



# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

**Fortaleza, 02 de Março de 2010 - ANO III- Nº 222**

**CLIPPING JURIDICO & CORPORATIVO**

*As notícias aqui divulgadas decorrem de informações obtidas nas fontes mencionadas, não cabendo ao elaborador deste clipping qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo.*

## Jornada de mulher grávida poderá ser reduzida em duas horas

AGÊNCIA CÂMARA - Tramita na Câmara o Projeto de Lei 6273/09, do deputado Jovair Arantes (PTB-GO), que reduz em duas horas a carga horária diária de trabalho da mulher grávida, a partir do sétimo mês de gestação. Se aprovada, a medida será incluída na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5.452/43), na parte que trata da proteção à maternidade.

Jovair Arantes afirma que o projeto significa um investimento social de longo alcance, beneficiando a mulher e o bebê. A mulher, diz, terá melhores condições de trabalho nas últimas semanas e poderá aproveitar o tempo livre para se programar para a chegada da criança.

"Nas últimas 16 semanas de gravidez, as gestantes costumam ter ganho importante de peso, quando o feto dobra de tamanho e elas carregam uma barriga de pelo menos 5 quilos, incluindo a placenta. É inquestionável o sacrifício físico a que elas se veem submetidas", observa o deputado.

### MUDANÇA NO COMPORTAMENTO

A medida, diz ainda Arantes, junta-se a outras que também beneficiam a maternidade, como a ampliação da licença de quatro para seis meses, mediante incentivo fiscal às empresas (Lei 11.770/08), e a extensão do direito à licença e ao salário-maternidade à mãe adotiva (Lei 10.421/02).

"Temos verificado uma mudança no comportamento da sociedade brasileira em relação às gestantes. Se antes os benefícios concedidos podiam ser vistos como 'mordomias', hoje as pessoas já os veem como direitos importantes para preservar a integridade do feto", afirma o parlamentar.

### TRAMITAÇÃO

O projeto tramita em conjunto com os PLs 3610/08 e 4653/94 e outras 25 propostas que tratam de jornada de trabalho. **Os textos serão analisados de forma conclusiva, rito de tramitação pelo qual o projeto não precisa ser votado pelo Plenário, apenas pelas comissões designadas para analisá-lo.** O projeto perderá esse caráter em duas situações: - se houver parecer divergente entre as comissões (rejeição por uma, aprovação por outra); - se, depois de aprovado pelas comissões, houver recurso contra esse rito assinado por 51 deputados (10% do total). Nos dois casos, o projeto precisará ser votado pelo Plenário, pelas comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

## Acordos salariais estão mais fáceis e com ganho real maior

VALOR ECONÔMICO - O ano de 2010 começou com perspectivas melhores para os trabalhadores. A combinação de baixa inflação e expectativa de crescimento da economia está resultando em campanhas salariais vitoriosas, com negociações mais rápidas, sem greves, e com aumentos reais superiores aos negociados em 2009. **Os reajustes acima da inflação - obtidos por categorias com data-base em janeiro e fevereiro - variam de 0,8% a quase 4%,** e os acordos estão sendo fechados com até um mês e meio de antecedência em relação a 2009.

**Serviço disponibilizado aos associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

"Os sindicatos estão encontrando outro ambiente para negociar, bem diferente do ano passado quando as incertezas da crise econômica preocupavam o empresariado", diz o diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Clemente Ganz Lúcio. Também contribuiu para uma menor inflação. **Nos 12 meses terminados em dezembro ou janeiro, ela ficou entre 4,11% e 4,36%**, bem abaixo da inflação superior a 6% de igual período do ano passado.

Para Lúcio, a tendência para 2010 é que as greves ocorram para buscar mais benefícios, e não para impedir perdas. "Trabalhamos com perspectiva de crescimento econômico de 5% a 6% neste ano, e isso eleva a disputa por mão de obra, pressionando os salários", diz. Dessa forma, é possível que o número de categorias a conseguirem ganhos reais fique acima dos 77% do ano passado (primeiro semestre).

