

www.almeidalaw.com.br

CLIPPING TRABALHISTA

20 DE SETEMBRO A 28 DE SETEMBRO DE 2011

Almeida
CORPORATE LAW

CLIPPING TRABALHISTA

20 DE SETEMBRO A 28 DE SETEMBRO DE 2011
EDIÇÃO 59

Tribunais 3

<i>MOTORISTA DE ÔNIBUS TAMBÉM PODE FAZER COBRANÇA DE PASSAGENS.....</i>	3
<i>TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO REJEITA ATESTADO EMITIDO DEPOIS DE AUDIÊNCIA PARA JUSTIFICAR AUSÊNCIA.....</i>	3
<i>RECLAMAÇÃO TRABALHISTA MOVIDA TARDIAMENTE NÃO DÁ DIREITO À INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO EXTINTA.....</i>	4
<i>EMPREGADO DEMITIDO POR JUSTA CAUSA PERDE DIREITO ÀS FÉRIAS PROPORCIONAIS.....</i>	5
<i>JUIZ CONDENA EMPRESA QUE BLOQUEOU RELÓGIOS DE PONTO PARA NÃO TER PAGAR MINUTOS RESIDUAIS.....</i>	6
<i>NORMA COLETIVA NÃO PODE TRATAR DE FORMA DESIGUAL EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA.....</i>	7
<i>SEGREDO EMPRESARIAL JUSTIFICA REVISTA EM BOLSA DE EMPREGADOS DE INDÚSTRIA DE AVIAÇÃO.....</i>	8
<i>NULIDADE DO CONTRATO NÃO AFASTA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR.....</i>	9

Sindicatos 10

<i>JUSTIÇA ENQUADRA CONTÍNUO COMO BANCÁRIO.....</i>	10
<i>TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO DISCUTE TRABALHO NO EXTERIOR.....</i>	10

Regulamentações..... 11

<i>EMPRESÁRIOS DEFENDEM MENOS TRIBUTOS NA FOLHA SALARIAL.....</i>	11
<i>PROPOSTA DE USO DO FGTS PARA PAGAR PRESTAÇÕES ATRASADAS DA CASA PRÓPRIA É REJEITADA NO CAS.....</i>	11

TRIBUNAIS

MOTORISTA DE ÔNIBUS TAMBÉM PODE FAZER COBRANÇA DE PASSAGENS

A atribuição de fazer a cobrança de passagens é tarefa compatível com as condições contratuais do motorista de transporte coletivo, concluiu a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Por consequência, em decisão unânime, o colegiado isentou uma empresa de transportes da obrigação de pagar a ex-empregado que exercia essas atividades 15% a mais do salário que recebia.

No processo analisado pelo ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, o trabalhador dirigia ônibus de linha intermunicipal com a presença de cobradores, mas nas linhas urbanas não havia cobradores designados para acompanhá-lo, sendo ele mesmo responsável pelo serviço de cobrança de passagens e pelo recebimento de passes. O juiz de primeira instância entendeu que o trabalhador cumulava as funções de motorista e cobrador, por isso condenou a empresa a pagar mais 15% do salário-base do empregado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a decisão por avaliar que houve desrespeito aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Ainda de acordo com o TRT, na medida em que o empregado foi contratado para exercer a função de motorista, ao ser obrigado a fazer as cobranças de passagem, sofreu abuso do poder diretivo do empregador – daí a necessidade de pagar o “plus” salarial.

No TST, a empresa insistiu no argumento de que não caracteriza acúmulo de funções o fato de o motorista de ônibus também realizar a cobrança de passagens dentro do horário de serviço e do próprio veículo que dirigia, pois é atividade que pode ser realizada sem grande esforço. E ao examinar o processo, o relator, ministro Alberto Bresciani, deu razão à empresa.

Para o relator, a atribuição de receber passagens é plenamente compatível com as tarefas do motorista de transporte coletivo, nos termos do artigo 456, parágrafo único, da CLT, segundo o qual, não havendo prova ou cláusula normativa específica a respeito, o empregado se obriga a qualquer serviço compatível com sua condição pessoal. Além do mais, afirmou o ministro, não houve alteração contratual ilícita no caso, uma vez que o empregado sempre exerceu a mesma função.

