

INFORMATIVO SINDICAL UGT MASCARO E NASCIMENTO

Março/2009 n. 01



ÍNDICE

EDITORIAL.....	p. 01
NOTÍCIAS	p. 02
LEGISLAÇÃO.....	p. 04
DOCTRINA	p. 06
JURISPRUDÊNCIA.....	p. 10
COLÔNIA DE FÉRIAS.....	p. 12

EDITORIAL

É com grande satisfação que apresentamos a edição nº 01 do Informativo Sindical UGT-Mascaro e Nascimento, que será lançado mensalmente. Este é um dos frutos da parceria firmada entre a União Geral dos Trabalhadores e o escritório de advocacia Mascaro e Nascimento Advogados.

O Informativo Sindical tem por escopo o oferecimento das principais novidades no âmbito do Direito Sindical. Está dividido em 5 (cinco) seções: notícias (com as novas informações sobre o mundo sindical), legislação (em que se veicularão as mais relevantes discussões legislativas), doutrina (no qual se apresentarão artigos relacionados com as necessidades diárias das entidades

sindicais), jurisprudência (com os mais importantes julgados dos Tribunais Trabalhistas do país) e colônia de férias (com um novo passatempo a cada edição).

Nesta edição, será abordado na seção de notícias a visita dos dirigentes da UGT ao TRT da 2ª Região, a orientação do MPT da 2ª Região em relação a flexibilização e o parecer da PGR favorável à manutenção da contribuição sindical. Na seção da legislação, serão apresentados os projetos de lei que regulamenta o teletrabalho e que fixa data para o recolhimento da contribuição sindical, além da MP que aumentou o salário mínimo.

Na seção da doutrina, há dois artigos, sendo que um aborda o TAC na Justiça do Trabalho e outro que discute o Decreto 6727/2009. Foram selecionados acórdãos que tocam em assuntos do cotidiano dos sindicatos na seção de jurisprudência. Fechando o informativo, foi elaborada uma cruzadinha sindical na seção colônia de férias.

Esperamos que o Informativo Sindical seja de grande utilidade para todas as entidades sindicais filiadas a União Geral dos Trabalhadores. Por fim, cabe ressaltar que outro fruto da parceria entre a UGT e a Mascaro e Nascimento Advogados é a prestação de consultoria jurídica sobre temas relacionados ao Direito do Trabalho. Há um profissional do escritório diariamente, de segunda a sexta-feira na sede da UGT, para atender com exclusividade quaisquer solicitações realizadas. O atendimento é feito pelo Dr. Renan, que pode ser contatado pelo telefone (11) 2111-1803 e pelos e-mails renan@mascaro.com.br e estudoug@ugt.org.br.

NOTÍCIAS

Dirigentes da UGT são recebidos pelo Presidente do TRT da 2ª Região

Na sexta-feira, 16 de janeiro de 2009, o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Desembargador Décio Sebastião Daidone, recebeu os dirigentes da União Geral dos Trabalhadores (UGT) na sede do Tribunal. Estiveram presentes o Presidente Ricardo Patah, o Secretário-Geral Canindé Pegado, o Assessor Jurídico Dr. Paulo César Flaminio, o Secretário de Comunicação Marcos Oliveira, o Secretário de Organização e Políticas Sociais Francisco Pereira e o Assessor Mauro Ramos.

O Presidente da UGT parabenizou o TRT pelo sucesso na Semana de Conciliação e se colocou à disposição para cooperar em eventos futuros.

No encontro, Ricardo Patah, que pontuou a importância do Tribunal como mediador dos conflitos trabalhistas, entregou um documento ao Desembargador Presidente, no qual se expunha as preocupações da UGT diante do cenário de crise econômica que afeta todo o mundo. Décio Sebastião Daidone destacou sua disposição ao diálogo e a relevância de uma atuação que minimize os efeitos da crise.

Fontes: Site do TRT da 2ª. Região (www.trtsp.jus.br).



PGR se manifesta favoravelmente à manutenção da contribuição sindical

A Procuradoria Geral da República (PGR) enviou parecer ao Supremo Tribunal Federal (STF) manifestando-se de forma favorável à manutenção da contribuição sindical na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 126, ajuizada pelo Partido Popular Socialista (PPS) e que questiona a validade da cobrança da referida contribuição no ordenamento jurídico brasileiro.

De acordo com o PPS, a compulsoriedade desta violaria o art. 8º, V da Constituição Federal, em que se prevê a liberdade de filiação a entidade sindical.

A PGR afirmou que o debate já foi realizado no STF, que se manifestou no sentido da legalidade da coexistência entre a contribuição sindical, a livre filiação e a liberdade sindical. A Procuradoria entende que o valor da mencionada contribuição visa custear as entidades sindicais e que “a não-obrigatoriedade incentivaria a inércia dos trabalhadores que optassem por não se afiliar, visto que muitos desfrutariam dos benefícios das negociações sindicais sem contribuir com o processo que lhes serve”.