Na Bahia, os trabalhadores da construção conseguiram o maior índice de reajuste entre os setores levantados pelo **Valor**, de 8%, considerando uma inflação de 4,11% no período. Para o piso, o reajuste foi de 10%. No ano passado, o aumento foi de 9,68%, mas como a inflação foi maior, o ganho real ficou abaixo do de 2010.

Segundo Raimundo Brito, presidente do Sintracon-BA, entidade que representa a categoria, o crescimento do mercado mobiliário foi determinante para o resultado. "As empresas não tinham como negar o crescimento e, como há muitos imóveis sendo entregues, uma greve ia complicar muito a situação", diz. Os empregados chegaram a indicar uma greve para o dia 22 de fevereiro, mas conseguiram fechar acordo três dias antes. No ano passado, o acordo foi fechado só em 25 de março. Além do reajuste real, a categoria conquistou plano de saúde e aumento da cesta básica de R\$ 45 para R\$ 70.

**No Ceará, os comerciários conseguiram aumento de 7,75% e reajuste do piso salarial de R\$ 465 para R\$ 560.** Em Franca, no interior de São Paulo, as negociações estão travadas por conta de um problema jurídico. Há dois sindicatos representando os trabalhadores, e enquanto não ficar definido qual entidade ficará à frente da negociação, as empresas vão dar apenas a reposição da inflação.

O reajuste de 5,5% foi considerado importante pelos trabalhadores do segmento de artefatos de couro de Franca (SP) por garantir ganho real, mas a categoria esperava mais num ano de crescimento do setor. Segundo Carmem Silva, presidente do sindicato dos funcionários, a reivindicação inicial era de alta de 12%. "Tínhamos uma expectativa melhor, porque, pelo que acompanhamos, as empresas estão bem e contratando." O acordo foi fechado um mês e meio antes da data de assinatura de 2009, o que mostra uma maior disposição de negociação das partes.

De acordo com o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Construção Civil e Fibrocimentos de Criciúma e Região, os 4,9 mil funcionários da categoria vão receber aumento de 6,11% - 2% de ganho real somados aos 4,11% de reposição da inflação pelo INPC. "As indústrias estão em boa fase e conseguimos um aumento razoável", opina Itaci Sá, presidente da entidade.

O presidente do Sindicato das Indústrias de Cerâmica Para Construção e de Olaria de Criciúma (Sindiceram), Ottmar Müller, explica que "o cenário econômico está bem mais claro do que no ano passado, por isso, proporcionalmente, o aumento real foi maior". Em 2009, os trabalhadores da categoria receberam 7,9% - 1,6% de aumento real e 6,2% do INPC.

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Este ano, o maior ganho foi no salário de admissão da categoria, que subiu 12% e atingiu R\$ 680. Ele vale por 120 dias. Depois, o trabalhador passará a receber R\$ 865, de acordo com o novo acordo.

Os trabalhadores têxteis de Joinville, que fecharam acordo em fevereiro, tiveram aumento de 5,16% - 4,36% de INPC no período e 0,8% de ganho real. Em 2009, o reajuste foi de 7%: 6,46% de INPC e 0,57% de ganho real. Segundo o presidente do Sindicato dos Trabalhadores da categoria, Livino Steffens, o maior ganho incidiu sobre o piso de experiência, válido por 90 dias no momento da contratação do trabalho. Ele passou de R\$ 534,60 para R\$ 618, 20, equiparando-se ao piso de contratação definitiva. Segundo Livino, a aprovação do mínimo regional - que começou a valer em janeiro e estabeleceu o piso de R\$ 616 para a categoria - influenciou no aumento.

Os 18 mil metalúrgicos de Jaraguá do Sul (SC) e região vão receber 6% de reajuste em 2010. O acordo fechado em janeiro concedeu 4,11% de INPC e 1,89% de ganho real. Em janeiro do ano passado, o acordo foi fechado em 8% - 1,67% de ganho real e 6,33% de inflação.

A primeira negociação salarial fechada em 2010 em Curitiba também resultou em ganho real . Os vigilantes patrimoniais nem precisaram fazer greve para conseguir reajuste de 4,6% no piso da categoria, 39% de aumento no adicional de risco e 9% na ajuda para alimentação, que resultou num ganho total de 7,42%, acima da inflação de 4,36%, acumulada de fevereiro de 2009 a janeiro de 2010.