Durante o julgamento, o ministro Alberto Bresciani lembrou que, em muitos países, é comum o motorista de ônibus também ficar responsável pela cobrança de passagens. Por fim, a Terceira Turma concordou, à unanimidade, em excluir da condenação da empresa o pagamento das diferenças salariais concedidas ao trabalhador em razão do exercício da tarefa de cobrar passagens.

Fonte: TST (22/09/2011)

TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO REJEITA ATESTADO EMITIDO DEPOIS DE AUDIÊNCIA PARA JUSTIFICAR AUSÊNCIA

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento interposto por um engenheiro

cuja reclamação trabalhista foi julgada à revelia por sua ausência na audiência de instrução do processo. O atestado médico que apresentou para justificar a ausência, emitido dois dias depois da data da audiência e juntado ao processo somente uma semana depois, não foi aceito para descaracterizar a confissão ficta aplicada pelo juízo de primeiro grau.

Na ação, o engenheiro pretendia ter reconhecido o vínculo de emprego com uma empresa do ramo de produtos de lubrificação. Na data designada para a audiência, 14/8/2006, porém, nem ele nem seu advogado compareceram. O juiz da 24ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, então, aplicou a confissão ficta (que, na ausência da parte, presume verdadeiros os fatos apresentados pela parte contrária) e julgou improcedente o pedido de vínculo de emprego.

Em 21/8/2006, o atestado foi protocolado na secretaria da Vara, como prova da impossibilidade de comparecimento à audiência que ocorrera uma semana antes. O juízo de primeiro grau, porém, rejeitou-o pois, embora o atestado indicasse expressamente que o trabalhador estivesse com gastrite aguda e devesse ficar em repouso domiciliar nos dias 14 e 15, foi emitido somente no dia 16, ou seja, em data posterior à audiência. O entendimento foi mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) ao julgar recurso ordinário e negar seguimento a recurso de revista para o TST.

No agravo de instrumento interposto com a pretensão de levar o recurso a exame pelo TST, o engenheiro alegou que sua ausência foi devidamente justificada e que o atestado atendia a todos os requisitos

formais à sua validade. Para ele, a manutenção da confissão ficta caracterizaria cerceamento de defesa, e ofenderia o artigo 5º, inciso LV, da Constituição.

O relator do agravo, ministro Lelio Bentes Corrêa, porém, afastou as alegações. Segundo ele, embora conste do atestado a doença que o acometeu e a necessidade de dois dias de repouso, como exige a Súmula 122 do TST, a data de emissão levanta “fundada dúvida quanto à real impossibilidade de locomoção na data da audiência”. Nesse caso, a aplicação da confissão ficta não caracterizou cerceamento de defesa e, portanto, não houve violação de dispositivo constitucional capaz de justificar o exame do recurso.

Fonte: TST (23/09/2011)

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA MOVIDA TARDIAMENTE NÃO DÁ DIREITO À INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO EXTINTA

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, declarou prescrita a pretensão de um empregado de um banco que pleiteava a incorporação da integralidade do adicional de 100% da gratificação de analista pleno que recebia e que, por força de norma contratual, foi suprimida e substituída pela parcela denominada CTVA – Complemento Temporário Variável de Ajuste ao Piso de Mercado.

Conforme registrou o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA), o período de exercício de funções de confiança pelo empregado, caixa executivo, foi de 1º/1/1997 a 15/7/2007. Ao passar a receber 83,05% da função de Analista, a partir de setembro de 1997, ele

ajuizou ação em que pretendia a incorporação do valor integral da gratificação de função, bem como do CTVA, instituído pelo Plano de Cargos de Salários, ao seu salário, além de reflexos para todos os efeitos legais.