Na referida ADPF, a Procuradoria entendeu que não foram atendidos os requisitos para a concessão da cautelar e opinou pelo seu indeferimento. O ministro Celso de Mello, relator da ação, irá analisar o parecer enviado pela PGR.

Fonte: Site do STF (<http://www.stf.jus.br>)

MPT publica manifestação determinando recomendações para acordos de redução de jornada e salário

A Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, Oskana Maria Dziura Boldo, publicou a primeira manifestação oficial do órgão acerca da flexibilização da jornada de trabalho e do salário no último dia 3 de fevereiro.

O documento estabelece uma série de procedimentos a serem adotados pelas

empresas e entidades sindicais em negociações coletivas, “que visem à preservação dos empregos, sempre fundadas em critérios objetivos e visando o menor impacto social”.

De acordo com o MPT, devem ser observados os dispositivos da Lei n. 4923/1965, em especial no tocante aos seguintes aspectos:

1. A redução de jornada e salário deve ocorrer por meio de negociação coletiva, sendo que o posicionamento adotado pela entidade sindical deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores, sindicalizados ou não.
2. O período máximo da redução de jornada e salário é de 3 (três) meses, prorrogável caso a situação financeira da empresa justifique a sua continuidade.
3. Deve haver proporcionalidade na redução aplicada à remuneração dos empregados e às gratificações pagas aos diretores e gerentes.
4. A celebração do acordo ou convenção coletiva que estabeleça a diminuição da jornada de trabalho e salários e tenha como justificativa a situação financeira emergencial da empresa deve ser precedida da comprovação documental da mesma.
5. No período em que tiver vigência o acordo ou convenção coletiva, fica proibido o trabalho além da jornada estabelecida.
6. Caso haja necessidade de aumento da jornada, este deve ser objeto de negociação coletiva.
7. Há necessidade de depósito do acordo ou convenção coletiva no Ministério do Trabalho e Emprego

Por fim, o MPT estabelece que os acordos ou convenções coletivas que visem a redução da jornada e salário “devem ser, preferencialmente antes de firmados, enviados ao Ministério Público do Trabalho para a devida análise”.

Apesar das recomendações feitas pelo MPT, há quem entenda que elas não têm caráter obrigatório, pois a Lei n. 4923/65 estaria revogada. Sendo assim, as entidades sindicais não poderiam exigir provas

documentais que demonstrassem as dificuldades econômicas da empresa, como o balanço financeiro.

O que se recomenda aos sindicatos é que, ao dar início a uma negociação coletiva que tenha como escopo a redução de jornada e salário, haja bom senso durante as tratativas e que ambas as partes procedam com boa-fé, princípio este considerado imprescindível na negociação coletiva pelo Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Finalmente, cabe destacar que a redução de jornada e salário, implementada via negociação coletiva, foi adotada por muitas empresas no Brasil no mês de fevereiro, afetando 90.163 trabalhadores, conforme notícia veiculada pelo jornal Valor Econômico de 26/02.

Fonte: Site do MPT da 2a. Região (<http://www.pt2.mpt.gov.br>) e do Valor Econômico (<http://www.valoronline.com.br>).

EXPEDIENTE

O Informativo Sindical UGT Mascaro e Nascimento é uma publicação mensal do Escritório Mascaro e Nascimento Advogados direcionada para as entidades sindicais filiadas à União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Este informativo foi escrito e elaborado pelos Drs. Marcelo Costa Mascaro Nascimento, Cláudia Campas Braga Patah e Renan Bernardi Kalil

Mascaro e Nascimento Advogados
Avenida São Luis, 50 - cj. 261
São Paulo - SP CEP: 01046-000
Telefone: (11) 2175-9000

LEGISLAÇÃO

Câmara analisa Projeto de Lei que regulamenta trabalho a distância

O Projeto de Lei nº 4505/2008 do deputado federal Luiz Paulo Vellozo Lucas (PSDB-ES) está sendo analisado pela Câmara dos Deputados, com o objetivo de regulamentar o trabalho a distância ou teletrabalho, que, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, é “o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial de serviços”.

No Projeto de Lei em discussão, a caracterização do teletrabalho ocorrerá por meio da verificação de que o empregado realiza o seu trabalho mais de 40% do tempo fora do local da empresa. Ademais, há previsão da realização desta espécie de trabalho em centros específicos, dotados de equipamento para a prestação de serviço.

Há previsão de que a relação de trabalho seja regida pela CLT, sendo que o trabalhador teria direito a salário, férias, feriados, licenças e faltas por doença. Contudo, tendo em vista que a jornada não é contabilizada, inexistirá o direito a horas extras.

De acordo com o autor do Projeto, este visa a proteção dos trabalhadores diante da automação, conforme prevê o art. 7º, XXVII da Constituição Federal. De acordo com o deputado, a regulamentação do teletrabalho é um benefício para ambas partes do contrato de trabalho. Para o empregado, pois aumentaria o tempo livre e a empregabilidade de deficientes físicos e mulheres com filhos. Para o empregador, pois aumentaria a produtividade e reduziria os custos imobiliários.