Sandro Silva, economista do Dieese, explica que muitas categorias não têm adicional de risco e alimentação previstos na convenção coletiva, como no caso dos vigilantes, mas mesmo assim são esperados bons resultados nas negociações que virão pela frente. "A expectativa que temos é de aumento de patamar de ganho real", diz ele, citando a recuperação da economia como fator que deve favorecer os trabalhadores.

Com data-base em 1º de fevereiro, os trabalhadores nas indústrias de calçados de Sapiranga, no Rio Grande do Sul, aceitaram na semana passada a proposta de aumento real de 1,72% apresentada pelas empresas do setor. O ganho é o maior das três últimas negociações (ela havia sido de 0,98% em 2009 e de 1,29% em 2008), mas o índice total caiu em relação ao ano passado, devido à desaceleração do INPC no acumulado dos últimos 12 meses, para 4,36%.

Conforme o assessor da diretoria do Sindicato dos Sapateiros da cidade, Adelino Frank, o reajuste somou 6,15%, ante 7,41% no ano passado, quando o INPC alcançou 6,43%. O acordo foi fechado após três reuniões com o Sindicato das Indústrias de Calçados de Sapiranga e vale também para os municípios de Nova Hartz e Araricá. As calçadistas da região empregam cerca de 20 mil pessoas.

No início das negociações, os trabalhadores pediram um reajuste total de 10%, mas as empresas ofereceram 4,75%. Segundo o diretor do Sindicato dos Sapateiros, Hermes Tavares dos Santos, apesar do cenário mais favorável no mercado interno, as indústrias ainda alegavam perdas nas exportações para justificar a oferta modesta. Funcionários de algumas empresas chegaram a realizar paralisações de cinco minutos a um dia para pressionar por um aumento maior, disse o sindicalista.

Santos admite que em 2009 houve "mais demissões do que contratações" no setor na cidade, mas no fim do ano a situação começou a melhorar. Segundo ele, nos dois últimos meses as empresas recorreram a carros de som, cartazes em bares e anúncios em rádios locais para buscar mão de obra. Após atingir pico de 743 em

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

agosto, o número de rescisões homologadas pelo sindicato começou a cair em setembro e em janeiro atingiu o menor patamar em 11 meses, com 95 demissões, ante 189 em igual período de 2009.

Os empregados do setor moveleiro de Bento Gonçalves, também com data-base em fevereiro, assinam hoje o acordo com as empresas. De acordo com o presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário, Ivo Vailatti, a categoria terá reajuste total de 5,75%. O índice representa ganho real de 1,33%, ante 0,82% em 2009, mas ainda abaixo do 1,56% obtido em 2008.

"O setor está mais aquecido e a por isso conseguimos um acordo melhor do que o do ano passado", explicou Vailatti. Segundo ele, o piso da categoria, para jornada mensal de 220 horas, teve aumento real de 2,5%, ante 2% em 2009. Com o reajuste total de 7%, a menor remuneração subiu para R\$ 665, válida para funcionários contratados há até dois meses. De dois a seis meses de contrato, o piso subiu para R\$ 700 e, acima disso, para R\$ 780.

## Parecer orienta inclusão de sócios em processos

VALOR ECONÔMICO - Um dos temas que mais tira o sono de empresários e executivos está em uma portaria interna da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), que orienta os procuradores quanto aos processos que redirecionam dívidas tributárias de empresas para sócios e administradores. A Portaria nº180, publicada no dia 25 de fevereiro, traz em seis artigos procedimentos que devem ser seguidos pelos cerca de dois mil procuradores da Fazenda em ações dessa natureza.

A portaria da PGFN determina, basicamente, a fundamentação dos motivos para o redirecionamento da dívida, baseada no que prevê o Código Tributário Nacional (CTN). O que é bem-visto por tributaristas. No entanto, há dois dispositivos da orientação que são criticados.

