, que, no caso, é o incremento no sistema remuneratório, que além da parcela fixa, passará a ser composto, também, por parte variável, conforme produtividade. A tese possui como ponto central os limites da negociação coletiva. A indenização prevista na Súmula compõe o flanco dos direitos indisponíveis relativos, permitindo, portanto, a transação por meio de acordo coletivo.

Marcelo Mascaro Nascimento

2. RECURSO DE REVISTA. EFEITO SUSPENSIVO POR AÇÃO CAUTELAR.

Para conferir efeito suspensivo a Recurso de Revista é cabível ação cautelar, nos termos do artigo 800 do CPC e Súmula 414 do TST, com observância no que estatui o

Regimento Interno do Tribunal (artigo 259 e seguintes). Essa é a orientação do Escritório à Empresa que, por sua diretoria, dispensa coordenadora, sem justa causa. Empregada alega que sua dispensa só poderia ocorrer por deliberação da Assembléia Geral e persegue reintegração, que foi deferida por acórdão. O Escritório defende a validade do ato que ocasionou a dispensa da empregada com base no artigo 170 do Código Civil, que trata da conversão de negócio jurídico. **Marcelo Mascaro Nascimento**

NOTÍCIAS

1. STF APRECIA O BENEFÍCIO DE GRATUIDADE A PESSOA JURÍDICA

Consta do Informativo n. 455 do STF, de 14 de fevereiro de 2007, a seguinte transcrição da decisão do Min. Celso de Mello, proferida no RE n. 192715 AgR/SP, ainda pendente de publicação: “BENEFÍCIO DA GRATUIDADE – PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO – POSSIBILIDADE – NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS FINANCEIROS – INEXISTÊNCIA, NO CASO, DE DEMONSTRAÇÃO INEQUÍVOCA DO ESTADO DE INCAPACIDADE ECONÔMICA – CONSEQÜENTE INVIABILIDADE DE ACOLHIMENTO DESSE PLEITO – RECURSO IMPROVIDO. - O benefício da gratuidade – que se qualifica como prerrogativa destinada a viabilizar, dentre outras finalidades, o acesso à tutela jurisdicional do Estado – constitui direito público subjetivo reconhecido tanto à pessoa física quanto à pessoa jurídica de direito privado, independentemente de esta possuir, ou não, fins lucrativos. Precedentes. - Tratando-se de entidade de direito privado – com ou sem fins lucrativos -, impõe-se-lhe,

para efeito de acesso ao benefício da gratuidade, o ônus de comprovar a sua alegada incapacidade financeira (RT 787/359 - RT 806/129 – RT 833/264 – RF 343/364), não sendo suficiente, portanto, ao contrário do que sucede com a pessoa física ou natural (RTJ 158/963-964 - RT 828/388 – RT 834/296), a mera afirmação de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários advocatícios. Precedentes”.

2. STF DECIDE SOBRE A INCONSTITUCIONALIDADE DE DEPÓSITO PRÉVIO PARA RECURSOS NA ESFERA ADMINISTRATIVA.

Constam do Informativo n. 461 do STF, de 26 a 30 de março de 2007 as seguintes notícias:

É inconstitucional a exigência de depósito prévio como condição de admissibilidade de recurso na esfera administrativa. Nesse sentido, o Tribunal, por maioria, deu provimento a recurso extraordinário interposto contra acórdão do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, e declarou a inconstitucionalidade do art. 33, § 2º, do Decreto 70.235/72, na redação do art. 32 da Medida Provisória 1.699-41/98, convertida na Lei 10.522/2002 — v. Informativo 423. Entendeu-se que a exigência do depósito ofende o art. 5º, LV, da CF — que assegura aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes —, bem como o art. 5º, XXXIV, a, da CF, que garante o direito de petição, gênero no qual o pleito administrativo está inserido, independentemente do pagamento de taxas. Vencido o Min. Sepúlveda Pertence que, reportando-se ao voto que proferira no julgamento da ADI 1922 MC/DF (DJU de

24.11.2000), negava provimento ao recurso, ao fundamento de que exigência de depósito prévio não transgreda a Constituição Federal, porque esta não prevê o duplo grau de jurisdição administrativa. RE 388359/PE, rel. Min. Marco Aurélio, 28.3.2007. (RE-388359)

Com base na orientação fixada no julgamento acima relatado, o Tribunal, por maioria, negou provimento a dois recursos extraordinários interpostos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS contra acórdão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, e declarou a inconstitucionalidade dos §§ 1º e 2º do art. 126 da Lei 8.213/91, com a redação da Medida Provisória 1.608-14/98, convertida na Lei 9.639/98 — v. Informativo 323. Vencido, pelos mesmos fundamentos do caso anterior, o Min. Sepúlveda Pertence. RE 389383/SP, rel. Min. Marco Aurélio, 28.3.2007. (RE-389383) RE 390513/SP, rel. Min. Marco Aurélio, 28.3.2007. (RE-390513)

Na linha da jurisprudência firmada no julgamento dos recursos extraordinários antes referidos, o Tribunal deu provimento a dois agravos regimentais em agravos de instrumento, e, convertendo-os em recursos extraordinários, deu-lhes provimento para declarar a inconstitucionalidade do art. 250 do Decreto-lei 5/75, com a redação da Lei 3.188/99, ambos do Estado do Rio de Janeiro. O Min. Sepúlveda Pertence, relator, fez ressalva quanto aos fundamentos de seu voto vencido nesses recursos extraordinários.

AI 398933AgR/RJ, rel. Min. Sepúlveda Pertence, 28.3.2007. (AI-398933) AI 408914 AgR/RJ, rel. Min. Sepúlveda Pertence, 28.3.2007. (AI-408914)

Por vislumbrar ofensa à garantia de acesso ao Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV), bem como à da ampla defesa e do contraditório (CF, art. 5º, LV), o Tribunal julgou procedente pedido formulado em ação direta

ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI, para declarar a inconstitucionalidade do caput do art. 19 da Lei 8.870/94, que prevê que as ações judiciais, inclusive cautelares, que tenham por objeto a discussão de débito para com o INSS serão, obrigatoriamente, precedidas de depósito preparatório. ADI 1074/DF, rel. Min. Eros Grau, 28.3.2007. (ADI-1074)