



BOLETIM 279 - III

21 de outubro de 2016



Justiça do Trabalho altera norma e passa a aceitar o seguro garantia.

Companhias com grande quantidade de ações ou demandas de alto valor na Justiça do Trabalho poderão agora usar o chamado seguro garantia para assegurar cobranças judiciais. A alternativa tem sido considerada por empresas em tempos de crise, para a troca de depósitos de altas quantias nos processos, que podem comprometer o fluxo de caixa.

A possibilidade de utilização do seguro garantia foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reformulou uma orientação sobre o tema com base no artigo 835 do novo Código de Processo Civil (CPC).

A Orientação Jurisprudencial nº 59, da Subseção Especializada em Dissídios Individuais II, de 2000, foi modificada em junho. Os ministros incluíram o seguro garantia na lista de bens penhoráveis, equiparando-o a dinheiro e carta de fiança. O seguro garantia ou da carta de fiança, porém, deve ter valor 30% superior ao da dívida.

Especialista em direito do trabalho, o advogado Antônio Carlos Frugis, do Demarest Advogados, afirma que alguns clientes já adquiriram o seguro garantia e que, em geral, é menos oneroso que a carta de fiança. “Havia uma certa resistência dos juízes para aceitar essa modalidade, o que agora foi pacificado pelo TST”, diz.

Como a execução trabalhista não tem efeito suspensivo, ou seja, desde a condenação de primeira instância a empresa pode ser obrigada a depositar o valor em discussão, pode valer a pena usar o seguro garantia, segundo Frugis. “A quantia depositada em

uma instituição financeira tem melhor rendimento do que na conta judicial, com juros de 0,5% ao mês”, afirma o advogado.

Apesar de a orientação do TST não fazer ressalvas, Frugis alerta que em geral os juízes tendem a aceitar o seguro garantia apenas na fase de execução provisória. “Nas execuções definitivas, se a empresa não pagar em 48 horas, o juiz determina o bloqueio de contas bancárias. A Justiça do Trabalho busca ser a mais eficaz possível na entrega da prestação jurisdicional, em razão do caráter alimentar do crédito trabalhista”, diz.

A exigência do TST, contudo, de que seja garantido 30% a mais do valor da dívida, deve dificultar o uso do seguro garantia em alguns casos, devido ao seu custo, segundo advogados. Otavio Pinto e Silva, sócio do setor trabalhista do Siqueira Castro Advogados, afirma que as empresas têm utilizado o produto com certa moderação porque o custo, em geral, tem sido elevado. Porém, a apólice é interessante, na opinião de Silva, quando há uma divergência considerável nos cálculos apresentados por ambas as partes e a empresa não quer comprometer seu capital de giro.

A advogada Juliana Bracks, do Bracks Advogados Associados, diz que um de seus clientes também já utilizou a nova modalidade, mas que a alteração ainda é muito recente. “Agora é preciso ver se as empresas vão conseguir negociar boas condições para usar o seguro garantia.”

Roque de Holanda Melo, diretor jurídico da JMalucelli Seguradora, uma das mais atuantes em seguro garantia, afirma que o

produto é idêntico ao oferecido na esfera cível. “Uma vez exigível e não pago pelo tomador, a seguradora será intimada pelo juízo a realizar o pagamento que o tomador deveria ter efetuado no âmbito do processo”, diz.

As principais vantagens na utilização do seguro, segundo Melo, está no preço inferior ao praticado pelos bancos para emissão de fiança, bem como no fato de não tomar crédito das empresas no mercado financeiro, liberando assim o fluxo de caixa para a atividade principal da empresa. “Além disso, evita-se que o dinheiro depositado fique parado sujeitando-se apenas à atualização judicial, podendo ser direcionado para investimentos mais rentáveis.”

Mesmo antes da alteração da orientação jurisprudencial do TST, o seguro garantia já vinha sendo aceito pelos juízes trabalhistas com a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, segundo o diretor da JMalucelli. “A alteração somente sacramenta a idoneidade do seguro como forma preferencial de caução também nas ações trabalhistas”, diz. O seguro garantia judicial, em todas as esferas (cível, trabalhista e tributária), segundo Melo, já é o produto que apresenta maior crescimento no setor.