Um deles é o artigo 3º da orientação, que trata do artigo 13 da Lei nº 8.620, de 1993. O dispositivo foi revogado no ano passado pela Lei nº 11.941. A norma de 1993 permitia que os titulares de firmas individuais e os sócios das empresas limitadas respondessem solidariamente, com seus bens pessoais, pelos débitos junto à Seguridade Social. A PGFN orienta que os procuradores continuem a cobrar, com base no artigo revogado, os débitos anteriores à nova legislação. Para o advogado Julio de Oliveira, do Machado Associados, essa orientação não faz sentido. Isso porque o artigo que trata da questão já foi revogado e existia até mesmo uma ação direta de inconstitucionalidade (Adin) no Supremo Tribunal Federal (STF) que a questionava.

O advogado Marcelo Knopfmacher, do Knopfmacher Advogados, acrescenta não ser possível aplicar o entendimento da procuradoria, pois a Lei nº 11.941, de 2009, veio corrigir falhas da legislação anterior. Para a advogada Maria Rita Lunardelli, sócia da Advocacia Lunardelli, a medida fere o artigo 106 do CTN, que lista as situações em que uma nova norma pode ser aplicada a fatos passados.

O procurador-geral adjunto da PGFN, Fabrício Da Soller, porém, afirma não existir regra no direito tributário pela qual uma lei nova seria aplicável ao passado. Segundo ele, as leis têm vigência para o futuro. A única exceção, diz, estaria no artigo 106. Neste caso, porém, a possibilidade seria válida apenas para penalidades. "A solidariedade e a infração penal, como a multa, são institutos diferentes", diz Da Soller.

Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

Outra crítica dos advogados é para o artigo 2º da portaria, que prevê a inclusão do responsável solidário na Certidão de Dívida Ativa (CDA) da União nas situações previstas no CTN. Para alguns advogados, essa inclusão só poderia ocorrer após um processo administrativo em que ficasse comprovado que os administradores agiram contra a lei, por exemplo. "A inclusão na CDA tem que ocorrer após o processo administrativo", afirma a advogada Maria Rita.

Outro aspecto do mesmo dispositivo que preocupa tributaristas é a previsão da inclusão do responsável solidário a partir de uma declaração fundamentada da Receita Federal ou da PGFN. Para o advogado Maurício Pereira Faro, do escritório Barbosa, Müssnich & Aragão Advogados, a medida seria insuficiente para incluir o sócio na ação. "São necessárias provas concretas para isso", diz.

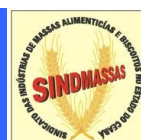
Da Soller afirma que o administrador pode ser incluído no lançamento do auto de infração. Mas existindo a comprovação de alguma das situações previstas no artigo 135 do CTN, não haveria nada para impedir o lançamento na CDA - momento posterior ao auto de infração.

A responsabilização pessoal de sócios e dirigentes de empresas é autorizada pelo CTN nas situações listadas no artigo 135, tais como infração de lei ou excesso de poderes. Se a empresa não arca com seus débitos, o administrador pode responder com seus bens se tiver agido contra a lei, por exemplo. A interpretação e a aplicação dessas possibilidades, porém, é motivo de inúmeras divergências entre a Fazenda e contribuintes, presentes nas discussões que chegam ao Judiciário. Por um lado, os contribuintes alegam que a União não segue à risca o que prevê o CTN e muitas vezes inclui nome de ex-sócios e ex-dirigentes que não fazem parte mais da companhia e não tiveram participação no crédito tributário discutido. "Tenho um cliente que não faz mais parte de uma empresa, e na época não tinha poder de gerência e está respondendo por débitos da companhia, constituídos após a sua saída", afirma Luiz Rogério Sawaya, do Nunes e Sawaya Advogados. A Fazenda, no entanto, afirma que cumpre as previsões legais.

