

Nesta Edição

Penhora on line no Processo do trabalho: Eficácia ou atraso processual?	2
Antonio C. Mazzuco e Priscilla C. Carbone	
Dificuldade no cumprimento da lei de cotas faz TRT/SP isenta empresa do pagamento de multa	4
Antonio C. Mazzuco e Priscilla C. Carbone	
Licença Paternidade	5
Sumula 228	5

Penhora On Line no Processo do Trabalho: Eficácia ou Atraso Processual?

Antonio C. Mazzuco e Priscilla C. Carbone

A dificuldade no recebimento de quantias executadas judicialmente tem sido cada vez mais freqüente no Brasil em razão da quantidade de recursos e medidas judiciais cabíveis em face da determinação de pagamento. Isto porque devedores têm se aproveitado do leque processual disponível utilizando-se de medidas protelatórias ao processo de execução.

Neste cenário, e após adesão ao convênio do sistema *Bacen-Jud*, a cooperação entre o Banco Central do Brasil e o Poder Judiciário fez com que referido problema fosse “solucionado” de maneira duvidosamente eficaz com incessantes pedidos de bloqueio *on line* de valores depositados em contas correntes e/ou aplicações financeiras de devedores, seus sócios, acionistas, diretores e, até mesmo, procuradores.

Dessa forma, com o *Bacen Jud*, tornou-se mais rápido, seguro e econômico enviar ordens judiciais ao Sistema Financeiro Nacional. Isto porque, de posse de uma senha previamente cadastrada, o Juiz Federal ou de Direito preenche um formulário na *Internet* solicitando as informações necessárias ao processo. O *Bacen Jud*, então, repassa automaticamente as ordens judiciais para os bancos, que efetuam o bloqueio de forma quase instantânea.

A Justiça do Trabalho, por meio do Tribunal Superior do Trabalho, também aderiu a este convênio em 2002. Ocorre que referida adesão, apesar de possuir o intuito de dar eficácia ao processo, quando utilizada de forma descontrolada, pode trazer prejuízos de grandes proporções. De acordo com informação disponibilizada na edição de 18.01.08 do periódico Valor Econômico, o sistema *Bacen-Jud* finalizou o ano de 2007 totalizando 2,773 milhões de acessos - um aumento de 100,62% em relação a 2006, quando o sistema contabilizou 1,382 milhão de acessos de juízes.

Além de todas as discussões havidas em relação a aplicabilidade deste sistema, tem-se que há diversos posicionamentos questionando sua legalidade mediante ADIN (Ação Declaratória de Inconstitucionalidade) movida pelo PFL (Partido da Frente Liberal) em trâmite perante o STF (Supremo Tribunal Federal), dentre outros. Ademais, vários doutrinadores indicam afronta a dispositivos de lei, tais como os artigos 2º (separação de poderes), inciso II do artigo 22 (competência da União para desapropriar), 48 (competência do Congresso Nacional), 59 (processo legislativo), 61 (iniciativa de leis complementares e ordinárias), 65 (aprovação de projeto de lei), 66 (sanção legislativa), todos da Constituição Federal.

Para seus defensores, o sistema traz consigo a eficácia da execução, trazendo efetividade ao princípio da instrumentalização do processo. A pergunta que se faz é até que ponto o sistema estaria facilitando o processo de execução e a economia processual.

Ao aplicar o sistema *Bacen Jud*, um Juiz do Trabalho pode decretar a destruição da imagem de uma pessoa jurídica perante o mercado e diante de seus próprios empregados, na medida em que esta pode ser privada de recursos financeiros para cumprir suas obrigações, tais como arcar com sua folha de pagamento. Por outro lado, quando ocorrido em face de pessoa física, o bloqueio implica a quebra do sigilo bancário, dificuldades com a morosidade do desbloqueio e, ainda, o bloqueio de contas salário ou previdenciária, cheque especial e, ainda, contas de terceiros que, realmente, não possuem relação alguma com o processo de execução.

Para reduzir danos advindos desta prática, alguns administradores de pessoas jurídicas têm contratado o seguro sob a modalidade do D&O (Directors & Officers) isso com o intuito de oferecer uma certa tranquilidade aos conselheiros e diretores de uma empresa, protegendo seu patrimônio de controvérsias legais derivadas da gestão.

Acontece que, infelizmente para alguns, ainda não há seguro que tenha o condão de alterar uma ordem judicial. Para tanto existem inúmeras medidas judiciais. Neste sentido, podem ser opostos Embargos de Terceiros,

Embargos ao Devedor, Embargos à Execução, e, até mesmo, impetrados Mandados de Segurança. A dúvida quanto ao procedimento judicial adequado ainda não foi dirimida por nossos tribunais, assim como o marco inicial para contagem de prazo para quaisquer dessas medidas.

Dificuldade no Cumprimento da Lei de Cotas Faz TRT/SP Isentar Empresa do Pagamento de Multa

Antonio C. Mazzuco e Priscilla C. Carbone

Nos últimos anos, com o aperto da fiscalização pelas DRT's ("Delegacias Regionais do Trabalho"), muitas empresas têm conseguido estender o prazo para o cumprimento da Lei nº 8.213/1991 que estabelece cotas obrigatórias de contratação de portadores de deficiências pelas empresas. Referida extensão se dá, na maioria das vezes, por meio de assinaturas de TAC's (Termos de Ajuste de Conduta) estabelecidos perante o MPT ("Ministério Público do Trabalho"), que devem ser cumpridos sob pena de cometimento de crime (caso seja assim estipulado no TAC), além da aplicação de multa.

Recente decisão, prolatada em março de 2008, pode sinalizar o início de certa flexibilização do entendimento do Poder Judiciário sobre a aplicabilidade da lei.

Isto porque o TRT/SP ("Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo") entendeu que a responsabilidade pelo cumprimento da lei também é do governo que não auxilia na qualificação profissional dos deficientes.

Além disso, as empresas vêm discutindo a impossibilidade de adequação do trabalho dos deficientes a certos ramos empresariais.

Tal decisão poderá fazer com que o tema chegue – finalmente – ao TST ("Tribunal Superior do Trabalho") para que se manifeste a respeito.

Vale mencionar que a lei em questão determina que de 2% a 5% do quadro de pessoal de empresas com mais de 100 (cem) empregados devem ser portadores de deficiência. Referidos percentuais aumentam conforme o número de empregados registrados e, muitas vezes, são difíceis – ou impossíveis – de serem atendidos.

Muito embora o objetivo da lei tenha sido estimular a oportunidade de trabalho para os deficientes, sua implementação simplista e genérica traz problemas às empresas que visam atendê-la.

Licença Paternidade

Em 06.08.08 foi aprovado o Projeto de Lei nº 666/07 que amplia de 5 para 15 dias a duração da licença-paternidade, beneficiando, inclusive, o pai que adotar uma criança.

Referida licença deverá ser concedida sem qualquer prejuízo de salário ou emprego.

Durante a votação, ressaltou-se a importância de o projeto conceder estabilidade por 30 dias, a serem contados a partir do fim da licença-paternidade, contra demissão sem justa causa.

Para que a licença seja concedida, o pai precisará apresentar ao empregador o documento de adoção ou a certidão de nascimento da criança, fazendo com que aumente o número de registros desta natureza.

Sumula 228

Com a publicação da Súmula 228 do Tribunal Superior do Trabalho, a base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade, que antes de 04 de julho era o salário mínimo, passou a ser o salário básico do empregado que faz jus ao pagamento do adicional.

Ocorre que no último 15 de julho, o Supremo Tribunal Federal concedeu liminar em reclamação ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria - CNI -, suspendendo

parcialmente os efeitos da Súmula 228 do TST.

A decisão decorre dos termos da Súmula Vinculante 4 do STF, que impede a substituição do salário mínimo por decisão judicial.

Importante ressaltar que a decisão possui caráter liminar e pode ser revogada a qualquer momento.

Enquanto referida liminar encontra-se em vigor, a base de cálculo a ser aplicada pode ser o salário mínimo e caso já tenha havido execução de sentença com base de cálculo no salário básico, eventuais diferenças não poderão ser pleiteadas pelo Empregador / Reclamado.

* * * * *

Nossas Newsletters são publicadas periodicamente com o intuito de prover nossos clientes e amigos com informações de natureza genérica sobre assuntos específicos. O conteúdo de nossas Newsletters não deve ser considerado ou utilizado como recomendação ou consulta legal para quaisquer situações, cujas soluções dependerão de uma criteriosa análise dos fatos e circunstâncias. Para maiores informações, os clientes devem contatar um de nossos advogados:

Antonio C. Mazzuco
+ 11 3094 7814

Priscilla C. Carbone
+11 3094 7819