O juiz Homero Batista Mateus da Silva, que foi coordenador da Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista e atualmente é juiz auxiliar da vice-presidência judicial do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo afirma que, como a alteração é recente, os juízes ainda terão que se familiarizar com o uso do seguro garantia.

A principal vantagem, na visão do juiz, é dar mais agilidade às execuções. Isso porque as empresas que não têm dinheiro em caixa

oferecem bens, imóveis ou automóveis para garantir a execução, que caso confirmada resultaria em leilão. “O processo de leilão nem sempre é positivo e pode tornar tudo ainda mais moroso. Com o seguro garantia, o credor recebe 48 horas depois que o devedor for oficiado.”

Porém, a sua utilização ainda traz problemas, segundo o magistrado. Um deles seria o fato de algumas companhias poderem usar o seguro garantia para postergar dívidas de valores que não possuem e assegurar o pagamento de diversas execuções ao mesmo tempo. “Empresas inescrupulosas podem assegurar execuções com a ajuda de seguradoras e o uso excessivo deste papel pode gerar deturpações”, afirma.

Outra questão que ainda deve ser debatida na Justiça do Trabalho é que essas apólices geralmente têm prazo de validade e essa data poderia vencer antes do término do processo. “Nesses casos, pode haver uma novo embate entre empresa e seguradora sobre quem seria responsável por arcar com esses valores.”

Fonte: Valor Econômico, por Adriana Aguiar, 17.10.2016

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

FONTE : Clipping de Noticias Granadeiro Guimarães 17/10/2016

TST não pode contrariar normas ao definir ultratividade de acordos.

Há intenso debate a respeito da integração dos direitos previstos em instrumentos normativos coletivos nos contratos individuais de trabalho. Nesse sentido, é relevante saber se as cláusulas normativas presentes em convenções e acordo coletivos, bem como em sentenças normativas, incorporam-se, ou não, aos contratos de emprego[1].

Versando sobre o tema, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, em sua redação original, aprovada pela Resolução 10/1988 e mantida pela Resolução 121/2003, assim previa:

“Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo

assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”.

A referida súmula teve a sua redação alterada pela Resolução 161/2009 do TST, passando a dispor do seguinte modo:

“Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho. I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II – Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001”.

Prosseguindo no histórico da Súmula 277 do TST, a sua atual redação, aprovada pela Resolução 185/2012, assim estabelece:

“Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Questiona-se, entretanto, a respeito de qual o fundamento legal e constitucional para a integração das cláusulas normativas de convenções e acordos coletivos aos contratos individuais de trabalho, no caso, até a sua modificação ou supressão decorrente de futura norma coletiva negociada.

Primeiramente, é importante registrar que o art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho não tem aplicação quanto à questão, uma vez que trata de direitos pactuados no âmbito do contrato individual de trabalho, isto é, entre empregado e empregador.

Desse modo, não há pertinência entre o referido preceito legal e as relações coletivas de trabalho, mais especificamente quanto às cláusulas estabelecidas por meio de negociação coletiva de trabalho.

O art. 114, § 2º, da Constituição da República, por seu turno, mesmo na redação decorrente da Emenda Constitucional 45/2004, não dispõe que os direitos previstos em convenções e acordos

coletivos integram os contratos individuais de trabalho.

O dispositivo constitucional apenas determina, como parâmetro a ser seguido pela sentença normativa, que devem ser respeitadas as condições de trabalho convenionadas anteriormente.

Em verdade, a interpretação do art. 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988 revela que as disposições pactuadas por meio de negociação coletiva não se incorporam aos contratos de trabalho, pois, caso isso já ocorresse, não haveria motivo para se estabelecer a referida determinação direcionada ao julgamento dos dissídios coletivos.

Essa conclusão também é confirmada pela eficácia no tempo das convenções e acordos coletivos, sabendo-se que a sua vigência deve respeitar o limite de dois anos, conforme os arts. 613, inciso II, e 614, § 3º, da CLT.