## Conduta indevida em greve dá justa causa a sindicalistas

NOTÍCIAS TST (MÁRIO CORREIA) - Empregados sindicalistas da Petrobras que foram demitidos por falta grave por terem participado de uma greve na década de 90, e posteriormente anistiados, vêm insistindo na revisão da dispensa motivada para receberem os salários dos dias faltosos. A pretensão não prosperou em julgamento na Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento a um agravo, o que mantém a decisão anterior que constatou que eles agiram de forma indevida na condução do movimento grevista. Um inquérito instaurado pela empresa concluiu pela culpa dos dirigentes sindicais – e as instâncias ordinárias confirmaram que eles agiram indevidamente durante o movimento: invadiram as casas de controle com fim de paralisar diversas unidades de produção da refinaria, inclusive as essenciais à atividade empresarial, colocando a refinaria em risco de incêndio e explosão – e outras pessoas em perigo. "Isto está sobejamente caracterizado no acórdão regional, não há o que discutir quanto à justa causa, ao meu juízo, uma matéria que é de natureza fática", disse o relator na Primeira Turma, ministro Lelio Bentes Corrêa. O relator esclareceu que os empregados renovaram um requerimento que haviam feito em um recurso anterior, em que invocam a Lei 10.790 que lhes concedeu anistia e pedem, portanto, o reconhecimento do direito aos salários de todo o período de afastamento. Mas como não houve pronunciamento judicial no primeiro recurso, cabia a eles renovar os pedidos, o que não foi feito. Além do mais, ressaltou o relator, a lei da anistia apenas anula as consequências dos atos praticados pelos empregados: pendências financeiras

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

deverão ser resolvidas de acordo com os parâmetros negociados com a empresa. De qualquer modo, manifestou o relator, “esse não seria o momento para se debater a matéria, pois em nenhum momento se pode aceitar a tese de que pela lei de anistia teria restado prejudicado o objeto do inquérito para apuração de falta grave”, caso contrário esse entendimento estaria automaticamente reconhecendo o pagamento de salários por todo o período não trabalhado. O ministro Walmir Oliveira da Costa complementou o relator, esclarecendo que “a anistia pressupõe o reconhecimento da culpabilidade deles no evento”. A Primeira Turma decidiu, unanimemente, negar provimento ao agravo de instrumento dos empregados, ficando mantida a decisão regional que decidiu pela falta grave cometida por eles. (AIRR-113941-17.1995.5.03.0026)

## Carregador de tacos de golfe foi reconhecido como empregado

NOTÍCIAS TST (MÁRIO CORREIA) - Um carregador de bolsa com tacos de golfe para o atleta jogar – denominado “caddie” – foi reconhecido como empregado do clube, apesar dos argumentos da outra parte de que não havia entre os dois nenhuma relação de emprego, tanto que sua remuneração era paga diretamente pelos jogadores. A relação empregatícia, reconhecida em sentença de primeiro grau, mantém-se, após a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negar rejeitar agravo de instrumento do clube.

A circunstância de o trabalhador ser pago diretamente pelos usuários, ao invés de receber do empregador, não é motivo para desnaturar a relação de emprego, pois existem exceções à regra, a exemplo do caso dos garçons, informou o ministro Walmir Oliveira da Costa, que analisou o recurso do clube na Primeira Turma. Ficou claro que o empregador beneficiava-se da força de trabalho do empregado, pois o seu serviço estava diretamente ligado à atividade-fim do clube, esclareceu.

De acordo com o relator, o acórdão do 15º Tribunal Regional (Campinas-SP) atestou que os serviços prestados pelo “caddie” caracterizaram a relação empregatícia, de forma que qualquer decisão contrária demandaria o revolvimento de fatos e provas, que não é permitido nesta instância recursal, como estabelece a Súmula nº 126 do TST.

Por unanimidade, a Primeira Turma rejeitou o agravo de instrumento do empregador, ficando reconhecida a relação empregatícia. (AIRR-206040-50.2002.5.15.0018)

## Terceirizado consegue manter enquadramento como bancário

NOTÍCIAS TST (RAIMUNDA MENDES) - A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a um recurso de revista da Cobra Computadores e do Banco do Brasil, o que mantém, na prática, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) que enquadrou como bancário um empregado terceirizado, em razão das atividades que ele exercia, e determinou a responsabilidade subsidiária das empresas envolvidas em sua contratação. Ele era contratado por empresa prestadora de serviços para a Cobra Tecnologia S/A que, por sua vez, colocou-o à disposição do Banco do Brasil.