Fonte: Agência Câmara, 09.02.2009

Contribuição Sindical é objeto de Projeto de Lei que fixa data para repasse

O senador Antonio Carlos Valadares (PSB-SE) propôs Projeto de Lei nº 281/2008, que visa agilizar o repasse da contribuição sindical paga pelos trabalhadores, por meio da fixação de uma data para que os empregadores realizem o recolhimento. A data proposta é 5 de abril em relação aos empregados e trabalhadores avulsos. No tocante aos agentes ou trabalhadores

autônomos e profissionais liberais, o recolhimento deve ser realizado em fevereiro.

Importante destacar que o descumprimento do recolhimento na data fixada acarretará o pagamento de multa pelo empregador. O valor estabelecido no Projeto é de 1% por dia de atraso do total da contribuição sindical. Os valores arrecadados serão destinados para as entidades sindicais (sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais).

Atualmente, a CLT dispõe, em seu art. 583, que o recolhimento deve ser realizado em abril, não fixando nenhuma data para o mesmo seja efetuado. De acordo com o autor do Projeto, este tem como objetivo conter os atrasos do recolhimento da contribuição sindical, fato que prejudica constantemente as entidades sindicais.

O Projeto de Lei está em sua fase terminativa e será votado em breve pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

Fonte: Jornal do Senado, 25.02.2009

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 456, DE 30 DE JANEIRO DE 2009.

Dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1º de fevereiro de 2009

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 fevereiro de 2009, o salário mínimo será de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no **caput**, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) e o valor horário, a R\$ 2,11 (dois reais e onze centavos).

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

Art. 3º Fica revogada, a partir de 1º de fevereiro de 2009, a Lei nº 11.709, de 19 de junho de 2008.

Brasília, 30 de janeiro de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Guido Mantega

Carlos Lupi

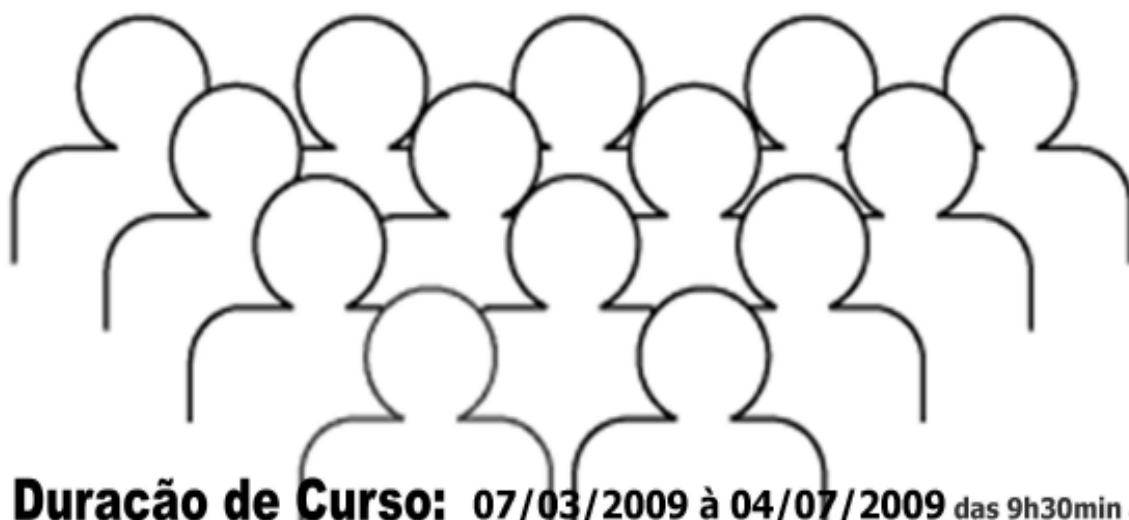
Paulo Bernardo Silva

José Pimentel

CURSO DE

TEORIA E PRÁTICA DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Coordenador: Claudia Campas Braga Patah
(Mestre em Direito das Relações Sociais - PUC/SP)



Duração de Curso: 07/03/2009 à 04/07/2009 das 9h30min às 12h30min (Sábados) com 5 aulas externas às quartas-feiras, das 13:00 às 16:00

Objetivo do Curso:

visão multidisciplinar das entidades sindicais e do direito coletivo em seus principais aspectos, oferecendo subsídios teóricos e práticos para análise e solução de problemas relacionados à negociação coletiva.

Como objetivo específico, o curso tem por finalidade viabilizar aos alunos uma análise inovadora de estratégias sindicais, tanto pela perspectiva jurídica como negocial.