Ademais, o § 1º do art. 1º da Lei 8.542/1992, que previa a integração dos acordos coletivos e das convenções coletivas aos contratos individuais de trabalho, foi expressamente revogado pela Lei 10.192/2001.

Desse modo, a lei já revogada não pode ser restaurada pela jurisprudência, por se tratar de matéria situada fora do alcance da jurisdição, a qual deve respeitar as normas legais e constitucionais em vigor, não tendo legitimidade democrática para inovar em matéria legislativa.

Se o dispositivo que previa a integração das cláusulas normativas de acordos coletivos e convenções coletivas não mais vigora, fica nítido que os referidos instrumentos normativos negociados, por terem vigência limitada no tempo, não integram os contratos individuais de trabalho, como inclusive estabelecia a redação anterior da Súmula 277 do TST.

Interessante notar que a modificação do entendimento jurisprudencial do TST não foi antecedida de alteração constitucional ou legislativa que a justificasse, não havendo indicação de precedentes que fundamentaram a atual redação da Súmula 277.

Justamente nesse contexto, de modo mais recente, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, em medida cautelar em arguição de descumprimento de preceito fundamental,

foi determinada ad referendum do Pleno “a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas” (STF, ADPF-MC 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, decisão monocrática, j. 14.10.2016).

Conforme os termos dessa decisão, “ao passar a determinar a vigência de cláusulas coletivas a momento posterior à eficácia do instrumento no qual acordadas, a Justiça Trabalhista, além de violar os princípios da separação dos Poderes e da legalidade, nos termos indicados na inicial, também ofende a supremacia dos acordos e das convenções coletivas (art. 7º, inciso XXVI, CF), outro flagrante preceito fundamental que deve ser igualmente resguardado”.

Foi também registrado que, “cessados os efeitos da norma acordada, as relações seguem regidas pelas demais disposições que compõem a legislação trabalhista, algumas até então afastadas por acordo ou convenção coletiva em questão. Não há, rigorosamente, anomia”. Asseverou-se ainda que “a alteração jurisdicional consubstanciada na nova redação da Súmula 277 do TST suscita dúvida sobre a sua compatibilidade com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica”.

Ao fazer referência à previsão do art. 114, § 2º, da Constituição da República, com redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004, segundo a mencionada liminar: “Vê-se, assim, que, se há norma convencional anterior, a Justiça do Trabalho não pode estabelecer, por seu poder normativo, ao julgar dissídio coletivo, condição menos favorável ao trabalhador do que aquela prevista no acordo ou na convenção coletiva que será por ela substituída por sentença normativa.

O vocábulo introduzido pela EC 45/2004 [‘convencionadas anteriormente’] é voltado, portanto, a delimitar o poder normativo da Justiça do Trabalho. Na hipótese de não ser ajuizado dissídio coletivo, ou não firmado novo acordo, a convenção automaticamente estará extinta. Daí se percebe que o espírito

do legislador constituinte passou longe da ideia de suposta revitalização do princípio da ultratividade da norma coletiva”[2].

Além disso, consoante essa decisão, “a existência de norma legal – já revogada – sobre o tema [§ 1º do art. 1º da Lei 8.542/1992, revogado pela Lei 10.192/2001] é aspecto que não pode ser igualmente ignorado. [...] Vê-se, pois, que não apenas o princípio da legalidade, mas também o da separação dos Poderes afigura-se atingido com essa atuação indevida” (STF, ADPF-MC 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 14.10.2016).

Como se pode notar, o critério subjetivo de justiça do julgador não pode contrariar os comandos normativos presentes no sistema jurídico, não se admitindo que o Poder Judiciário decida fora dos seus limites constitucionais e legais.

Cabe, assim, acompanhar os desdobramentos jurisprudenciais e legislativos sobre o controvertido tema, o qual possui manifesta relevância para o desenvolvimento harmônico e equilibrado das relações de trabalho.

[1] Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 1427-1433.

[2] Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>.