As empresas, nas razões apresentadas no TRT da 18ª Região, assim alegaram: o Banco do Brasil, apontando violação de lei e contrariedade a súmulas do TST, considerou meramente acessórias as atividades exercidas pelo trabalhador, visto que não eram funções ligadas à sua atividade-fim; a Cobra Tecnologia, por seu lado,

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

ressaltou que parte do seu capital (85%) estava em poder do Banco do Brasil e, tendo ela, por isso, o mesmo regime jurídico daquela instituição bancária, não via razão para o reconhecimento de vínculo de emprego. A juíza convocada Maria Doralice Novaes, relatora do processo na Sétima Turma, ressalta a demonstração do Tribunal Regional de que o empregado trabalhava nas dependências do banco, onde classificava e preparava documentos recolhidos dos caixas eletrônicos, destinados à compensação bancária. Portanto, as atividades do empregado (classificação e preparação de documentos), eram tipicamente bancárias, embora não fossem idênticas àquelas desempenhadas pelos funcionários do Banco.

A Sétima Turma, seguindo as considerações da relatora do processo, e ressaltando a impossibilidade do reexame de fatos e provas, conforme a Súmula 126 do TST, unanimemente rejeitou os recursos das empresas. (Processo RR-51500-08.2007.5.18.0011)

## Revisão do conceito de salário em face das transformações do Direito do Trabalho

ÚLTIMA INSTÂNCIA (Aparecida Tokumi Hashimoto) - Durante muito tempo, o salário foi uma figura desconhecida dos povos, mesmo quando, ainda na antiguidade, existiam homens pobres e livres que alugavam seus braços para os ricos em troca de certo preço em dinheiro ou in natura. Esses trabalhadores livres da antiguidade eram os chamados artífices, isto é, produtores autônomos que viviam de algum trabalho e em certos momentos alugavam seus braços, quando os escravos ou domésticos não bastavam para o dono da casa.

Da mesma forma, não existia o problema do salário com as corporações de ofício, porque embora o trabalho fosse remunerado pelo mestre, não havia uma relação de empregado e empregador, mas uma sociedade de direitos e deveres recíprocos. Somente quando surgiu o regime das manufaturas, o que ocorreu na fase de decadência das corporações de ofício, é que as relações de trabalho passaram por uma transformação, passando o trabalhador a receber um salário como contraprestação do serviço executado, o qual não era negociado, constituindo-se verdadeira mercê do detentor da exploração econômica.

Com a revolução industrial, o trabalhador conquistou juridicamente o direito de contratar livremente as condições que deveriam regular o seu contrato, mas como essa liberdade era meramente formal, ele se sujeitava a aceitar salários aquém do indispensável para a sua sobrevivência. Com o advento do Direito do Trabalho, o trabalho passou a ser protegido e foi necessário conceituar o salário. Mas o conceito teórico de salário não é unânime e vem se alterando ao longo da história, ajudado pela doutrina. Algumas teorias procuram dar diretrizes para o conceito de salário.

Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

A primeira teoria que procurou explicar o salário em termos jurídicos no âmbito da relação de emprego foi a teoria da contraprestatividade. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (*in* Curso de Direito do Trabalho : História e Teoria Geral do Direito do Trabalho, Relações Individuais e Coletivas do Trabalho, 19ª ed, São Paulo: Saraiva, 2004, p. 777), a teoria da contraprestatividade define o salário como sendo a *contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e dele recebendo a remuneração correspondente*". Mas essa teoria sofreu críticas, porque nem sempre o empregado trabalha, e mesmo assim, recebe salários, como por exemplo, nas férias (interrupção do contrato).

Daí surgiu a teoria da contraprestação com o contrato de trabalho, segundo a qual, o empregador remunera o empregado porque ele está sob sua subordinação, podendo ou não utilizar a força de trabalho deste, conforme os interesses da produção. Essa teoria rejeita a relação entre trabalho e salário, procurando dimensioná-lo com o contrato.