Matrícula

On line para os inscritos na OAB-SP e/ou pessoalmente na sede da Escola, das 9h às 21h30min. (Obs.: Não inscritos na OABSP devem apresentar cópia do diploma)

Mais informações no site: WWW.OABSP.ORG.BR/ESA

Local: Largo da Pólvora, 141, Sobreloja - Liberdade/ São Paulo
Telefone: (11) 3346-6800

DOCTRINA

O Termo de Ajuste de Conduta e a Justiça do Trabalho

O Termo de Ajuste de Conduta (TAC) está previsto no art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/85, em que se dispõe o seguinte: “Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial”. Tendo em vista que a referida Lei regulamenta a Ação Civil Pública, pode-se afirmar que o termo de ajuste de conduta foi previsto como um instrumento para a defesa dos interesses transindividuais (difusos, coletivos ou individuais homogêneos).

Nessa linha, podemos entender o TAC como um ato jurídico, processual ou extraprocessual, no qual a pessoa, física ou jurídica, assume um compromisso perante determinado órgão público (por exemplo, Ministério Público) no sentido de que não continuará a praticar o ato ilícito, de forma a se ajustar às exigências estabelecidas pela Lei.

O principal objetivo do TAC é a prevenção ou reparação de danos que afetem interesses transindividuais. Normalmente, é pactuado entre as partes uma obrigação de fazer, de não fazer ou de dar, abrangendo todo o objeto do inquérito civil ou apenas uma parte. Importante destacar que o direito discutido no TAC deve ser individualizado, por meio de uma obrigação líquida (certa e determinada).

Deve-se atentar para o fato de que os direitos transindividuais não são passíveis de transação, pois são indisponíveis. Admite-se a transação apenas em relação a elementos não principais, como tempo, lugar e cumprimento da obrigação. De acordo com Fernando Grella Vieira, “(...)em razão da natureza indisponível dos interesses difusos ou coletivos e mesmo da tutela coletiva de direitos individuais homogêneos, a liberdade de estipulação fica restrita ao modo, tempo, lugar e condições de cumprimento das obrigações pelo autor do dano, devendo o ajustamento às ‘exigências legais’

(obrigações) traduzir integral satisfação da ofensa (...)” (“A transação na esfera da tutela dos interesses difusos e coletivos: compromisso de ajustamento de conduta” In: MILLARE, Édis (coordenador). Ação Civil Pública: Lei n. 7347/1985 – 15 anos, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001, p. 281).

Importante aqui destacar que, quando se fixa multa diária (ou “astreintes”) em decorrência do não cumprimento do acordado no TAC, esta tem caráter cominatório, ou seja, tem como objetivo a efetiva observância do acordado e não o correspondente econômico.

O TAC firmado perante o Ministério Público do Trabalho é passível de ser executado na Justiça do Trabalho. O art. 876 da CLT, modificado pela Lei n. 9958/2000, prevê que: “As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo”.

Cumprе ressaltar que a jurisprudência tem considerado o TAC como fonte de direito, ou seja, um acordo que cria uma lei, uma obrigação entre as partes que o firmam, conforme se verifica pela leitura da ementa abaixo.

“TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO. FONTE DE DIREITO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Se o Ministério Público do Trabalho constatou o comprometimento da saúde dos trabalhadores, digitadores e caixas, por força da atividade que exercem, e lavrou com a reclamada um termo em que esta se comprometeu a assegurar também aos caixas o intervalo de dez (10) minutos a cada cinquenta (50) minutos trabalhados, não dedutíveis da jornada, este ajuste tem força de lei entre as partes e pode servir de base ao pleito de horas extras formulado nos autos,

justamente em razão do descumprimento da condição especial pactuada perante o parquet. **Ainda que referido Ajuste de Conduta não fosse considerado um título executivo ao talhe do art.876 da CLT, o que se diz por argumentar, não há dúvida que surge no cenário jurídico como fonte no Direito do Trabalho, e portanto, hábil a servir de base ao pleito da devida reparação, relativamente à obrigação de fazer não adimplida pela empresa.** Recurso do autor a que se dá provimento parcial.” (TRT 2ª Região – Processo nº 01096-2003-053-02-00-9, Acórdão nº 20060989224, 4ª Turma, Juiz Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros, DJ 12/12/2006)

Finalmente, cabem algumas considerações. Apesar do TAC ser um importante instrumento de prevenção e reparação de interesses transindividuais violados, o MPT não tem poderes de obrigar que alguém se comprometa a ter uma determinada conduta por meio da coação da assinatura de um TAC, sob a ameaça de se ajuizar uma Ação Civil Pública em face de quem se nega a pactuar o referido Termo.

Deve-se atentar que, ao se assinar o TAC, a parte pactuante está assumindo um compromisso que não poderá ser questionado posteriormente na via judicial e deverá ser cumprido. Contudo, caso não se assine o TAC e o MPT ingresse com uma Ação Civil Pública, é possível de se discutir judicialmente se a conduta que o MPT entende como ilegal de fato está fora dos parâmetros estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

O Decreto 6727/09 e o aviso prévio indenizado

Em 13 de janeiro de 2009 foi publicado o Decreto 6.727, que revogou expressamente a alínea “f” do inciso V do § 9º do art. 214 do Decreto 3.048/99, sendo que, dessa forma,

também foi retirada a exclusão expressa do aviso prévio do que não integraria o salário-de-contribuição.

Com a edição deste Decreto, houve quem entendesse que o aviso prévio indenizado passaria a ser tributável pela incidência das contribuições sociais. Porém, em face das divergências interpretativas, cabem algumas considerações.

Primeiramente, é importante destacar a imperatividade que possui o princípio da legalidade estrita no ordenamento jurídico brasileiro, consagrado no art. 5º, II da CF/88, em que se enuncia que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Apesar da revogação da previsão do aviso prévio indenizado dentre as parcelas que não integraram o salário-de-contribuição, inexistente diploma legal que o tenha incluído como elemento passível de ser tributado com o objetivo de custear a Seguridade Social.

Pelo contrário. Manteve-se a previsão de que a contribuição do trabalhador para financiar a Seguridade Social recai sobre o seu salário-de-contribuição. E, conforme já exposto nas linhas acima, o legislador não incluiu o aviso prévio como parcela constitutiva do salário-contribuição.

Entretanto, ainda que se afirme que a lei silencia sobre a incidência de contribuições previdenciárias sobre o aviso prévio, não é permitido ao intérprete criar nessas situações.

Ademais, cabe uma observação de extrema relevância. Quando se considera que sobre o aviso prévio deve incidir as contribuições sociais do trabalhador, tem-se que o mesmo possui natureza salarial. Contudo, conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento, “Distinguem-se salário e indenização também segundo a finalidade dos dois institutos. A indenização visa à recomposição de um patrimônio ou de um bem jurídico. O salário não tem a finalidade de recompor patrimônio. O seu fim é pagar o trabalhador como sujeito do contrato de trabalho, acrescentando um bem econômico ao seu patrimônio, tendo em vista o atendimento de algumas das suas necessidades vitais. Note-se ainda que a indenização é quase sempre imediata e única, enquanto o salário é continuado. É da

maior importância para o direito do trabalho precisar os traços característicos que distinguem salário de indenização. Primeiro, pelos efeitos gerados pelos dois institutos. O salário tem efeito reflexivo sobre outros pagamentos (13º salário, indenização, adicionais salariais, remuneração das férias, recolhimento de contribuições do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da previdência social, etc). A indenização não tem esse feito, uma vez que não é levada em conta para os diversos fins a que serve o salário. Segundo, pelas conseqüências práticas sobre os dois institutos, uma vez que os pagamentos com natureza indenizatória não sofrem as incidências próprias dos pagamentos a título de salário, no direito do trabalho, no direito tributário e no direito da seguridade social” (Salário – Conceito e Proteção, Editora LTr, 2008, pág.299 e 300).

Como o próprio nome do instituto antecipa, o aviso prévio indenizado possui natureza indenizatória, uma vez que há pagamento em dinheiro, do empregador ao empregado, por um período em que não há contraprestação laboral.

Nessa linha, Sergio Pinto Martins, ao analisar a incidência da contribuição previdenciária sobre as verbas indenizatórias entende que: “reza, o inciso I, art. 28 da Lei nº 8.212. que se considera salário-de-contribuição, para o empregado, a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título durante o mês. O aviso prévio indenizado e as outras verbas não têm natureza de remuneração, mas de indenização, pois não decorrem da prestação de serviços. Logo, não poderia haver incidência de contribuição previdenciária sobre verbas indenizadas, em que não há prestação de serviços. A Súmula 79 do extinto TFR já dizia que não incidia a contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado, pois não há lei que estabeleça tal exigência.” (Direito da Seguridade Social, Editora Atlas, 2005, pág. 172 e 173)

Nesse sentido, o Juiz Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos enfrentou o problema colocado da mesma forma, como se verifica da leitura da ementa do acórdão abaixo.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. TRANSAÇÃO JUDICIAL. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. INCIDÊNCIA. DESPROVIMENTO.

A controvérsia gira em torno da obrigatoriedade ou não de efetivação do recolhimento previdenciário com relação a parcela aviso prévio. Verifica-se, contudo, que tal período não foi trabalhado, mas sim indenizado, razão pela qual lhe foi atribuída a natureza indenizatória. Gize-se, ademais, que a Lei nº 9.528/97 é silente quanto ao fato de o aviso prévio integrar ou não o salário de contribuição. A circunstância de o aviso prévio ter deixado de ser parcela não integrante do salário de contribuição não implica que, necessariamente, venha a fazer parte do rol das parcelas que integram o salário de contribuição. Recorde-se que o Decreto nº 3.048/99, o qual regulamenta a lei exclui a parcela aviso prévio do salário de contribuição. Sabe-se que o Decreto não pode contrariar a lei a qual regulamenta, até em obediência à hierarquia entre as fontes formais de direito. Entretanto, repita-se, a lei é silente. Portanto, o acordo atende ao disposto no § 3º do art. 832 da CLT e a previsão legal disposta no art. 43, parágrafo único, da Lei nº 8.212/91, bem como ao artigo 276, parágrafo segundo, do Decreto nº. 3.048/99. **Não incide, pois, contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado, vez que este não se configura em retribuição ao serviço prestado, tampouco tempo do empregado à disposição do empregador, sendo evidente a sua natureza estritamente indenizatória.** Agravo de instrumento a que se nega

provimento.” (Processo TST AIRR – 154/2003-731-04-40.0, Relator Juiz Convocado Guilherme Augusto Caputo Bastos, 1ª Turma, DJ 23/06/2006)

Corroborando o julgado acima, tanto o STJ (REsp 973436/SC, Recurso Especial 2007/0165632-3, Relator Ministro José Delgado, Órgão Julgador 1ª Turma, DJ 25/02/2008), como o TST possuem acórdãos nesse sentido.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INSS. ACORDO JUDICIAL. INCIDÊNCIA DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. PARCELA INDENIZATÓRIA. I N C I D Ê N C I A .

DESPROVIMENTO. Não há impedimento legal para que as partes transacionem o pagamento apenas de verbas de natureza indenizatória, nas quais não há incidência de contribuição previdenciária. Uma vez que o eg. Tribunal Regional entendeu pelo caráter indenizatório da verba referente a aviso prévio indenizado, não há que se falar em violação dos artigos 28, § 9º, da Lei nº 8.212/91, 487, § 1º, da CLT e 150 § 6º e 195, I, a, da CRFB/88. **O Regional negou provimento ao recurso ordinário da autarquia previdenciária, consignando que o fato gerador das contribuições previdenciárias somente ocorre com o pagamento de salário (art. 195, a, da CF), não havendo como atribuir natureza salarial ao aviso prévio indenizado, vez que não é exaustiva a enumeração das parcelas que não integram o salário de contribuição, prevista no artigo 28, § 9º, da Lei 8.212/91, até porque dela não consta, por exemplo, a indenização compensatória de 40% do FGTS, sobre a qual obviamente não**

incide a contribuição previdenciária e que, igualmente, encontra-se enumerada dentre as parcelas indenizatórias previstas no artigo 214, § 9º, alínea a e d do Decreto 3.048/99, o qual inclui o aviso prévio indenizado nas parcelas não sujeitas à contribuição previdenciária. O agravo de instrumento, portanto, é infértil, nada produzindo. Por tais razões, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento. **ISTO POSTO ACORDAM** os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, unanimemente, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento. Brasília, 28 de fevereiro de 2007. (PROC. Nº TST-AIRR-170/2005-066-03-40.7. Relator JUIZ CONVOCADO JOSÉ RONALD C. SOARES. Data 28-02-2007.)

Em que pese todo o exposto, há quem entenda que a revogação da expressão previsão de desconsideração do aviso prévio indenizado como componente do salário-de-contribuição permite a interpretação da possibilidade da incidência da contribuição previdenciária.

Isto ocorreria por meio da leitura do parágrafo primeiro do art. 487 da CLT, em que se prevê que a falta do cumprimento do período de aviso prévio por parte do empregador faz com que o empregado tenha direito a percepção de salário do período correspondente. Caso se entenda que há natureza salarial neste caso, haveria incidência da referida contribuição.

Recentemente, a Justiça Federal de São Paulo suspendeu, liminarmente, em face de mandado de segurança coletivo impetrado, a incidência de contribuição previdenciária no aviso prévio indenizado, sob o argumento de que este não se destina a prestação de trabalho, conforme preconiza o art. 22, I da Lei n. 8212/91.

JURISPRUDÊNCIA

Seguem abaixo os mais relevantes julgados dos principais Tribunais Trabalhistas do Brasil.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RECURSO DE REVISTA. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. EFEITOS. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE. -A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.- (Orientação Jurisprudencial 361 da SBDI-1 do TST). Afastada a extinção do contrato em face da aposentadoria espontânea, é certo que a reclamante manteve com a reclamada um único contrato de trabalho, pelo que usufruía da estabilidade sindical, razão pela qual não poderia ter sido dispensada. Recurso de revista não conhecido. (**Processo:** RR - 1809/2002-261-02-00.4 **Data de Julgamento:** 26/11/2008, **Relator Ministro:** Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 06/02/2009.)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

BANCO DE HORAS - VALIDADE. A validade do regime de compensação de horas, sob a forma de banco de horas, pressupõe avença coletiva - acordo ou convenção -, prazo máximo de um ano para compensação e limite de dez horas diárias (parágrafo segundo, do art. 59, da CLT). Na esteira flexibilizatória emergiu esse instituto, que atende, sobremaneira, os interesses da empresa na administração da jornada de seus empregados. Assim, vigorosa deve ser a observância das formalidades para a adoção do sistema, como a sua previsão em negociação coletiva, cujo desrespeito conduz

à descaracterização do instituto. (TRT 3ª Região – Processo 01253-2007-142-03-00-9 RO, DJ 26/04/2008, 8ª Turma, Juíza Relatora Denise Alves Horta)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

AÇÃO MONITÓRIA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL RURAL. ENQUADRAMENTO BASEADO NA DIMENSÃO DA PROPRIEDADE.

O Decreto-Lei nº 1.166/71, ao utilizar o critério do tamanho da propriedade rural (art. 1º, inciso II, alíneas “b” e “c”) para distinguir *trabalhador rural* de *empresário rural*, para fins de enquadramento sindical, afronta o conceito jurídico de categoria (econômica e profissional), para fins de enquadramento sindical, estando defasado por legislação superveniente (Lei 5.889/73) e, inequivocamente, suplantado pelo ordenamento constitucional vigente. O enquadramento sindical rural, assim, deve observar critérios de interesse, similitude de atividade e solidariedade, em detrimento de parâmetro ligado, tão-somente, ao tamanho da propriedade. (TRT 4ª Região, Processo 00925-2007-404-04-00-1, Juiz Relator Ricardo Tavares Gehling, DJ 07/10/2008)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. Pelo Princípio da Unicidade Sindical, uma vez que a base territorial de labuta do trabalhador sempre foi o Estado do Ceará, impõe-se a aplicação das normas coletivas celebradas neste Estado e, não, das celebradas no Estado de Pernambuco. (TRT 7ª Região – Processo nº 00813/2008-007-07-00-1 RO, Juiz Relator Antonio Carlos Chaves Antero, 2ª Turma, DJ 15/12/2009)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PERDA DE ARRECADAÇÃO. DESFILIAÇÃO. REPARAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. A regra essencial da reparação é que o prejuízo deve ser certo. O dano hipotético não a justifica, pois os efeitos do ato danoso incidem sobre o patrimônio, sendo essencial e indispensável a prova da existência do dano efetivamente configurado. Devidamente comprovada na Ação Civil Pública, a interferência das reclamadas junto aos empregados para se desfiliarem do sindicato Autor, tem-se que como significativa a perda de arrecadação do sindicato, cabível a reparação. (TRT 10ª Região – Processo nº 01325-2007-005-10-00-1 RO, 3ª Turma, Juiz Relator Bertholdo Satyro, DJ 07/11/2008)

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SINDICATO. PERSONALIDADE JURÍDICA E PERSONALIDADE SINDICAL. AQUISIÇÃO. A personalidade jurídica não se confunde com a personalidade sindical. A primeira é obtida com o registro dos atos constitutivos da entidade no Cartório do Registro Civil das Pessoas Jurídicas, a teor do disposto no artigo 45 do Código Civil (artigo 18 do Código Civil de 1916). Já a aquisição da personalidade sindical depende do registro da pessoa jurídica no Ministério do Trabalho, órgão ao qual compete o controle da unicidade sindical, em observância ao disposto no artigo 8º, II, da Constituição Federal. A obtenção da personalidade sindical, portanto, depende da prévia aquisição da personalidade jurídica. Assim, não estando os atos constitutivos do sindicato requerente registrados em cartório, evidente a ausência da personalidade jurídica, indispensável para postular em juízo, resultando, em consequência, a sua incapacidade processual, circunstância que implica na ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, eis que se trata de vício insanável, a teor do que dispõe o artigo 13 do CPC. Precedentes do STJ (REsp 510323/BA; REsp 537672/SP; REsp 686940/MG) e do TST (TST-RR-626.953/2000.0). Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 15ª

Região – Processo nº 00998-2007-090-15-00-0, Juiz Relator Fernando da Silva Borges, DJ 10/10/2008)

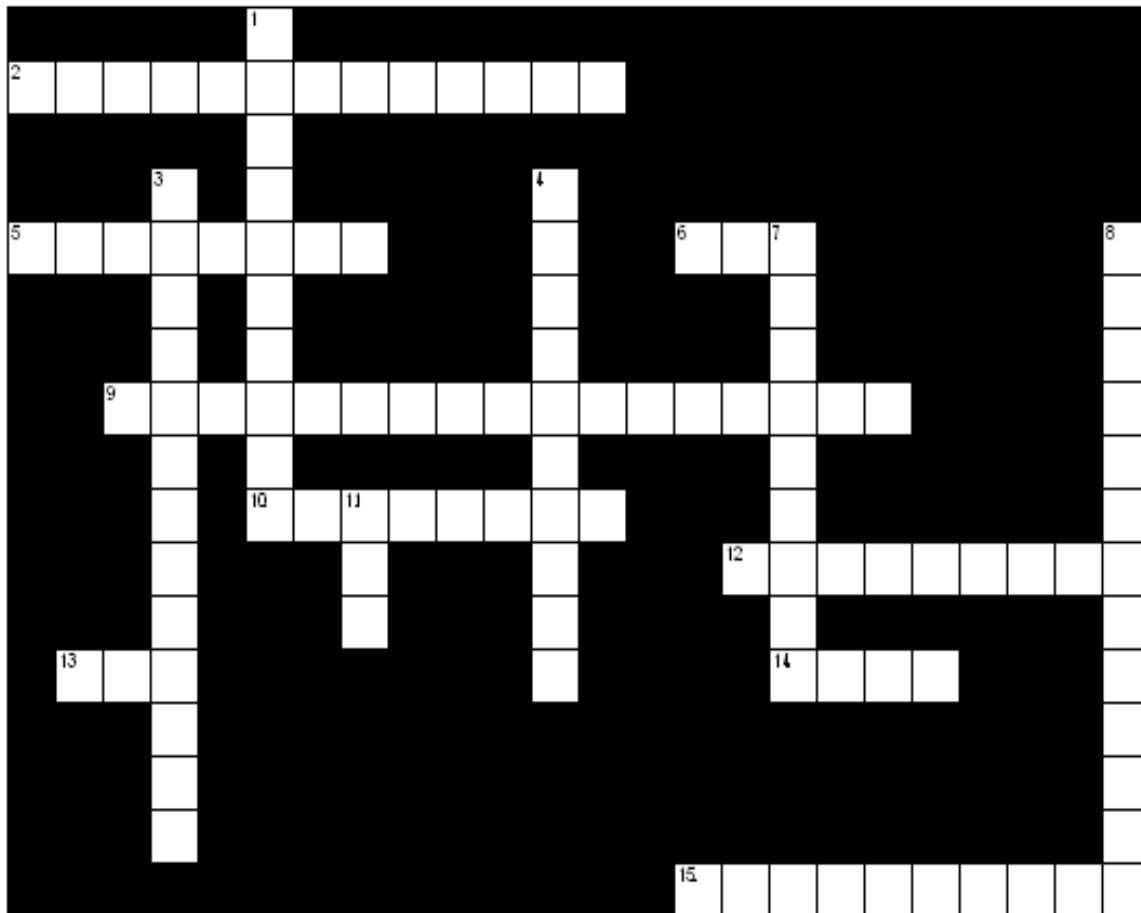
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

ENQUADRAMENTO. CATEGORIA PROFISSIONAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. Com base na interpretação combinada dos arts. 511, § 2º, e 581, § 2º, ambos da CLT, infere-se que o enquadramento do obreiro em organização sindical deve levar em conta a atividade preponderante desempenhada pela empresa, com exceção das chamadas categorias diferenciadas. Na hipótese em que o empregado, independentemente de sua função, trabalha em empresa cujo contrato social estabelece como atividade preponderante o comércio, a ele são aplicáveis as convenções coletivas firmadas entre os sindicatos patronal e dos comerciários na respectiva base territorial. (TRT 16ª Região, Processo nº 00066-2007-001-16-00-3 RO, Juiz Relator Morival Epifânio de Souza, DJ 24/11/2008)

MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A inexistência de estabilidade provisória para o membro do conselho fiscal do sindicato já está sedimentada pela jurisprudência dos tribunais do trabalho, inclusive pelo colendo TST, pois o encargo não é de representação dos associados nem de atuação na defesa de interesse dos membros da categoria sindical, consiste apenas na fiscalização da gestão financeira da entidade (OJ da SBDI-I, nº 365 do TST, firmada em abril/2008). **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. VINCULAÇÃO A LAUDO PERICIAL.** É certo que o juiz, devido ao princípio da persuasão racional, não está vinculado a laudo pericial para sentenciar, no entanto, para desconsiderá-lo, é necessário que ele contenha vício que o torne imprestável como prova. Recurso conhecido e não provido. (TRT 16ª Região, Processo nº 00482-2007-016-16-00-0 RO, Juiz Relator Luiz Cosmo da Silva Junior, DJ 22/01/2009)

COLÔNIA DE FÉRIAS

Cruzadinha Sindical



Horizontal

- 2. Fonte de custeio dos sindicatos
- 5. Função do Sindicato
- 6. Órgão competente para o registro dos sindicatos
- 9. A legalização deu-se por meio da Lei n. 11.648/2008
- 10. Contribuição descontada do salário dos empregados
- 12. Princípio que rege o sistema sindical brasileiro
- 13. União Geral dos Trabalhadores
- 14. Número de dirigentes com estabilidade
- 15. Entidades sindicais de segundo grau

Vertical

- 1. Representantes das categorias
- 3. Contribuição instituída pela Constituição Federal de 1988
- 4. Têm legitimidade para negociar e celebrar convenções coletivas
- 7. Efeito das convenções coletivas
- 8. Organizações sindicais de maior grau em determinada categoria
- 11. Membro do Conselho Fiscal tem estabilidade?