(*) *Gustavo Filipe Barbosa Garcia é livre-docente e doutor pela Faculdade de Direito da USP, pós-doutor e especialista em Direito pela Universidad de Sevilla, professor, advogado e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e membro pesquisador do IBDSCJ. Foi juiz, procurador e auditor fiscal do Trabalho.*

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (*), 16.10.2016

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

Fonte : Clipping de Noticias Granadeiro Guimarões 17/10/2016

PEC nº 241/2016: o novo regime fiscal e seus possíveis impactos

O governo de Michel Temer encaminhou, em 16 de junho de 2016, ao Congresso Nacional (CN), a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 241/2016 para estabelecer um novo regime fiscal, com o objetivo de impor limites ao crescimento da despesa primária¹ da União no longo prazo. Essa iniciativa foi antecedida de medidas governamentais de curto prazo, principalmente do anúncio de uma nova meta fiscal para 2016. O objetivo deste texto

é descrever e analisar essas duas medidas de governo, notadamente o novo regime fiscal.

Para ler:

<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec161novoRegimeFiscal.pdf>

Fonte: DIESSE e Noticias Sindicais por Ernesto Pares 14/10/2017

Pesquisa internacional mostra que desemprego é a maior preocupação em todo o mundo

O desemprego é o assunto que mais preocupa a população de 25 países, mostra uma pesquisa global de Ipsos. O desemprego é citado por 38% dos entrevistados no levantamento “What Worries the World” (O que preocupa o mundo) e lidera o ranking de apreensões. Completam a lista de temores globais a corrupção política e financeira (34%), a pobreza (33%), a violência (31%) e a saúde (22%).

A média global é puxada por países como a Espanha, onde 70% dos entrevistados mencionam o desemprego como a maior preocupação, além de Itália (66%) e Coreia do Sul.

No Brasil, a ordem de preocupações é inversa à média global, com a saúde no topo das apreensões: metade dos brasileiros ouvidos no levantamento mencionam a saúde pública como sua principal preocupação. O percentual coloca o país como o segundo país mais aflito com esse tema, atrás apenas da Hungria (59%).

Os outros tópicos que afligem os brasileiros são violência (48%), corrupção (45%), desemprego (43%) e educação (30%). Apesar de o desemprego figurar como a quarta maior preocupação dos brasileiros, esse foi o tema que registrou a maior alta entre os cinco assuntos listados acima, saltando de apenas 10% em março de 2015 para 43% setembro de 2016.

Nos países latino-americanos, a violência ocupa o topo das preocupações. O maior nível de apreensão com o tema foi registrado no Peru, onde 74% dos entrevistados citaram a violência como seu principal temor. México (60%) e Argentina (56%) completam o ranking.

O terrorismo não figurou entre as cinco maiores preocupações do estudo, embora seja a maior preocupação em países que enfrentaram ataques recentes: Turquia (76%), França (55%), Israel (45%), Bélgica (38%) e EUA (35%).

A pesquisa foi realizada nos países Austrália, Arábia Saudita, África do Sul, Alemanha, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Coreia do Sul, Espanha, EUA, França,

Hungria, Índia, Israel, Itália, Japão, México, Peru, Polônia, Reino Unido, Rússia, Suécia e Turquia. O levantamento ouviu 18.014 nos países citados acima entre 26 de agosto e 9 de setembro.

Fonte : Monitor Mercantil, 17/10 e Notícias Sindicais por Ernesto Germano Pares 17/10/2016

Comissão de Trabalho aprova Programa Disque-Denúncia do Trabalhador.

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público aprovou na quarta-feira (5) o Projeto de Lei 4766/16, da senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM), que cria o Programa Disque-Denúncia do Trabalhador, para combater fraudes praticadas contra direitos de trabalhadores, aposentados e pensionistas.

Segundo a autora, além de lesar direitos dos trabalhadores, as fraudes prejudicam a arrecadação e também o desenvolvimento de políticas públicas.

Na opinião do relator na comissão, deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA), a grande maioria dos empregadores respeita as regras existentes, “mas ainda há muitos trabalhadores cujos direitos são desrespeitados, o que faz com que tenhamos a necessidade de criar meios para fiscalizar esses casos”, disse Almeida.

Pelo texto, o funcionamento do serviço deverá ser regulamentado pelo Ministério do Trabalho. “Nos parece a medida mais adequada, uma vez que cabe a esse

ministério, por intermédio de suas superintendências regionais, fiscalizar as relações trabalhistas”, completou.

Tramitação

A proposta tramita em caráter conclusivo e em regime de prioridade e ainda será analisada pelas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

ÍTEGRA DA PROPOSTA: PL-4766/2016

Fonte: Agência Câmara Notícias, por Murilo Souza, 18.10.2016

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

FONTE : Clipping de Notícias Granadeiro Guimarães 18/10/2016

Desaposentação deve ser aprovada em breve.

O Supremo Tribunal Federal (STF) deve julgar na próxima quarta-feira (26) a desaposentação. Especialistas ouvidos pelo DCI acreditam que o julgamento deve favorecer os pensionistas que desejam receber o benefício.

São estimados 182 mil pedidos na Justiça relacionados ao benefício, segundo um estudo feito pela Advocacia Geral da União (AGU). O mesmo levantamento mostra que uma decisão da Suprema Corte brasileira que favoreça os pensionistas pode onerar a Previdência Social em R\$ 7,65 bilhões por ano começando já em 2016.

O valor é bastante alto considerando que o governo luta para tentar aprovar uma Reforma da Previdência para reduzir os gastos nesta área e inverter a atual trajetória das contas públicas, que devem registrar um déficit primário de R\$ 170,5 bilhões este ano, segundo a meta perseguida pelo Ministério da Fazenda.

A desaposentação é o expediente no qual o aposentado que continua trabalhando e contribuindo, ao mesmo tempo em que recebe o benefício do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pede o recálculo do valor da sua aposentadoria com base no novo tempo de contribuição.

De acordo com o advogado Murilo Aith, especialista em direito previdenciário e sócio do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, a decisão do STF deve ser favorável aos aposentados, já que os princípios para a desaposentação são constitucionais. “Os artigos 195 e 201 da Constituição Federal garantem que para cada contribuição ao INSS tem que haver um retorno em aposentadoria para o contribuinte”, destaca o especialista.

Já a advogada Maria Faiock, do escritório Maria Faiock Advocacia Previdenciária, diz que não faz sentido impedir que a aposentadoria de uma pessoa seja recalculada se após se aposentar pela primeira vez ela continuou contribuindo com impostos.

No entanto, ela teme que uma interferência do Executivo possa influenciar a decisão dos ministros. “O grande problema é que passamos por uma crise e o governo federal pode usar esse fato para pressionar o STF contra os pensionistas para que não recebam 100% do benefício.”

Reforma da Previdência

Maria acredita que uma vez tomada a decisão, um risco para os demais pensionistas seja a possibilidade de que as pessoas que já entraram com ações consigam ser “desaposentadas”, mas para os outros 480 mil aposentados que estão na ativa e podem pedir pelo benefício no futuro, a regra seja outra. “Quem não pediu ainda pode ser obrigado a seguir novas regras”, afirma, citando uma eventual Reforma da

Previdência como um ponto que pode acarretar mudanças.

Uma alternativa para os legisladores, de acordo com Murilo Aith, é o retorno do pecúlio, que é a devolução das contribuições realizadas após a primeira aposentadoria.

O advogado ressalta, contudo, que a situação para quem já entrou com o processo pela desaposentação não mudaria nem mesmo com uma reforma previdenciária. No caso da instituição de uma idade mínima, por exemplo, ela só teria alguma influência na vida de quem não se aposentou ainda.

Um ponto que os especialistas concordam é que a vitória dos pensionistas na questão não depende de reforma e que o STF deve julgar sem ouvir argumentos de crise econômica.

“Nós temos no nosso país três Poderes. As atitudes do governo não podem afetar uma decisão soberana do Judiciário”, explica Aith.

Fonte: Diário Comércio Indústria & Serviços, por Ricardo Bomfim, 20.10.2016

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

FONTE : Clipping de Noticias Granadeiro Guimarães 20/10/2016

FILIADA A :