O banco interpôs recurso no TRT no qual sustentou a incidência da prescrição total sobre o pedido do empregado, visto que ele ajuizou a ação trabalhista quando já decorridos mais de cinco anos da extinção do adicional compensatório e da criação do CTVA. Em razão disso, o banco alegou ser aplicável ao caso a Súmula 294 do TST, que estabelece os critérios para a declaração de prescrição das ações que envolvam pedido de prestações sucessivas, decorrente da alteração do pactuado - parcial apenas quando a parcela esteja também assegurada por preceito de lei, e total nos demais casos. O entendimento do Regional, contudo, não acolheu os argumentos da empresa.

Segundo consignou o acórdão, para o TRT, a prescrição a ser analisada seria a quinquenal, pois estava em plena vigência o vínculo empregatício entre as partes litigantes. Conforme verificou o Regional, tendo a ação sido ajuizada em 21/5/2008, torna-se insustentável o reconhecimento da prescrição total, pois, a se considerar a data do início da lesão alegada na inicial, o lapso de cinco anos somente se completaria em 15/7/2012.

O ministro Milton de Moura França, relator do recurso do banco na Quarta Turma, destacou em seu voto que, na situação presente, o empregado, ao julgar-se prejudicado com a alteração contratual, quantitativa e qualitativa, deveria questionar em juízo, no prazo de até cinco anos, a legitimidade do ato praticado pela

empresa, visto que o contrato estava em vigor. O relator observou ainda ter o prazo prescricional se iniciado no momento em que foi verificada a alegada lesão por parte do banco – ou seja, em 1998, quando substituiu o adicional compensatório pelo CTVA.

Concluiu o ministro Milton de Moura França que, ajuizada a ação em 21/5/2008, está prescrita a pretensão do autor da reclamação, por transcorridos mais de cinco anos do conhecimento da violação ao direito, nos exatos termos da Súmula 294 do TST. Unanimemente a Quarta Turma seguiu as razões do relator.

Fonte: TST (26/09/2011)

EMPREGADO DEMITIDO POR JUSTA CAUSA PERDE DIREITO ÀS FÉRIAS PROPORCIONAIS

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado demitido por justa causa não tem direito ao pagamento de férias proporcionais. Seguindo essa interpretação, a Terceira Turma do TST, em decisão unânime, deu razão à Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio Grande do Sul e restabeleceu a sentença de origem que havia excluído da condenação o pagamento de férias proporcionais, com acréscimo do terço a mais do salário previsto na Constituição da República (artigo 7º, inciso XVII).

Condenada subsidiariamente (o empregado era contratado por empresa terceirizada para prestar serviços de portaria na sede da OAB/RS), a Ordem entrou com recurso de revista no TST depois que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) considerou que a dispensa por justa causa não

retirava do empregado o direito às férias proporcionais. Na avaliação do Regional, o artigo 146, parágrafo único, da CLT, que exclui o pagamento das férias proporcionais ao trabalhador demitido com justa causa, teria sido revogado pelo mencionado artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e pela Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da remuneração das férias.

Como observou a relatora na Turma, ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, no caso analisado, o TRT reconheceu que a despedida do empregado aconteceu por justa causa. O próprio trabalhador confirmou que era porteiro na sede da OAB/RS quando furtou um carro estacionado na garagem da instituição e abandonou-o posteriormente, porque havia discutido em casa e estava “com a cabeça quente”.

Entretanto, diferentemente do entendimento do Regional, a relatora afirmou que a Convenção nº 132 da OIT não trata especificamente do pagamento de férias proporcionais a empregado despedido por justa causa. A ministra destacou também a existência da Súmula nº 171 (amparada no artigo 147 da CLT) do TST, que estabelece expressamente: “salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 meses”.

Desse modo, a relatora concluiu que a decisão do TRT, ao determinar o pagamento das férias proporcionais ao trabalhador, contrariou a súmula. Por consequência, os ministros da Terceira

Turma deram provimento ao recurso de revista da OAB/RS para restabelecer a sentença que havia negado o direito ao empregado.

Fonte: TST (27/09/2011)

JUIZ CONDENA EMPRESA QUE BLOQUEOU RELÓGIOS DE PONTO PARA NÃO TER PAGAR MINUTOS RESIDUAIS

O tempo gasto pelo empregado com reuniões, bem como o efetivo trabalho antes e após a jornada, ainda que esses atos sejam uma faculdade concedida pela empresa, deve ser computado na jornada de trabalho, por se tratar de tempo à disposição do empregador. E, como tal, deve ser remunerado, vez que, nesse intervalo, o trabalhador já se submete ao poder diretivo do empregador. Assim se pronunciou o juiz Cléber José de Freitas, titular da 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas, ao condenar a empresa reclamada a pagar horas extras a um empregado que trabalhava em minutos antecedentes e posteriores à sua jornada contratual de trabalho, sendo que não lhe era permitido registrar esse tempo nos controles de jornada.

Conforme constatou o magistrado, o empregado não conseguia marcar o ponto no horário em que efetivamente chegava e saía do trabalho e ainda era obrigado a participar das reuniões promovidas pela empresa antes do início da produção.

Em sua ação, o empregado denunciou que, para se livrar das suas obrigações trabalhistas, a empresa se utilizou do mecanismo absurdo de bloquear eletronicamente os seus relógios de ponto, os quais só aceitavam as marcações de ponto no intervalo de cinco minutos antes ou após a jornada de

trabalho. Negando essas acusações, a empresa sustentou que todo o tempo trabalhado encontra-se registrado nos cartões de ponto e que poderia haver, no máximo, 10 minutos residuais a cada dia trabalhado. De acordo com a tese patronal, o empregado não permaneceu aguardando ordens, visto que trocar de roupa, tomar café ou esperar o ônibus da empresa é faculdade e não imposição da empregadora, que somente exige efetivo trabalho do reclamante após a batida do cartão de ponto. No entanto, os depoimentos das testemunhas revelaram que era prática na empresa os empregados chegarem mais cedo ao local de trabalho e, nesse tempo, terem que participar de reuniões. De acordo com os relatos, era usual eles registrarem o ponto após o término da jornada e continuarem trabalhando.

Uma testemunha informou que, se o empregado tentasse bater o seu cartão de ponto fora do horário permitido pela empresa, o registro não ocorreria porque o sistema travava. Segundo o relato de um empregado, depois de bater o cartão é que ele elaborava o relatório no livro de ocorrências e transmitia verbalmente essas ocorrências para o pessoal do turno seguinte. A partir do exame das provas, o magistrado entendeu comprovado que o reclamante chegava ao local de trabalho minutos antes do início do seu turno para participar de reuniões obrigatórias, e esse tempo extra não era anotado nos cartões de ponto. No entender do juiz, o empregado comprovou ainda que continuava trabalhando 15 minutos após o término da jornada, também sem registro. Portanto, não se tratava de tempo destinado à troca de roupa, mas de efetivo serviço e de participação em reuniões.

Com essas considerações, o juiz sentenciante condenou a empresa a pagar ao reclamante horas extras, com os adicionais previstos na norma coletiva, decorrentes dos serviços prestados em minutos antecedentes (25 minutos) e posteriores (15 minutos) aos horários contratuais de início e término de sua jornada diária, com reflexos. O TRT mineiro manteve a condenação, apenas reduzindo para 20 os minutos antecedentes.

Fonte: TRT/MG (27/09/2011)

NORMA COLETIVA NÃO PODE TRATAR DE FORMA DESIGUAL EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA

Pelo entendimento da maioria dos ministros que integram a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, é ilegal negociação coletiva que trate de forma desigual empregados de uma mesma empresa. No caso analisado pela Turma, havia norma coletiva prevendo o pagamento de determinado valor de auxílio-alimentação aos empregados de uma indústria que trabalhassem na sede da empresa e outro, em valor inferior, aos que atuassem nas empresas tomadoras de serviços.

O relator do recurso de revista da empresa, ministro João Batista Brito Pereira, defendeu a validade da norma coletiva, tendo em vista a garantia constitucional do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI da Constituição da República), como mencionado pela empresa. Para o presidente da Turma, devem ser observadas as condições ajustadas em normas coletivas que não violem dispositivo de lei, e, na hipótese, o ajuste

de pagamentos diferenciados de auxílio-alimentação em função dos locais de prestação de serviço dos empregados não era ilegal.

Contudo, durante o julgamento, o ministro Emmanoel Pereira divergiu da interpretação do relator. De acordo com o ministro, a situação discutida não se restringia à aplicação de norma coletiva, mas sim da existência de cláusula discriminatória. Como a empresa contestou a obrigação de ter que pagar a ex-empregado o mesmo valor recebido pelos trabalhadores que atuavam na sede da empresa com base no artigo 7º, inciso XXVI, da CF, o ministro Emmanoel concluiu que não houve violação desse dispositivo.

Segundo o ministro Emmanoel, os princípios constitucionais da isonomia e da não discriminação foram desrespeitados – o que torna ilegal a negociação coletiva que trate de forma desigual trabalhadores da mesma empresa. Por essa razão, o ministro votou pela rejeição (não conhecimento) do recurso e foi acompanhado pela ministra Kátia Magalhães Arruda.

Com essa decisão na Quinta Turma, prevalece a decisão de mérito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) no sentido de que a empresa deve pagar ao trabalhador as diferenças de auxílio-alimentação, considerando o valor de fato recebido (R\$5,24) e o valor pago aos empregados que prestam serviços na sede (R\$10,00).

Fonte: TST (28/09/2011)

SEGREDO EMPRESARIAL JUSTIFICA REVISTA EM BOLSA DE EMPREGADOS DE INDÚSTRIA DE AVIAÇÃO

A proteção de segredo da industrial de uma industrial, que produz equipamentos aeronáuticos para a indústria civil e militar, justifica a revista diária em bolsa dos seus empregados. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho utilizou a necessidade do segredo com um dos fundamentos para não conhecer recurso do Ministério Público contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) que absolveu a empresa de condenação por danos morais no valor de R\$ 100 mil.

A 2ª Vara do Trabalho de São José dos Campos (SP) condenou a indústria em ação civil ajuizada pelo Ministério Público contra a revista feita pela empresa, considerada “íntima” e, por isso, ilegal. No entanto, o Tribunal Regional entendeu que a atitude da empresa não poderia ser descrita como “vexatória”, “ultrajante” ou “ofensiva” aos direitos fundamentais previstos na Constituição, pois se resumia ao exame visual das bolsas pelos vigilantes, “sem qualquer contato pessoal”. Para o TRT, a empresa utilizou “moderadamente seu poder fiscalizatório para o resguardo do seu patrimônio, protegendo as informações sigilosas e confidenciais que possui”. O Tribunal destacou ainda a existência de armários na entrada da empresa para guardar os pertences dos empregados que optassem em não passar pela revista.

A Sexta Turma do TST concordou com a decisão do Tribunal Regional, embora tenha considerado a revista feita pela empresa como “revista íntima”, por se tratar de exposição contínua do

empregado “à situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem”. No entanto, de acordo com o ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso, a situação do processo é peculiar, pois a empresa fornecia os armários para os empregados na entrada da empresa e a revista se justificava pelo fato de “dispor de informações privilegiadas e de questões afeta à segurança industrial”. Assim, não poderia ser considerada abusiva ou arbitrária.

Fonte: TST (28/09/2011)

NULIDADE DO CONTRATO NÃO AFASTA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR

A declaração de nulidade do contrato celebrado com órgão da Administração Pública, em razão da ausência de concurso para o cargo ocupado, não exime o ente público da obrigação de arcar com eventuais indenizações por danos morais ou materiais a que o trabalhador faça jus.

Foi esse o caso julgado recentemente pela 6ª Turma do TRT-MG. Por maioria de votos, a Turma deu razão a uma trabalhadora que pediu a condenação de uma Fundação ao pagamento das parcelas que entendia devidas em razão da prestação de serviços à fundação. Como a ré integra a Administração Pública, a decisão de 1º Grau aplicou ao processo o teor da Súmula 363 do TST, pela qual a contratação de servidor público sem prévia aprovação em concurso público, após a Constituição de 1988, só gera direito ao pagamento da remuneração pelas horas trabalhadas, com base no salário mínimo e dos depósitos do FGTS. Assim, o contrato foi declarado nulo, mas a reclamante teve

reconhecido o seu direito aos salários retidos, diferenças de FGTS e devolução de valores referentes ao empréstimo realizado em seu nome, para pagamento dos salários de outro período. Os demais pedidos foram negados por terem como fundamento o reconhecimento da relação de emprego, declarada nula.

Mas, ao analisar o recurso da trabalhadora, o desembargador Anemar Pereira Amaral deu razão parcial a ela. Conforme observou o magistrado, a trabalhadora pediu, além das parcelas tipicamente trabalhistas, indenização por danos morais e materiais. O pedido de indenização teve como base o fato de a reclamada ter deixado de pagar as parcelas de um financiamento, feito em nome da trabalhadora, para quitação de alguns meses de salários retidos. Com isso, o nome da reclamante foi incluído nos órgãos de proteção ao crédito. A sentença até deferiu a restituição desses valores à autora. No entender do desembargador, embora o pedido de reparação decorra da relação declarada nula, ele não tem natureza trabalhista e sim de direito civil. Por essa razão, deve ser analisado e julgado em 1º Grau. O Tribunal Superior do Trabalho vem adotando esse posicionamento.

Declarando que a Súmula 363 do TST não exime a Administração Pública de indenizar eventuais danos morais e materiais causados à trabalhadora, o desembargador deu parcial provimento ao recurso da reclamante e determinou o retorno do processo à Vara de origem para análise da questão central do pedido de reparação, sendo acompanhado pela maioria da Turma julgadora.

Fonte: TST (28/09/2011)

SINDICATOS

JUSTIÇA ENQUADRA CONTÍNUO COMO BANCÁRIO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) mandou um banco enquadrar como bancário um empregado que exerceu a função de contínuo de banco.

O funcionário contou que foi contratado em 1994, sem registro em carteira de trabalho e por meio salário mínimo mensal para a jornada das 7h45 às 19h. Após dois anos, teve sua carteira assinada por outra empresa terceirizada na função de contínuo de banco, mas, durante o contrato, teve de prestar serviços bancários.

Ao analisar o caso, a Vara do Trabalho de Paranaíba reconheceu o vínculo de emprego com a instituição financeira, mas não o enquadrando como bancário alegando que era preciso ter feito concurso público. O funcionário recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho do Paraná que reconheceu a existência da relação de trabalho.

O Banco não aceitou a decisão e recorreu ao TST que negou o pedido e manteve a condenação, enquadrando o trabalhador na categoria e determinando o cálculo do valor da hora trabalhada com base na jornada de bancário.

Fonte: Sindicato dos bancários de São Paulo (26/09/2011)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO DISCUTE TRABALHO NO EXTERIOR

As empresas que mantêm trabalhadores brasileiros no exterior podem ter, em breve, novidades sobre a questão no Tribunal Superior do Trabalho (TST). A

Súmula nº 207, de 2003 - que trata das normas para empregados no exterior -, foi encaminhada na semana passada para a comissão de revisão da Corte, que deve elaborar um parecer a ser votado no Pleno.

O texto da súmula diz que a relação jurídica trabalhista deve ser regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço. Há ministros, porém, que entendem que esse enunciado confronta a Lei nº 11.962, de 2009. A norma, ao contrário, estabelece a aplicação da legislação brasileira quando for mais favorável do que a do local onde é executado o trabalho. A lei de 2009 possui apenas um artigo e esse dispositivo determina que devem ser seguidas as normas de uma legislação com quase 30 anos: a Lei nº 7.064, de 1982, que era aplicada somente aos engenheiros.

O presidente da Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST, ministros Ives Gandra Martins Filho, afirma que o órgão ainda não recebeu o pedido de análise. Segundo ele, a comissão demora cerca de 15 dias para elaborar um parecer sobre o tema, que então será encaminhado ao Pleno. Para o ministro, no entanto, a Súmula nº 207 continua vigente. "Até porque não posso dar tratamento diferenciado a trabalhadores que estão no mesmo local", afirma. Quanto à possibilidade de existir divergência relacionada à lei de 2009, o ministro afirma que analisará com mais profundidade essa questão.

A possível revisão da súmula chama a atenção sobretudo das empresas que trabalham nos setores de óleo e gás, construção civil e bancos, que têm um

grande número de trabalhadores brasileiros no exterior. A partir da análise, os ministros poderão optar por manter o texto como está, revogar por completo ou

alterar sua redação para que esteja em harmonia com a lei de 2009.

Fonte: Sindicato dos metalúrgicos do ABC (26/09/2011)

REGULAMENTAÇÃO

EMPRESÁRIOS DEFENDEM MENOS TRIBUTOS NA FOLHA SALARIAL

Os representantes da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Flávio Castelo Branco, e da Confederação Nacional de Serviços (CNS), Luigi Nesse, defenderam há pouco a desoneração da folha salarial. Eles participam de audiência pública sobre o tema na comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público.

Para a CNI, a desoneração vai trazer competitividade, mas é preciso diminuir os tributos e não apenas mudar a base de cálculo. “Para ser efetiva, a desoneração precisa ser redução do custo do empregado e não apenas a transferência para outra fonte. Isso apenas mudaria base de cálculo, mas do ponto de vista do custo da empresa, pouco alteraria”, defendeu Castelo Branco.

Já o presidente da CNS propõe a substituição do recolhimento do INSS das empresas por uma contribuição sobre a movimentação financeira. “Os reflexos dessa mudança de base são numericamente positivos”, disse.

Direitos do trabalhador O representante do Ministério do Trabalho, Renato Bignami, disse que qualquer desoneração precisa garantir os direitos do trabalhador. “É importante não baratearmos demais o valor do trabalho e fazer que essa relação se torne precária

em função da desoneração que, em um primeiro momento, signifique um acréscimo no setor, mas que, no longo prazo, cause um dano maior”, analisou.

Fonte: Câmara dos Deputados (27/09/2011)

PROPOSTA DE USO DO FGTS PARA PAGAR PRESTAÇÕES ATRASADAS DA CASA PRÓPRIA É REJEITADA NO CAS

O projeto de lei do senador Eunício Oliveira (PMDB-CE) que visa autorizar a movimentação do saldo das contas vinculadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para pagamento de prestações atrasadas da casa própria foi rejeitado, nesta quarta-feira (28), pela Comissão de Assuntos Sociais. A decisão tem caráter terminativo.

A votação foi apertada: seis votos contra e cinco a favor do PLS 158/11. Com isso, foi aprovado o voto em separado do senador Wellington Dias (PT-PI), contrário à proposição. Ao justificar sua iniciativa, o parlamentar pelo Piauí argumentou que a lei que trata do **FGTS** (Lei 8.036/90) já permite, em caso de demissão, o uso dos recursos do fundo pelo trabalhador para pagamento de prestações da casa própria ou para quitar seu financiamento. Ele disse ter preocupação de que a proposta estimule a inadimplência do mutuário para que possa sacar o FGTS.

Relator

Durante a discussão da matéria, o relator, senador Cyro Miranda (PSDB-GO), explicou que, com objetivo de evitar a inadimplência, havia apresentado emenda ao projeto restringindo a duas as movimentações da conta do FGTS para pagamento de prestações habitacionais vencidas. Para utilizar os recursos do fundo, disse ainda o relator, a proposta original exige que o trabalhador comprove ter sofrido perda de renda que o impediu de pagar em dia o financiamento da casa própria.

Cyro Miranda ressaltou que a atual legislação só admite saque do fundo pelo trabalhador demitido, diferente da proposta rejeitada, que permite ao trabalhador em dificuldade financeira sacar o fundo para pagar o financiamento da casa, mesmo estando empregado.

Fonte: Senado Federal (28/09/2011)