José Martins Catharino (*in* Tratado Jurídico do Salário, "Edição fac-similada", São Paulo: LTr, 1994, p. 90) também define salário como: *contraprestação devida a quem põe seu esforço à disposição de outrem em virtude do vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído*". Já Cesarino Júnior define salário como sendo o conjunto de vantagens que o empregado recebe, direta ou indiretamente, em virtude do contrato celebrado. Posteriormente, sob a influência da economia, surgiu a teoria do salário social de François Perroux, que ampliou demasiadamente o conceito de salário, afastando-se dos parâmetros da relação de emprego. Na França, Félix Pippi reuniu num só campo salários e benefícios previdenciários, compreendendo as relações entre as partes do contrato de trabalho e entre estas e o Estado.

No Brasil, Fábio Leopoldo de Oliveira, citado por Amauri Mascaro Nascimento (*in* Curso de Direito do Trabalho, p. 778) fez um estudo sobre o salário social, definindo-o como *"o conjunto de valores canalizados compulsoriamente para as instituições de segurança social, através de contribuições pagas pelas empresas, pelo Estado ou por ambos, e que têm como destino final o patrimônio do empregado que o recebem sem dar qualquer participação especial de sua parte, seja em trabalho, sem em dinheiro"*, o que incluiu na órbita salarial o Fundo de Garantia, PIS-PASEP.

Para Amauri Mascaro Nascimento (ob. cit, p. 778), o *"dualismo salário social e salário individual permite a unificação de todos os ingressos do empregado, qualquer que seja a fonte, o empregador ou a sociedade, ou*

**Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:**





# Clipping Jurídico Corporativo

Elaboração : Sebastião Gomes de Medeiros NETO

Advogado (OAB-CE 19.491), Administrador (CRA-CE 6.993); Mediador Trabalhista (Convenções e Acordos Coletivos) credenciado pela DRT-CE ; Membro suplente do Contencioso Tributário da SEFAZ-CE.

www.netomedeiros.com.br

e-mail : sgmneto@yahoo.com.br

Tel. (85) 8732-1538

o tipo de relação em que se envolve, a relação privada de emprego ou as relações públicas de Previdência Social". Mas segundo o citado autor, esse dualismo dificulta a exata conceituação de salário no direito do trabalho, porque invade o campo da Previdência e Assistência Social abrangendo os benefícios previdenciários, o que não traz vantagem.

Amauri Mascaro Nascimento defende que o salário deve ser definido no âmbito do contrato de trabalho, sem envolver a esfera da Previdência Social. Para o referido autor, salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho”(ob. cit. 779)

Para Arnaldo Sussekind (in Instituições de Direito do Trabalho, vol. 2, 21ª ed., São Paulo: LTr. pág. 345) salário é “a retribuição devida pela empresa ao trabalhador, em equivalência subjetiva ao valor da contribuição deste na consecução dos fins objetivados pelo respectivo empreendimento”

Concluindo, tanto na doutrina quanto na legislação do trabalho, o salário não é mais definido como contraprestação do trabalho, pois, em diversos casos, ele pode não assumir esse caráter contraprestativo, como nas interrupções do contrato, por exemplo, nas férias, em que o empregador é obrigado a pagar salários ao empregado mesmo sem trabalho. Essa teoria foi substituída pela da contraprestação com o contrato de trabalho, ou, contraprestação da disponibilidade como registra Beatriz Della Giustina, que é extraída do artigo 4º, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Muito embora, em razão da intervenção do Estado nas relações de trabalho, seja impossível a correlação rígida entre o salário e o serviço efetivamente prestado pelo empregado, é no direito do trabalho que deve ser buscado o conceito de salário e não na economia ou na previdência social, como fizeram alguns autores defensores da teoria do salário social.

O salário não é o preço do trabalho, porque trabalho não é mercadoria, tampouco, uma indenização pelo dispêndio da energia do trabalhador, mas sim, uma retribuição devida pelo empregador ao trabalhador em razão do contrato de trabalho. Portanto, a melhor concepção de salário é a da teoria da contraprestação com o contrato de trabalho

Serviço  
disponibilizado aos  
associados de:

