

INFORME JURÍDICO 2018

7ª EDIÇÃO



Sindesp MG

Sindicato das Empresas de Segurança
e Vigilância do Estado de Minas Gerais

INFORME JURÍDICO 2018

7ª EDIÇÃO

ÍNDICE

Empregador deve declarar novas modalidades previstas na modernização trabalhista.....	04
TST confirma justa causa de vigilante que descumpriu norma de segurança.....	05
Vigilante que teve indeferido pedido de rescisão indireta de contrato será mantido no emprego.....	06
Medida Provisória que altera reforma trabalhista perde a validade.....	06
As possíveis multas do eSocial.....	07
Instrução normativa da Receita Federal regulamenta a compensação tributária.....	08
TST mantém multa aplicada por auditor fiscal ao Banco do Brasil por terceirização.....	09
Nota sobre fiscalização durante a fase de implantação do eSocial.....	10
Disponibilizada prévia da nova versão do Manual de Orientação do eSocial.....	11
Atividade que oferece risco à vida não entra em cálculo para cota de aprendizes.....	11
TRT/MG aprova tese jurídica prevalecente determinando ao ente público o ônus da prova quanto a efetiva fiscalização dos contratos de terceirização.....	11
Empresa em recuperação pode disputar licitações.....	12
TST determina aplicação do IPCA-E para correção de condenações.....	13
Reduzida multa de empresa de segurança por descumprimento parcial do acordo homologado.....	14
TST edita regras sobre extinção de processos parados por dois anos.....	15
Baixo valor da causa não impede recurso em matéria constitucional.....	16
STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais.....	16
Dano moral coletivo exige lesão intolerável de valores fundamentais da sociedade.....	17
JT-MG determina que motorista de carreta seja excluído da base de cálculo de contratação de aprendizes.....	18
Decisão do STF a favor da terceirização não respalda a pejetização.....	19
Sindicato não pode acionar empresa para cobrar contribuição.....	19
Reforma trabalhista: TRT de Minas rejeita discussão sobre constitucionalidade da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical.....	20
Empresa pode aplicar cota para deficientes diferente da lei, decide TRT -2.....	21
Proprietário de terceirizada que alega vínculo empregatício age de má-fé.....	22
Verba rescisória que vence no sábado pode ser paga na segunda-feira, reafirma TST.....	22
Empresa é condenada em danos morais por não oferecer banheiros separados por sexo no local de trabalho.....	23
Trabalhador que atuava como vigia não tem direito ao adicional de periculosidade devido aos vigilantes.....	23
TRT -8 desautoriza liminar que negou vigência à reforma trabalhista com argumentos políticos.....	24
Justiça afasta pagamento de contribuições ao Sistemas.....	25
Férias pagas parcialmente antes do início motiva pagamento em dobro.....	26
Vigilante receberá pagamento de horas extras porque empresa não respeitou período de descanso da jornada 12x36.....	27
Vigilante que preferia ir com seu próprio carro para o trabalho não consegue reembolso de despesas.....	27
Decisões do TRT -MG abordam horas “in itinere” e direito adquirido na reforma trabalhista.....	28
Desrespeito ao período de descanso na jornada 12x36 acarreta pagamento de horas extras.....	30
Modalidade prevista na modernização trabalhista vem sendo usada na contratação de profissionais que se enquadram nas categorias de trabalho externo e terceirizado.....	30
TRT -MG anula contrato intermitente do Magazine Luiza.....	31
STF irá discutir trabalho intermitente em junho de 2019.....	32
Juiz aplica regra da reforma e reconhece validade de rescisão por acordo mútuo entre empregado e empregador.....	32

EMPREGADOR DEVE DECLARAR NOVAS MODALIDADES PREVISTAS NA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

Período para entrega do formulário vai até 23 de março

A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2017 está com novidades nesta edição. Por conta da entrada em vigor da modernização trabalhista, foram incluídas novas modalidades de contratação na declaração: Trabalho Parcial, Intermitente e Teletrabalho. Outra alteração prevista na Rais 2017 diz respeito ao desligamento por acordo entre empregado e empregador, previsto no artigo 484-A da Lei 13.467/17, para o qual foi incluído o código 90.

No campo da modalidade do Trabalho Intermitente, por exemplo, a forma de pagamento informada deverá ser por horário. Neste caso, o preenchimento no campo “Horas Contratuais” permitirá apenas o valor igual a 1 (um), referente à hora trabalhada. Enquanto nos campos remunerações mensais deverão ser informados os valores pagos nas convocações.

Já para caracterizar a categoria Teletrabalho, deverá constar a informação de que prestação de serviços deverá ser feita fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Para o preenchimento do campo Trabalho por Tempo Parcial, as horas semanais não poderão ultrapassar 30 horas.

Para todas essas modalidades, tratando-se de contratação, os trabalhadores que, ao longo do ano-base 2017, fizeram opção pela mudança no tipo de vínculo trabalhista (Trabalho por Tempo parcial, Teletrabalho e Trabalho Intermitente), desde 11 de novembro de 2017, data de entrada em vigor da modernização trabalhista da CLT, o estabelecimento deverá indicar a opção “sim” na declaração da Rais.

O empregador não poderá declarar o trabalhador aprendiz nas opções Trabalho por Tempo Parcial e Trabalho Intermitente.

O ministro do Trabalho em exercício, Helton Yomura, lembra que a declaração da Rais é de extrema importância para a sociedade, empresas e trabalhadores. “O trabalhador que não constar na Rais não conseguirá receber o Abono Salarial e o Seguro-Desemprego, além de ser prejudicado na contagem de tempo para a aposentadoria e outros direitos trabalhistas. O governo, por sua vez, tem à disposição, com a Rais, informações completas e com qualidade sobre a atividade econômica do país e da situação de nossos trabalhadores, fundamentais para subsidiar as estratégias de políticas públicas e de emprego”, salienta o ministro.

Prazo - O empresário tem até o dia 23 de março para entregar a declaração da Rais. O preenchimento e envio do formulário é obrigatório a todas as pessoas jurídicas com CNPJ ativo na Receita Federal em qualquer período do ano passado, com ou sem empregado, e a todos os estabelecimentos com Cadastro Específico do INSS (CEI) com funcionários. Os microempreendedores individuais (MEI) só precisarão fazer a declaração se tiverem empregado. Caso não tenham funcionário, a declaração é facultativa.

Quem deve declarar – Conforme a Portaria nº 31, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 17 de janeiro deste ano, devem declarar a Rais de 2017 os empregadores urbanos e rurais; filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior; autônomos ou profissionais liberais que tenham tido empregados no ano-base; órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional dos governos federal, estadual, do Distrito Federal e municipal. Também estão obrigados os conselhos profissionais, criados por lei, com atribuições de fiscalização do exercício profissional, e entidades paraestatais. Além destas, condomínios e sociedades civis; cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas

SERVIÇO Como declarar

A declaração da Rais deverá ser feita somente via internet. Para fazer a declaração, é preciso utilizar o programa GDRAIS 2017, que está disponível aqui. Todas as orientações sobre como fazer a declaração estarão no Manual da Rais 2017, que também está disponível aqui.

Multa

Quem não entregar a declaração da Rais dentro do prazo estabelecido ou fornecer informações incorretas pagará multa prevista na Lei 7.998/90. Os valores variam conforme o tempo de atraso e o número de funcionários e vão de R\$ 425,64 a R\$ 42.641,00.

Dúvidas

Em caso de dúvida, o empregado pode entrar em contato com a Central de Atendimento da RAIS pelo telefone 0800-7282326, enviar e-mail para rais.sppe@mte.gov.br ou consultar o site.

Fonte: Ministério do Trabalho

TST CONFIRMA JUSTA CAUSA DE VIGILANTE QUE DESCUMPRIU NORMA DE SEGURANÇA

O descuido de um segurança que possibilita a entrada de assaltantes no estabelecimento é motivo para demissão por justa causa. Com esse entendimento, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida dispensa aplicada por uma empresa de Cuiabá.

De acordo com a empresa, o vigilante desobedeceu à ordem de somente liberar suspeitos barrados na porta giratória quando o gerente geral da agência autorizasse.

O empregado negou a existência dessa determinação e disse que agiu da melhor forma possível ao liberar a entrada de um homem que disse ser cliente e ter pinos de metais na perna, “inclusive mostrando cicatrizes”.

Com a liberação, o homem invadiu a agência portando uma arma e, juntamente com um comparsa que já estava no banco, rendeu funcionários e clientes e fugiu levando R\$ 20 mil dos caixas.

Ludibriado

O vigilante considerou injusta a demissão e ajuizou reclamação trabalhista na 5ª Vara do Trabalho de Cuiabá pedindo a reversão da pena e o pagamento de todas as verbas rescisórias a que teria direito no caso de dispensa imotivada.

Ele disse que, apesar de ter tomado todos os cuidados, “foi ludibriado pelo assaltante”. Também cobrou indenização por danos morais, afirmando ter sido acusado de facilitar o roubo e ter sofrido risco à integridade física no momento do assalto.

O juízo de primeiro grau concluiu que não houve ato de desídia por parte do empregado e reverteu a justa causa. Segundo a sentença, havia uma relação de confiança entre o gerente e o vigilante que lhe conferia autonomia para decidir sobre a liberação de pessoas barradas na porta giratória.

Decisão própria

No recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), a empresa disse que o fato não é grave apenas pelo roubo em si, mas também porque o vigilante colocou em risco a vida de terceiros e a sua própria.

A empresa lembrou ainda que, um dia antes do assalto, outra agência havia sido assaltada do mesmo jeito e que, coincidentemente, nesse dia o trabalhador havia recebido treinamento; mas, “mesmo assim, por decisão própria, permitiu a entrada do marginal”. O TRT negou o recurso por entender que não houve prova “robusta, clara e convincente” da culpa do empregado.

Falta de atenção

A empresa, então, interpôs recurso de revista ao TST insistindo na tese de que o vigilante cometeu falha gravíssima por absoluta falta de atenção e agiu em desacordo com o treinamento recebido, “de forma incompatível com a atividade de vigilância, ao permitir que marginais armados adentrassem o interior da agência bancária”.

Para a relatora, ministra Dora Maria da Costa, ficou comprovado que o vigilante conhecia todos os procedimentos relativos à atividade e também teve conhecimento dos assaltos ocorridos na área.

“No entanto, deixou de acionar o gerente da agência ou seu substituto a fim de obter autorização para a liberação da porta giratória”, observou. A conduta, a seu ver, foi grave o suficiente para justificar a dispensa.

Por unanimidade, a turma derrubou as decisões de primeira e segunda instância para declarar a validade da justa causa aplicada e julgar improcedente a reclamação trabalhista. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

RR-710-82.2016.5.23.0005

Fonte: Revista Consultor Jurídico

VIGILANTE QUE TEVE INDEFERIDO PEDIDO DE RESCISÃO INDIRETA DE CONTRATO SERÁ MANTIDO NO EMPREGO

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a declaração de término do contrato de trabalho de um vigilante que não obteve, na Justiça do Trabalho, o reconhecimento da rescisão indireta. Segundo a Turma, a CLT, ao tratar do tema, autoriza a continuidade do vínculo do empregado que é malsucedido ao buscar provar que o empregador descumpriu obrigações decorrentes do contrato.

A rescisão indireta é a situação em que o empregado, em razão de falta grave do empregador, tem direito a todas as parcelas rescisórias devidas na dispensa imotivada. Na reclamação trabalhista ajuizada contra a Mobra Serviços de Vigilância Ltda., de Eldorado do Sul (RS), o vigilante apontou diversas irregularidades cometidas pela empresa, como trabalho em feriados, supressão de intervalos e não recolhimento do FGTS.

O juízo da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) julgou procedente o pedido e condenou a empresa ao pagamento de saldo de salário, aviso prévio proporcional, férias com 1/3, 13º salário e FGTS com 40%. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) afastou a rescisão indireta e declarou que o término do contrato ocorreu por pedido de demissão do empregado, excluindo da condenação o pagamento das parcelas deferidas na sentença.

No recurso de revista ao TST, o vigilante sustentou que o Tribunal Regional extrapolou os limites do processo. Segundo ele, sua pretensão era a ruptura do contrato de trabalho mediante o reconhecimento da culpa da empresa.

Na sessão de julgamento, prevaleceu o voto do ministro Augusto César Leite de Carvalho pelo provimento do recurso. Ele explicou que o artigo 483 da CLT enumera as hipóteses que podem gerar rescisão indireta, cabendo ao empregado comprová-las. “Porém, nem sempre ele está apto a provar que o seu empregador incorreu em uma das faltas capituladas no artigo 483 da CLT”, assinalou. “Por isso, o parágrafo 3º garante que, se for malsucedido na tentativa de provar que o empregador cometeu justa causa, o empregado tem preservado o seu vínculo laboral”.

No seu entendimento, a interpretação de que a improcedência do pedido de rescisão indireta implica o pedido de demissão é incongruente com a própria norma que autoriza o empregado a continuar trabalhando. “Não é uma imposição”, afirmou. “Se houvesse o interesse de resilir o contrato por vontade própria, o pedido de demissão seria realizado antes mesmo do ajuizamento da reclamação trabalhista”.

Segundo o ministro Augusto César, o contrato de trabalho é, em regra, por tempo indeterminado, e essa característica não é afastada com o pedido de rescisão indireta. Assim, a decisão do Tribunal Regional, a seu ver, “é inovatória e sem amparo fático, porque não houve pedido de demissão, “além de estar em desarmonia com o princípio da continuidade”.

A decisão foi por maioria, ficando vencida a relatora, desembargadora convocada Cilene Amaro Santos.

Processo: ARR-20379-14.2015.5.04.0029

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

MEDIDA PROVISÓRIA QUE ALTERA REFORMA TRABALHISTA PERDE A VALIDADE

A Medida Provisória 808/17, que modifica diversos pontos da lei que instituiu a reforma trabalhista (Lei 13.467/17), perderá a validade nesta segunda-feira (23). O texto não foi analisado pela comissão mista, que não chegou a ter um relator eleito. O posto caberia a um deputado.

O texto trazia mudanças a 17 artigos da reforma e fazia parte de um acordo firmado pelo presidente Michel Temer com os senadores quando o projeto da reforma foi votado no Senado, em julho de 2017.

Entre os assuntos tratados estão os trabalhos intermitente e autônomo, a representação em local de trabalho, as condições de trabalho para grávidas e lactantes e a jornada 12x36, entre outros pontos.

A MP chegou a receber 967 emendas, a grande maioria teve o chamado trabalho intermitente como alvo. Deputados da oposição buscavam revogar a novidade ou garantir mais direitos ao trabalhador nestes casos.

Falta de negociação

O deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator do projeto de reforma na comissão especial, disse que houve demora de quatro meses na instalação da comissão, além de falta de acordo com os deputados. “Não houve negociação com o Congresso. Houve negociação com a base do governo no Senado da República. O Congresso é o Senado e a Câmara Federal”, disse.

Para o vice-presidente do colegiado, deputado Pedro Fernandes (PTB-MA), é preciso haver um novo acordo, com uma nova medida provisória ou um projeto de lei. Ele assumiu os trabalhos da comissão depois de o senador Gladson Cameli (PP-AC), eleito como presidente, renunciar pouco depois de assumir o cargo.

Segundo o líder do Governo na Câmara, deputado Aguinaldo Ribeiro (PP-PB), agora é preciso aguardar para ver qual será o encaminhamento do Executivo. Ele reforçou, porém, que cada comissão tem autonomia e ritmo próprios. “Os partidos são autônomos nessa indicação e funcionamento das comissões que tratam das medidas provisórias.”

Ampla mudança

O líder da Minoria na Câmara, deputado Weverton Rocha (PDT-MA), falou que a reforma não poderia contemplar apenas um ponto ou outro, e sim ser uma mudança mais ampla para reverter mudanças feitas com a nova lei trabalhista. “Essa reforma e esse remendo que eles querem fazer ela precisa, realmente, ser rediscutida e ser reanalisada por esta Casa”, disse.

A MP 808 foi publicada no mesmo dia em que o presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, defendeu, em entrevista, que os ajustes à reforma trabalhista fossem encaminhados por projeto de lei e não por medida provisória. Na terça-feira (17), Maia falou que a responsabilidade da votação do texto não era da Câmara, nem dele, antes de sair da comissão mista. “Não sou eu que indico membros da comissão, nem que pauto. Se chegar aqui (no Plenário) a gente pauta”.

Fonte: Agência Câmara Notícias

AS POSSÍVEIS MULTAS DO ESOCIAL

O eSocial é uma obrigatoriedade, por isso, empresas de todos portes e tamanhos deverão se adequar à legislação do novo projeto. Além das multas que citaremos abaixo, a primeira chama muito a atenção: no geral, as penalidades poderão aumentar os custos das empresas.

Confira quais outras multas poderão ser aplicadas:

1. Folha de pagamento

Dentre todos os subsistemas de Recursos Humanos afetados com o início do eSocial, certamente, está a folha de pagamento. Isso porque ela é composta por diversas variáveis que também sofrerão impactos do projeto e, com isso, passará a ter novas exigências.

Empresas que não cumprirem com as mudanças e enviar o documento de acordo com as novas regras, poderão ser penalizadas com multas a partir de R\$ 1.812,87. Isso quer dizer que empresas que ainda não possuem os processos automatizados terão mais chances de serem multadas, já que eles devem ser desenvolvidos em consonância.

2. Férias

Com o eSocial, a não comunicação das férias dos colaboradores, poderá gerar multa de R\$ 170,00 por férias não comunicadas.

3. FGTS

Assim como a RAIS, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) também será substituído pelo eSocial. Para as empresas que não efetuarem o depósito, deixarem de computar a parcela de remuneração ou efetuarem depois da notificação, poderão receber multas que variam de R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por colaborador. A reincidência poderá ser cobrada em dobro.

4. Não informar a admissão do colaborador

Hoje, profissionais de Recursos Humanos utilizam o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) para enviar, até o sétimo dia subsequente ao início das atividades do colaborador, as informações sobre a admissão.

Com o eSocial, as mesmas informações deverão ser enviadas um dia antes do colaborador iniciar a executar suas tarefas na empresa. Caso o RH não informe a admissão do colaborador dentro do tempo estabelecido, poderá arcar com as penalidades

previstas no artigo 47 da CLT, podendo gerar multas de R\$ 3.000,00 a R\$ 6.000,00, em caso de reincidência; e de R\$ 800,00 por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

Esta multa também poderá ser aplicada para a empresa que não assinarem a Carteira de Trabalho (CTPS).

5. Não informar alterações de contrato ou cadastros

É responsabilidade do empregador informar alterações no contrato de trabalho e nos dados cadastrais de seus colaboradores, durante o período em que há vínculo empregatício.

No eSocial, existe uma etapa denominada de saneamento dos dados dos colaboradores, que visa garantir que as informações dos colaboradores estejam sempre atualizadas e cumprindo as exigências do eSocial.

A multa poderá ser de R\$ 600,00 por empregado quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.

6. Deixar de comunicar acidente de trabalho

Habitualmente, quando ocorrem acidentes de trabalho na empresa, é preciso transmitir uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao INSS, mesmo se o colaborador não precisar se afastar do trabalho.

A partir do eSocial, o prazo para o envio da CAT será o mesmo, ou seja, até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do acidente ou imediatamente em caso de falecimento do colaborador.

As possíveis multas para o atraso ou por deixar de comunicar acidente de trabalho varia entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição, havendo possibilidade de dobrar o valor em casos de reincidência.

7. Não realizar exames médicos

O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) é o resultado de diversos exames que todo colaborador precisa realizar antes de iniciar suas atividades na empresa. É preciso do ASO em diversos momentos da vida laboral, como na admissão, retorno ao trabalho, mudança de função, exames periódicos e demissional.

O artigo 201 da CLT prevê que ao não realizar os exames, a empresa está sujeita à multa que é determinada pelo fiscal do trabalho, podendo ser de R\$ 402,53 a até R\$ 4,025,33.

8. Deixar de informar o colaborador dos riscos de seu trabalho

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um documento que as empresas devem possuir para consulta dos colaboradores. Nele, estão informações acerca dos agentes aos quais os trabalhadores ficarão expostos, como químicos, físicos e biológicos.

E, dependendo do tipo de risco, o colaborador poderá ter direito à aposentadoria especial. Aqui, a empresa pode ter multas com a não aplicação das regras de segurança do trabalho e medicina do trabalho, como a utilização de EPI, EPC, ASO e exames, por isso, a empresa deve observar as regras previstas na Normas Regulamentaras do Ministério do Trabalho e ficar atenta com o PPRA, PCMO e LTCAT.

9. Não informar afastamento temporário do colaborador

Toda vez que um colaborador se afasta do trabalho, gera impactos em seus direitos trabalhistas e previdenciários, além de suas obrigações tributárias. Não informar o afastamento temporário do colaborador sujeita a empresa a uma multa determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho.

Fonte: Contadores

INSTRUÇÃO NORMATIVA DA RECEITA FEDERAL REGULAMENTA A COMPENSAÇÃO TRIBUTÁRIA

A Receita Federal publicou nesta semana instrução normativa que regulamenta a compensação tributária, recentemente alterada pela Lei 13.670/2018, que dispõe sobre a reoneração da folha de salários e vedação à compensação dos débitos relativos ao recolhimento mensal por estimativa do IRPJ e da CSLL.

Entre os destaques da regulamentação está a unificação dos regimes jurídicos de compensação tributária (créditos fazendários

e previdenciários) relativamente às pessoas jurídicas que utilizarem o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social) para apuração das contribuições a que se referem os artigos 2º e 3º da Lei 11.457, de 2007, nos termos da Lei 13.670, de 2018.

A compensação tributária unificada será aplicável somente às pessoas jurídicas que utilizarem o e-Social para a apuração das referidas contribuições. As empresas que utilizarem o eSocial poderão, inclusive, efetuar a compensação cruzada (entre créditos e débitos previdenciários ou fazendários), observadas as restrições impostas pela legislação decorrentes da transição entre os regimes.

O regime de compensação efetivado por meio de informação em GFIP não será alterado para as pessoas jurídicas que não utilizarem o e-Social.

O ato normativo também dispõe sobre as vedações decorrentes da Lei 13.670, de 2018, quanto à compensação de débito de estimativa do IRPJ ou da CSLL, de valores de quotas de salário-família e salário-maternidade e de crédito objeto de procedimento fiscal.

No que se refere à vedação da compensação de débitos relativos ao recolhimento mensal por estimativa do IRPJ e da CSLL, tem-se que as “estimativas indevidamente compensadas geram falso saldo negativo do imposto que por sua vez também é indevidamente compensado com outros débitos, inclusive de outras estimativas, implicando o não pagamento sem fim do crédito tributário devido pelo contribuinte” — Exposição de Motivos 00107/2017 MF ao Projeto de Lei 8.456, de 2017.

Em relação à vedação da compensação de crédito objeto de procedimento fiscal, “pretende-se eliminar a possibilidade de extinção de dívidas tributárias por meio de utilização de créditos quando, em análise de risco, forem identificados indícios de improcedência e o documento apresentado pelo contribuinte estiver sob procedimento fiscal para análise e reconhecimento do direito creditório” — Exposição de Motivos 00107/2017 MF ao Projeto de Lei 8.456, de 2017.

A vedação se aplica somente ao procedimento fiscal distribuído por meio de Termo de Distribuição de Procedimento Fiscal (TDPF), não se aplicando aos procedimentos fiscais de análise de restituição, reembolso, ressarcimento ou compensação que dispensam a emissão de TDPF.

Define-se, ainda, que a compensação de crédito de contribuição previdenciária decorrente de ação judicial, por meio de declaração de compensação, poderá ser feita somente após a prévia habilitação do crédito, mantendo-se a sua dispensa somente para a compensação em GFIP.

De acordo como tributarista Donovan Mazza Lessa, sócio do escritório Maneira Advogados, a instrução normativa cumpre o seu papel de regulamentar. As principais novidades, explica, estão na própria lei, que faz parte do esforço do governo federal e do Legislativo de cumprir o acordo para pôr fim à greve dos caminhoneiros.

Segundo o tributarista, a principal novidade da Lei 13.670/18 é o dispositivo que considera não declarada a compensação de débito de estimativa de imposto de renda. “Isso traz um prejuízo grande para as empresas. Haverá um impacto no fluxo de caixa pois, mesmo que tenha dinheiro a receber, não poderá usar esse crédito, devendo pagar a estimativa do imposto de renda em dinheiro.”

A lei também traz uma mudança relevante benéfica aos contribuintes, que é a possibilidade de compensação das contribuições previdenciárias e das contribuições de terceiros por sujeito passivo que utilizar eSocial. “Até então, caso pagasse uma contribuição previdenciária a maior, só era permitida a compensação com contribuição previdenciária. Agora é possível usar esse crédito para quitar outros tributos administrados pela Receita Federal”, explica Lessa, lembrando que este era um pleito antigo. Com informações da Assessoria de Imprensa da Receita Federal.

Fonte: Revista Consultor Jurídico

TST MANTÉM MULTA APLICADA POR AUDITOR FISCAL AO BANCO DO BRASIL POR TERCEIRIZAÇÃO

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido auto de infração lavrado por auditor fiscal do trabalho por terceirização ilícita no Banco do Brasil S. A. Segundo a decisão, não houve invasão da competência da Justiça do Trabalho na declaração de existência de vínculo de emprego feita pelo auditor, porque é sua atribuição verificar o cumprimento das normas trabalhistas.

A atuação diz respeito a prestadores de serviço da Probank S. A. contratados pelo Banco do Brasil para o processamento de envelopes de depósito bancário de terminais de autoatendimento em Belo Horizonte (MG). Diante da ausência de registro desses trabalhadores, a fiscalização do trabalho aplicou multa de R\$ 86 mil ao BB.

Em ação anulatória, o banco sustentou que não poderia ter registro de pessoas que não eram seus empregados. A União, por sua vez, defendeu a licitude da atuação, afirmando que os serviços prestados seriam essenciais à dinâmica do banco.

Como o auto de infração foi considerado válido pela Terceira Turma do TST, o banco interpôs embargos à SDI-1, sustentando a licitude da terceirização. Segundo o BB, sendo integrante da administração pública indireta, a contratação desses trabalhadores exigiria aprovação em concurso público.

O relator, ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, observou que a Lei 10.593/2002, que dispõe sobre a carreira de auditor, prevê, entre as suas funções, a verificação dos registros e do correto recolhimento do FGTS, com vistas a reduzir os índices de informalidade. Tal atribuição, segundo o ministro, reforça o disposto no artigo 41 da CLT, que exige o registro de empregados, e no artigo 47, que prevê multa para o empregador que não observar a exigência.

“Não se pode entender que a atuação do auditor fiscal se limite à análise da regularidade formal da documentação dos empregadores”, assinalou. “Constitui sua atribuição também a verificação do cumprimento das normas trabalhistas, devendo, portanto, valorar a existência ou não de relação de emprego quanto a trabalhadores que prestam serviços mediante terceirização”.

No entendimento do relator, a natureza jurídica do Banco do Brasil não o torna imune às sanções da lei, apesar da impossibilidade de regularização dos trabalhadores sem o prévio concurso público. “Esse fator impeditivo não pode respaldar pretensa anulação do auto de infração”, concluiu.

Por maioria, a SDI-1 negou provimento ao recurso do banco. Ficaram vencidos o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho e a ministra Maria Cristina Peduzzi.

Fonte - Tribunal Superior do Trabalho

NOTA SOBRE FISCALIZAÇÃO DURANTE A FASE DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL

Considerando os questionamentos encaminhados ao fale conosco do eSocial sobre as penalidades que serão aplicadas pelo descumprimento dos prazos previstos no “faseamento” do período de implantação do eSocial, o Comitê Gestor esclarece:

1. A primeira etapa do processo de implantação do eSocial tem caráter experimental, direcionado prioritariamente às adequações dos ambientes tecnológicos dos empregadores e à homologação prática do sistema, e não gerarão obrigações jurídicas para o empregador, nem prejudicarão direitos trabalhistas ou previdenciários, até que as obrigações acessórias originais sejam formalmente substituídas pela transmissão dos eventos do eSocial, por ato dos respectivos entes responsáveis;
2. O Comitê Gestor orientará os órgãos fiscalizadores quanto à não aplicação de penalidades pelo eventual descumprimento dos prazos das fases 1, 2 e 3, desde que o empregador comprove que estava aprimorando seus sistemas internos durante aquele período. É também premissa para a não sujeição às penalidades que o empregador demonstre que o descumprimento dos prazos se deu por questões técnicas, inerentes às dificuldades de implantação, mas que houve efetivas tentativas de prestar as informações (mesmo que sem sucesso), com registros de protocolos de envio de eventos para o ambiente nacional.
3. A mera inércia do empregador em implantar as adequações ou promover os ajustes necessários em seu sistema não caracterizará a boa fé que o isentaria da aplicação de penalidades.
4. O Comitê Gestor do eSocial também orientará os órgãos fiscalizadores de que o cumprimento da fase 3 pelo empregador, com o efetivo fechamento da folha no prazo estipulado (evento S-1299), ainda que tenha havido o descumprimento dos prazos das fases 1 e 2, será considerado como indicativo do real esforço do empregador na implantação e adequação dos seus ambientes, para fins da não aplicação de penalidades.

Fonte: eSocial

DISPONIBILIZADA PRÉVIA DA NOVA VERSÃO DO MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL

Está disponível na área de Documentação Técnica do Portal do eSocial a prévia da nova versão do MOS - Manual de Orientação do eSocial. O Manual foi revisto para abranger todas as alterações promovidas no eSocial até o momento, inclusive quanto às Notas Técnicas e Nota de Documentação Evolutiva. O MOS compõe a documentação do eSocial, trazendo regras de utilização do sistema, prazos de envio dos eventos, além de exemplos e explicações mais detalhadas sobre diversos pontos relatados por usuários.

A versão final desta atualização do Manual ainda aguarda publicação oficial pelo Comitê Gestor do eSocial, mas os usuários já podem desde logo utilizá-lo para esclarecer suas dúvidas.

Fonte: eSocial

ATIVIDADE QUE OFERECE RISCO À VIDA NÃO ENTRA EM CÁLCULO PARA COTA DE APRENDIZES

Se a atividade principal da empresa põe em risco a vida do trabalhador, ela não pode ser exercida por aprendizes e, assim, não entra no cálculo da referida cota. Esse é o entendimento da juíza Bernarda Nubia Toldo, da 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul (RS), ao não acolher ação de danos morais coletivos contra uma transportadora.

A ação civil pública foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho, que afirmou que a empresa não cumpria a cota de aprendizes. Por outro lado, a transportadora disse que deveria ser excluída da base de cálculo as funções de ajudante, motorista, manobrista e instrutor de motorista.

A juíza Bernarda ressaltou que o artigo 429 da CLT estabelece a obrigatoriedade de contratação de aprendizes em número equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Porém, a magistrada ressaltou que existem funções que não devem entrar nesse cálculo. “A atividade principal da reclamada — que é a que conta com maior número de empregados — não pode ser exercida por aprendizes, exigindo pessoal experiente e habilitado, haja vista o risco à vida. A falha de um aprendiz, naquela função, pode representar a sua morte e então, por conta de uma interpretação não razoável da lei — proposta pela parte autora — a reclamada novamente virá a Juízo, todavia, não mais se defender de reserva de vagas, mas sim para pagar indenizações a famílias enlutadas”, disse.

Fonte: Revista Consultor Jurídico

TRT/MG APROVA TESE JURÍDICA PREVALECENTE DETERMINANDO AO ENTE PÚBLICO O ÔNUS DA PROVA QUANTO A EFETIVA FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região aprovou a edição da Tese Jurídica Prevalente (TJP) n. 23, com a redação a seguir:

“TESE JURÍDICA PREVALECENTE N. 23

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ENTE PÚBLICO. FISCALIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA.

É do ente público o ônus da prova quanto à existência de efetiva fiscalização dos contratos de trabalho de terceirização, para que não lhe seja imputada a responsabilidade subsidiária.”

Fonte - TRT 3ª Região

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO PODE DISPUTAR LICITAÇÕES

Para o ministro Gurgel de Faria, exigência deve ser relativizada, desde que comprovada a viabilidade econômica

Em decisão unânime, a 1ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) concordou que empresas em recuperação judicial podem participar de licitações. Com isso, ficam dispensadas de apresentar certidão negativa ao concorrerem a certames, o que antes era pré-requisito para sua habilitação. O julgamento era relacionado a caso envolvendo a Tracomal Terraplanagem e Construções Machado Ltda., de Vitória, no Espírito Santo.

Esta não é a primeira vez que o STJ decide pela viabilização de procedimentos que auxiliem empresas que passam por recuperação judicial. Em dezembro de 2014, a corte decidiu que a certidão de regularidade fiscal não era necessária para o deferimento da recuperação judicial, enquanto não fosse editada uma legislação específica que disciplinasse o parcelamento tributário no âmbito do referido regime. Antes disso, em julho de 2013, os ministros foram unânimes ao afastar a exigência de apresentação das certidões negativas, autorizando a concessão da recuperação judicial independentemente da apresentação da prova de regularidade fiscal.

A decisão atual se refere ao Agravo em Recurso Especial (AREsp) nº 309.867, de relatoria do ministro Luiz Alberto Gurgel de Faria. Na visão do magistrado, a exigência de apresentação de certidão negativa “deve ser relativizada, a fim de possibilitar à empresa em recuperação judicial participar do certame, desde que demonstre, na fase de habilitação, a sua viabilidade econômica”.

Apesar de considerar que empresas em recuperação judicial devem concorrer a licitações, o ministro também acha necessário tomar providências para avaliar se a empresa, caso vença, tem de fato condições de suportar os custos da execução do contrato. “A dispensa de apresentação de certidão negativa não exige a empresa de comprovar sua viabilidade econômica”, adverte.

Gurgel de Faria embasa seu voto no artigo 52 da Lei nº 11.101/2005, que regula as recuperações judicial e extrajudicial de empresários e empresas. “Em seu artigo 52, I, prevê a possibilidade de contratação com o poder público, o que, em regra geral, pressupõe a participação prévia em licitação”, pontua. O artigo referido, contudo, determina a dispensa de apresentação de certidões negativas “exceto na contratação com o poder público ou para recebimento de benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios”.

Por outro lado, a Lei nº 8.666/1993 abre a possibilidade de expedição de concordata no lugar da certidão negativa. Por esse motivo, o relator avalia não haver previsão legal condicionando a participação em licitações à apresentação de certidão negativa.

Para o magistrado, “a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica atendem também ao interesse da coletividade”, uma vez que a fonte produtora de postos de trabalho e emprego, bem como dos interesses dos credores, é mantida. Nesse contexto, o ministro considera que negar à pessoa jurídica que já se encontra em crise econômico-financeira sua participação em licitações públicas só porque não possui certidão negativa “vai de encontro ao sentido atribuído pelo legislador ao instituto recuperacional”.

Para advogado, decisão estimula a atividade econômica

Tiago Spoton, advogado de Direito Societário da Cabanellos Advogados, avalia que a jurisdição brasileira caminha para a consolidação de um entendimento no sentido de dispensar a certidão negativa em situações nas quais a empresa em questão está em recuperação judicial, o que dará mais segurança jurídica a todos. “No âmbito econômico, isso mantém o estímulo à atividade econômica e contribui para o fundamento principal da lei de recuperação judicial: a preservação da empresa”, afirma. Tal estímulo, segundo Spoton, é de interesse do Estado, visto que a atividade econômica traz benefícios sociais.

Outro ponto citado pelo advogado é a proteção à propriedade privada estabelecida como direito constitucional no Brasil, que, “ao menos de forma programática, idealizada, busca incentivar todo cidadão que quiser direcionar seus recursos e forças para empreender”. Conforme Spoton, no entanto, empreender só é viável se o empresário puder captar recursos pelos quais se financia e administra suas funções públicas, e foi por isso que o Estado criou garantias para que empresas com dificuldades financeiras pontuais, mas com viabilidade econômica, renegociassem seu passivo.

O advogado salienta que nem toda empresa pode se valer de uma recuperação judicial, senão as que têm condições de reverter o problema financeiro mediante acordo com todos os seus credores, através de plano de recuperação. “Isto não prejudica a Lei de Licitações, nem as exigências legais nela definidas”, defende. É por esse motivo que, por exemplo, a empresa do Espírito Santo, no caso julgado pelo STJ, precisará demonstrar capacidade econômico-financeira para competir no certame.

Privar o direito de empresas em recuperação judicial participarem de contratações seria, na opinião de Spoton, um “contrassenso”, uma vez que se criaria uma “segunda classe” de empresas e as privaria de alcançar as condições que teriam normalmente. “Se fosse para isso, não haveria razão para a criação de todo um aparato legislativo regulando a recuperação judicial.”

O advogado entende que possam ocorrer eventuais preocupações com o custo social decorrente de uma licitação frustrada, em casos nos quais empresas são vitoriosas e, depois, desistem do contrato por não terem condições financeiras para continuidade. No entanto, acredita que esse custo não é agravado, se os demais requisitos da Lei de Licitações forem cumpridos.

Fonte: Jornal do Comércio

TST DETERMINA APLICAÇÃO DO IPCA-E PARA CORREÇÃO DE CONDENAÇÕES

A Justiça do Trabalho vai adotar o IPCA-E como índice de correção das condenações trabalhistas assim que o trâmite da Reclamação Constitucional nº 22.012 for encerrado - o que pode ocorrer nos próximos dias, segundo especialistas. A medida tem impacto direto nas provisões das empresas, já que hoje, oficialmente, utiliza-se para o cálculo uma tabela com base na Taxa Referencial (TR), cuja variação é menor do que a do IPCA-E.

A orientação está em um ofício assinado pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Batista Brito Pereira, encaminhado aos tribunais regionais no mês passado. No documento, o magistrado informa que a aplicação da TR deve ser mantida até o trânsito em julgado da ação que tramita no Supremo Tribunal Federal (STF). A partir disso, a tabela mensal que é usada pela Justiça do Trabalho para calcular os valores será atualizada.

A diferença entre TR e IPCA-E é significativa. No acumulado de 2017, a TR ficou em 0,59% e o IPCA-E em 2,93%. No ano de 2016, a diferença foi um pouco maior: 2,01% para a TR e 6,58% para o IPCA-E. Já em todo 2015, a TR correspondeu a 1,79% enquanto o IPCA-E bateu em 10,70%.

Uma ação de R\$ 100 mil, por exemplo, com trâmite entre abril de 2015 e o mesmo mês de 2018, pela Taxa Referencial teria atualização de 4,2% e valor final de R\$ 104,2 mil. Pelo IPCA-E, seria corrigida em 18,6%, alcançando R\$ 118,6 mil. Os valores foram calculados com base nos dados do Banco Central.

O TST não se manifestou ainda, porém, se o IPCA-E será aplicado a todos os processos ou somente àqueles distribuídos até a entrada em vigor da reforma trabalhista (Lei nº 13.467), em 11 de novembro de 2017. Há dúvida, no meio jurídico, porque a nova legislação estabelece expressamente a TR como índice para a correção dos processos. Consta no parágrafo 7º do artigo 879 da CLT.

Um levantamento do professor de direito do trabalho Ricardo Calcini, porém, mostra que seis das oito turmas do TST já adotam o IPCA-E. Em ao menos uma das decisões, na 6ª Turma (ARR-24032-41.2015.5.24.0005), a desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos cita a reforma trabalhista. Ela afirma, em seu voto, que não poderia ser aplicada a previsão da reforma porque o STF já declarou que a Taxa Referencial não deve ser utilizada para a atualização de débitos judiciais.

“Esse índice [TR] já estava previsto na Lei nº 8.177/91 e foi declarado inconstitucional pelo Tribunal Pleno do TST, em observância à decisão do Supremo. O dispositivo da reforma, que reproduz a lei de 1991, na prática, não será então aplicado. Ele é natimorto”, avalia o professor.

O advogado Antônio Carlos Frugis, do Demarest, chama a atenção para o fato de o TST, com base em uma decisão do STF, ter estabelecido a data de 25 de março de 2015 como marco inicial para a mudança do índice. “Decidiram a partir de quando vale, mas não há manifestação ainda até quando será aplicado”, diz.

Para Frugis, a previsão da reforma que estabelece a TR só perderia a validade a partir de uma decisão do Supremo que declarasse o dispositivo inconstitucional. “Entendo que, enquanto isso não acontecer, todos os processos posteriores à nova lei terão, obrigatoriamente, que ser corrigidos pela TR”, acrescenta.

A reclamação constitucional pendente no Supremo - que servirá como marco para a aplicação do índice - foi ajuizada pela Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) contra decisão de 2015 do Pleno do TST (ação nº 0000479-60.2011.5.04.0231), em que os ministros do trabalho fixaram o IPCA-E para atualizar os débitos trabalhistas no lugar da TR.

Ao decidir, o Pleno do TST considerou o julgamento das ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs) 4.357 e 4.425 no STF - que trataram da correção monetária de precatórios. Os ministros do Supremo, na ocasião, entenderam que a Taxa Referencial não refletia a desvalorização da moeda brasileira e, por esse motivo, não poderia ser utilizada para a atualização dos valores. Estabeleceram, então, que para processos ajuizados a partir de 25 de março de 2015 - a data que serviu de base ao TST - o cálculo deveria ser feito com base no IPCA-E.

A Fenaban considerou na época que o TST extrapolou a própria competência ao aplicar aos processos trabalhistas um entendimento que, nas ADIs, foi específico para precatórios. Ingressou com a reclamação constitucional contra a decisão do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho ainda em 2015 e obteve uma liminar, proferida pelo ministro Dias Toffoli.

Em dezembro do ano passado, porém, a 2ª Turma do Supremo decidiu pela improcedência da ação, tornando válida a decisão da Justiça do Trabalho. No dia 15 de junho, última movimentação do processo, a turma converteu os embargos que haviam sido interpostos contra a decisão em agravo regimental e, no mérito, negou provimento.

Sem mais recursos possíveis, afirmam advogados que acompanham de perto o assunto, o encerramento da ação seria meramente protocolar - podendo ocorrer a qualquer momento.

Para o advogado Maurício Pessoa, do Pessoa Advogados e que representou a Fenaban na reclamação ao Supremo, o presidente do TST, com o ofício que foi encaminhado aos tribunais regionais, está repetindo um erro do passado. Ele lembra que após a decisão do Pleno, em 2015, também havia circulado um documento orientando os demais juízes para a aplicação do IPCA-E. O advogado chama a atenção, no entanto, que tal decisão não poderia ter efeito vinculante.

“O TST não fez o procedimento de recurso repetitivo. Então, o que vale para aquele processo não vale necessariamente para os demais”, diz. “Ele montou um processo de controle de constitucionalidade sobre o qual não tem competência. Só o Supremo tem.”

Procurado pelo Valor, o Tribunal Superior do Trabalho não deu retorno até o fechamento da edição.

Fonte: Valor Econômico

Fonte - TRT 3ª Região

REDUZIDA MULTA DE EMPRESA DE SEGURANÇA POR DESCUMPRIMENTO PARCIAL DO ACORDO HOMOLOGADO

A 4ª Turma do TRT de Minas acolheu o recurso de uma empresa de segurança e transporte de valores e reduziu a multa por descumprimento parcial do acordo homologado. É que, apesar do equívoco que gerou o pagamento da primeira parcela com dois dias de atraso, a ré depositou corretamente a segunda e última parcela um dia antes do vencimento. Para a relatora do recurso, desembargadora Denise Alves Horta, a redução do valor da multa no caso é razoável, uma vez que não houve prejuízo ao trabalhador e nem má-fé por parte da empresa.

O acordo entabulado entre as partes foi de R\$50 mil, sendo uma parte liberada por alvará para ser sacada do valor do depósito recursal. O restante de R\$13.606,90 deveria ser pago em duas parcelas, mediante depósito na conta do trabalhador nos dias 26/12/2017 e 26/01/2018. Foi prevista multa de 50% em caso de mora, sobre o valor do saldo remanescente, bem como aplicação do artigo 891 da CLT.

Ocorre que a empresa depositou a primeira parcela antecipadamente, em 22/12/2017 (sexta-feira), porém mediante guia de Depósito Judicial Trabalhista. Posteriormente corrigiu o equívoco, depositando o valor na conta bancária do trabalhador em 28/12/2017. Ou seja, dois dias após o acordado. A segunda parcela foi paga corretamente um dia antes do prazo. A juíza de 1º Grau considerou devida a multa de 50% sobre a parcela paga em desconformidade com os termos do acordo homologado.

Ao modificar a sentença, a relatora referiu-se ao conteúdo do artigo 835 da CLT, segundo o qual “o cumprimento do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidos”. Todavia, ponderou que o objetivo da cláusula penal prevista nos acordos é evitar o prejuízo ao credor. No seu modo de entender, o caso não revelou prejuízo ao trabalhador, tampouco se verificou má-fé da empresa ou intenção de descumprir o pactuado.

Ao caso foi aplicada a Teoria do Adimplemento Substancial, também chamada de Teoria do Inadimplemento Mínimo. A magistrada explicou que a solução dos litígios é direcionada ao seu aspecto essencial e não ao secundário. Inspirada nos princípios da boa-fé objetiva (artigo 113 do CCB), da razoabilidade e da função social dos contratos, ponderou que, estando uma das partes inadimplente por parcela mínima ou insignificante de sua prestação, as consequências da mora devem ser relativizadas. “Por assim ser, entendo razoável a redução da multa por descumprimento parcial do acordo homologado para R\$2.000,00”, concluiu, dando provimento ao recurso no aspecto. A Turma de julgadores acompanhou o voto.

Fonte: TRT 3ª Região

TST EDITA REGRAS SOBRE EXTINÇÃO DE PROCESSOS PARADOS POR DOIS ANOS

Advogado Aldo Martinez Neto: juiz não poderia, por conta própria, realizar pesquisas por meio de sistemas eletrônicos

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou uma orientação com regras para evitar a aplicação indiscriminada por juízes da chamada prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho. Incluída pela reforma trabalhista, a medida prevê a extinção, na fase de execução, de processo que ficar sem movimentação, pelo autor da cobrança, no prazo de dois anos.

A prescrição intercorrente está prevista, de forma genérica, no artigo 11-A da Lei nº 13.467, de 2017. Antes, não havia previsão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A possibilidade preocupa advogados de trabalhadores. Alegam que o autor de um processo pode levar anos para ter direitos reconhecidos pela Justiça e ficar sem receber nada se não movimentá-lo, após a decisão, em busca de bens do devedor.

Hoje, 42% dos processos julgados pela Justiça do Trabalho não são finalizados por falta de pagamento ou localização de bens de devedores. A taxa de congestionamento consta do relatório Justiça em Números 2017 (ano-base 2016), divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Advogados de empresas, por sua vez, consideram a medida positiva. Mas entendem que a Recomendação nº 3, editada no dia 24 de julho pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, cria obstáculos não previstos na CLT ou Constituição Federal para a aplicação da prescrição intercorrente.

De acordo com a recomendação, a prescrição somente deverá ser reconhecida após expressa intimação do autor para cumprimento de determinação judicial no curso da execução – como indicação de bens para penhora. Na intimação, o magistrado deverá indicar com precisão qual determinação deverá ser cumprida e quais as consequências do descumprimento.

O prazo de dois anos, segundo a norma, começará a ser contado a partir do descumprimento da determinação judicial – que só será válida após 11 de novembro de 2017, data da entrada em vigor da reforma.

Esse prazo, no entanto, não deverá correr quando não for localizado o devedor ou encontrados bens sobre os quais possa recair a penhora, segundo a norma. Nesses casos, segundo a recomendação, o juiz deve suspender o processo e assegurar ao credor o desarquivamento oportuno para dar seguimento à execução.

A previsão mais polêmica para advogados de empresas está no parágrafo 3º do artigo 5º. O dispositivo afirma que não se pode determinar o arquivamento dos autos, provisório ou definitivo, antes da realização de atos de pesquisa patrimonial, com uso dos sistemas eletrônicos – Bacenjud [dinheiro], Infojud [informações da Receita Federal], o Renajud [veículos] e o Simba [investigação de movimentações bancárias] -, e da desconsideração da personalidade jurídica da sociedade reclamada.

O advogado Aldo Martinez Neto, sócio trabalhista do Santos Neto Advogados, diz que, apesar da regulamentação dar mais segurança, alguns pontos da norma extrapolaram o limite do que poderia ser recomendado. Entre esses pontos estaria o uso pelo juiz, por conta própria, das ferramentas de busca de bens.

A medida, segundo o advogado, contraria o que dispõe o artigo 878 da CLT, introduzido pela reforma. Esse dispositivo diz que “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo presidente do tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”. Hoje, acrescenta, são raros os processos em que as partes estão sem advogado. “O juiz, então, não poderia fazer essa busca de bens sem ser provocado”, afirma.

O advogado trabalhista Daniel Chiode, sócio do Chiode Minicucci Advogados, também entende que o TST incluiu requisitos para a decretação da prescrição intercorrente que não estão previstos na CLT e menos ainda na Constituição. Para ele “a inércia do interessado implica perda do direito, não cabendo ao Estado provocar aquele que não se mostrou interessado”.

“Há uma regra do direito romano que diz que o direito não socorre os que dormem”, afirma Chiode. “Em nenhum lugar foi dito que a aplicação deste princípio impõe ao Estado dar uma última chance ao dorminhoco.”

A recomendação da Justiça do Trabalho ainda determina que, antes do arquivamento, provisório ou definitivo, o juízo da execução deve determinar a inclusão do nome do executado no Banco Nacional dos Devedores Trabalhistas e nos cadastros de inadimplentes, além de promover o protesto extrajudicial da decisão judicial.

Para o advogado que assessora trabalhadores, Fernando Hirsch, sócio do LBS Advogados, a recomendação do TST, no entanto, traz mais segurança para o uso da prescrição intercorrente, uma vez que são frequentes as execuções frustradas. “Esses processos às vezes eram enviados para o arquivo e depois acontecia algo para a retomada da execução. Agora, com a reforma, correm o risco de serem extintos, caso não haja movimentação em dois anos”, diz.

Apesar de ser contrário ao uso da prescrição intercorrente, “já que se tratam de créditos alimentares”, o TST, segundo ele, estabeleceu ao menos diretrizes mais claras para sua aplicação. “A recomendação, que em geral é seguida mesmo sendo uma referência, deve evitar eventuais abusos dos magistrados.”

Fonte: Valor Econômico

BAIXO VALOR DA CAUSA NÃO IMPEDE RECURSO EM MATÉRIA CONSTITUCIONAL

No caso de matéria com natureza constitucional, o baixo valor atribuído à causa não impede a interposição de recurso. Esse foi o entendimento aplicado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao reformar acórdão que havia considerado incabível recurso em causa inferior a dois salários mínimos.

A ação foi ajuizada por um supermercado com o objetivo de anular cláusula de acordo firmado entre empregados de comércio e lojistas de Umuarama (PR) que, segundo a empresa, inviabiliza a abertura nos domingos e feriados, gerando “severos prejuízos”. O juízo de primeiro grau acolheu parcialmente o pedido e autorizou o trabalho aos domingos nas lojas da rede.

O Ministério Público do Trabalho recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), mas o recurso não foi conhecido com fundamento na Lei 5.584/70. O artigo 2º, parágrafo 4º, da lei prevê que não cabe recurso quando o valor da causa não exceder de duas vezes o salário mínimo, salvo quando se tratar de matéria que possua natureza constitucional. No caso, a rede de supermercados atribuiu à causa o valor de R\$ 500. Para o TRT, o MPT só poderia recorrer ao Supremo Tribunal Federal.

No exame do recurso de revista do MPT, o relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, observou que o recurso ordinário do MPT versa sobre matéria constitucional. “Além de invocar o direito fundamental ao lazer, articula com o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, explicou. Assim, entendeu que o caso se enquadra na exceção prevista na lei.

Por unanimidade, a turma deu provimento ao recurso de revista e determinou o retorno do processo ao TRT para que, afastada a premissa do não cabimento do recurso ordinário do MPT, prossiga no seu exame. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

RR-267-73.2012.5.09.0325

Fonte: Revista Consultor Jurídico

STF DECIDE QUE É LÍCITA A TERCEIRIZAÇÃO EM TODAS AS ATIVIDADES EMPRESARIAIS

Plenário conclui julgamento sobre o tema e, por sete votos a quatro, considera lícita a terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu nesta quinta-feira (30) que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo

produtivo, seja meio ou fim. Ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, sete ministros votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro contra.

A tese de repercussão geral aprovada no RE foi a seguinte: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Na sessão desta quinta-feira votaram o ministro Celso de Mello e a presidente do STF, ministra Cármen Lúcia. Para o decano, os eventuais abusos cometidos na terceirização devem ser reprimidos pontualmente, “sendo inadmissível a criação de obstáculos genéricos a partir da interpretação inadequada da legislação constitucional e infraconstitucional em vigor, que resulte na obrigatoriedade de empresas estabelecidas assumirem a responsabilidade por todas as atividades que façam parte de sua estrutura empresarial”.

O ministro Celso de Mello apontou que o movimento na Justiça Trabalhista, sobretudo com a proliferação de demandas coletivas para discutir a legalidade da terceirização, implica redução das condições de competitividade das empresas. “O custo da estruturação de sua atividade empresarial aumenta e, por consequência, o preço praticado no mercado de consumo também é majorado, disso resultando prejuízo para sociedade como um todo, inclusive do ponto de vista da qualidade dos produtos e serviços disponibilizados”, ponderou.

O decano citou ainda dados estatísticos que comprovam o aumento de vagas no mercado formal em decorrência do aumento da terceirização em empresas dos mais diversos segmentos econômicos. “O impedimento absoluto da terceirização trará prejuízos ao trabalhador, pois certamente implicará a redução dos postos de trabalho formal criados em decorrência da ampliação da terceirização nos últimos anos”, destacou.

Ministra Cármen Lúcia

A presidente do Supremo destacou que a terceirização não é a causa da precarização do trabalho nem viola por si só a dignidade do trabalho. “Se isso acontecer, há o Poder Judiciário para impedir os abusos. Se não permitir a terceirização garantisse por si só o pleno emprego, não teríamos o quadro brasileiro que temos nos últimos anos, com esse número de desempregados”, salientou.

Para a ministra Cármen Lúcia, a garantia dos postos de trabalho não está em jogo, mas sim uma nova forma de pensar em como resolver a situação de ter mais postos de trabalho com maior especialização, garantindo a igualdade entre aqueles que prestam o serviço sendo contratados diretamente e os contratados de forma terceirizada. “Com a proibição da terceirização, as empresas poderiam deixar de criar postos de trabalho”, afirmou.

Em sessões anteriores, os ministros Luís Roberto Barroso (relator da ADPF), Luiz Fux (relator do RE), Alexandre de Moraes, Dias Toffoli e Gilmar Mendes já haviam votado nesse sentido, julgando procedente a ADPF e dando provimento ao RE. Divergiram desse entendimento os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

Fonte: STF

DANO MORAL COLETIVO EXIGE LESÃO INTOLERÁVEL DE VALORES FUNDAMENTAIS DA SOCIEDADE

Para a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), o dano moral coletivo indenizável é configurado somente nas hipóteses em que há lesão injusta e intolerável de valores fundamentais da sociedade, não bastando a mera infringência a disposições de lei ou contrato.

O colegiado, a partir desse entendimento, deu parcial provimento a um recurso da BV Financeira para excluir da condenação em ação civil coletiva o valor de R\$ 300 mil referente a danos morais coletivos.

O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul havia condenado a instituição financeira pela cobrança da tarifa de emissão de boleto, considerada indevida. Entre outros termos da condenação, a BV Financeira teve de arcar com danos morais e materiais em virtude da cobrança da tarifa.

Para a relatora do recurso da financeira no STJ, ministra Nancy Andrichi, o único ponto a ser reformado no acórdão recorrido diz respeito aos danos morais coletivos, que ela entendeu não configurados.

“Na hipótese em exame, a violação verificada pelo tribunal de origem – a exigência de uma tarifa bancária considerada indevida – não infringe valores essenciais da sociedade, tampouco possui os atributos da gravidade e intolerabilidade, configurando a mera infringência à lei ou ao contrato, o que é insuficiente para sua caracterização”, disse.

Valores primordiais

Nancy Andrichi destacou que a condenação em virtude de danos morais coletivos visa ressarcir, punir e inibir a injusta e inaceitável lesão aos valores primordiais de uma coletividade. Tal dano ocorre, na visão da magistrada, quando a conduta “agríde, de modo totalmente injusto e intolerável, o ordenamento jurídico e os valores éticos fundamentais da sociedade em si considerada, a provocar repulsa e indignação na consciência coletiva”.

No voto acompanhado pela maioria do colegiado, a ministra afirmou que “a integridade psicofísica da coletividade vincula-se a seus valores fundamentais, que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade de seus membros e o padrão ético dos indivíduos que a compõem, que têm natureza extrapatrimonial, pois seu valor econômico não é mensurável”.

Esta notícia refere-se ao(s) processo(s): REsp 1502967

Fonte: STJ

JT-MG DETERMINA QUE MOTORISTA DE CARRETA SEJA EXCLUÍDO DA BASE DE CÁLCULO DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

A Justiça do Trabalho mineira determinou a exclusão dos empregados que exercem a função de motorista de carreta da base de cálculo para contratação de aprendizes em uma empresa de transporte de carga. A decisão foi da 9ª TRT-MG, atendendo pedido da empresa, que alegou já ter sido autuada três vezes por não incluir os motoristas na cota de contratação de aprendiz.

A empresa tem 512 empregados e desse total, 332 ocupam a função de motorista de carreta. Ela alega que a formação técnico-profissional dos aprendizes caracteriza-se por atividades desenvolvidas no ambiente profissional, de forma metódica e complexidade progressiva, o que não é possível nos casos dos motoristas de carreta, que trabalham sozinhos, sem a supervisão direta de outros empregados mais experientes. Defende, então, que essa função não pode ser incluída na base de cálculo se demonstrado que, na prática, a formação técnico-profissional mostra-se impossível no ambiente de trabalho. Até porque, a função de motorista de carreta exige habilitação na categoria “E” e idade acima de 21 anos, não sendo possível a contratação de aprendizes sem a CNH específica dessa categoria, cuja aprendizagem e habilitação só pode ser obtida junto a um centro de formação de condutores.

Dando razão à empresa, o juiz convocado Márcio José Zebende, relator do caso, explica que o contrato de aprendizagem tem como finalidade precípua a inserção dos jovens no mercado de trabalho, possibilitando-lhes aliar a formação teórica à prática profissional. Para resguardar o objetivo legal, o magistrado informa que o artigo 429 da CLT prevê que “os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

Segundo o relator, o cálculo da cota de aprendizes não incide sobre a totalidade de seus empregados, sendo considerados apenas aqueles que exerçam funções que requeiram efetiva formação profissional, alcançada por meio de aulas teóricas e atividades práticas desenvolvidas no local de trabalho. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Porém, lembra o magistrado que, mesmo que a CBO atribua a determinada profissão a necessidade de formação profissional, “não pode exigir de uma empresa a contratação de aprendizes para o exercício de função incompatível com a aprendizagem metódica, ainda que essa função demande formação profissional”. Por isso, no caso em questão, ele conclui ser inviável contratar jovens aprendizes, sem habilitação específica para conduzir veículos como carretas, apenas para que permaneçam ao lado dos motoristas durante as viagens, observando a condução dos veículos e apreendendo algumas informações teóricas. Até porque o contrato de aprendizagem exige que o contratado realize tarefas práticas metódicas e de complexidade progressiva, não podendo se resumir a assimilar na teoria algumas questões sobre o trabalho de motorista de carga. Para o relator, seria ainda pouco crível

que um candidato ao emprego, após passar pelo demorado e dispendioso processo de obtenção da CNH de categoria “E”, aceite ser contratado na condição de mero aprendiz.

Desta forma, o relator decidiu favoravelmente à empresa, declarando que “os empregados que exercem função de motorista de carreta na empresa autora não podem mais ser computados na base de cálculo das cotas para contratação de aprendizes, enquanto se mantiver o contexto normativo ora vigente no país”. Tendo em vista que o pedido baseia-se em direito provável e que há perigo na demora processual, a Turma determinou, de imediato, que os auditores-fiscais se abstenham de autuar a empresa, enquanto não transitar em julgado a decisão proferida no processo.

Processo - PJe: 0011272-73.2017.5.03.0167 (RO) — Acórdão em 05/07/2018.

Fonte: TRT 3ª Região

DECISÃO DO STF A FAVOR DA TERCEIRIZAÇÃO NÃO RESPALDA A PEJOTIZAÇÃO

Especialistas procurados pelo portal Convergência Digital - após a decisão do Supremo Tribunal Federal de validar a terceirização na atividade-fim das empresas - sustentam que a pejotização não se confunde, em hipótese alguma com a terceirização. Para a sócia da área Trabalhista do Rayes & Fagundes Advogados, Maria Beatriz Tilkian, explica que o STF analisou a terceirização de serviços existente anteriormente à reforma trabalhista.

“A divisão de trabalho, utilizando-se empresa terceirizada é válida desde que não se precarizem os direitos trabalhistas. Então, em realidade, se existe o vínculo de emprego não se pode terceirizar e nem pejotizar. É importante destacar que esta decisão do Supremo regulamenta situações anteriores à reforma trabalhista. Os contratos novos de prestação de serviços que são firmados agora, já são regidos pela lei nova, e não, pela súmula 331, que foi o objeto de análise dos ministros. Na prática, dificilmente uma empresa vai conseguir dispensar os empregados e contratá-los como terceirizados, porque no dia-a-dia pode ficar caracterizada a subordinação”, afirma.

A especialista diz que, após a decisão, há uma busca dos clientes para entender o processo de terceirização. “Há um maior interesse por aumentar o número de contratos terceirizados e esclarecer se este comportamento é válido ou não”, conclui. A Lei da Terceirização não possibilita a empresa demitir seu empregado atual para que ele se transforme em Pessoa Jurídica e, depois, seja recontratado, sentencia o sócio da Leite, Tosto e Barros Advogados, Fernando Rikalla.

Ele admite que o tema suscita dúvidas e há empresas ainda inseguras com relação ao novo modelo de trabalho. “O que se percebe também, é que a terceirização, ainda que gere uma determinada economia ou uma praticidade para os empresários, não deve ser praticada de forma irrestrita, em todos os setores e em todas as funções das empresas. Isso porque, a nosso ver, ainda há necessidade de se ter um colaborador - principalmente para realizar a atividade-fim - que tenha raízes na empresa, há determinado tempo”, reforça.

Já para o sócio e coordenador do grupo de Relações Sindicais do Peixoto & Cury Advogados e professor da FGV, Carlos Eduardo Dantas Costa, a permissão para terceirização, decorrente da decisão do STF, não legitima a terceirização em qualquer hipótese.

“Embora seja óbvio, é importante lembrar que só poderá ser terceirizada a atividade na qual o trabalhador não tenha que se comportar, no dia a dia, como empregado. Se ele (trabalhador), para desempenhar sua atividade precisa fazê-lo tal qual um empregado, ou seja, especificamente de modo subordinado ao empregador/tomador do serviço, não poderá ser contratado como “PJ”, porque seria uma fraude”, completa.

Fonte: Convergência Digital

SINDICATO NÃO PODE ACIONAR EMPRESA PARA COBRAR CONTRIBUIÇÃO

O sindicato tem legitimidade para postular a contribuição sindical. No entanto, essa ação não pode ser contra a empresa, e sim contra os empregados. Isso porque a medida afeta diretamente um direito do empregado, devendo ser garantido a ele o exercício da legítima defesa.

Com esse fundamento, a 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou decisão que havia obrigado

uma indústria a descontar a contribuição sindical. Como a corte reconheceu a ilegitimidade da indústria em figurar como réu, a ação foi extinta sem julgamento do mérito.

O caso começou quando o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e Mobiliário de Blumenau ajuizou ação, em fevereiro deste ano, pretendendo que a empresa promovesse o desconto e o recolhimento da contribuição sindical, equivalente a um dia de trabalho por ano, conforme previa a CLT antes das mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

O argumento era de que os novos dispositivos da lei seriam inconstitucionais, uma vez que a contribuição sindical seria um tributo e como tal não poderia ter sido modificada por lei ordinária — tese derrubada em julgamento recente do Supremo Tribunal Federal.

Na defesa, a empresa alegou que não poderia ser incluída no processo, destacando que a contribuição sindical passou a ter caráter facultativo após a entrada em vigor da nova legislação, que ainda condicionou o desconto à autorização prévia e expressa do trabalhador. No entanto, ao julgar o caso, o juiz Reinaldo Branco de Moraes, da Vara do Trabalho de Indaial, concordou à época com a tese do sindicato e acolheu o pedido, determinando que a empresa realizasse o desconto.

Ao recorrer da sentença, a empresa contestou mais uma vez a legitimidade do sindicato para propor ação, reiterando também que não deveria estar no polo passivo da demanda, ou seja, como réu, pois é “mera repassadora” da contribuição sindical. A desembargadora Gisele Pereira Alexandrino, relatora do recurso, não teve dúvida sobre a legitimidade do sindicato, porém concordou com a empresa quanto a sua ilegitimidade para figurar no polo passivo.

Para desembargadora, a obrigação imposta à ré — que é apenas de repasse — afeta direitos de terceiros, ou seja, dos empregados da empresa, que teriam os valores descontados de seus salários sem que fosse garantido a eles o direito de defesa.

“Os legitimados para figurar no polo passivo da demanda na qual o Sindicato da categoria profissional pleiteia a realização dos descontos da contribuição sindical independentemente da autorização prévia dos empregados, são os próprios empregados, e não a empregadora. Isso porque a obrigação eventualmente a essa imposta — que é apenas de repasse — implicaria a afetação de direitos de terceiros, sem que lhes fosse assegurado o amplo direito de defesa”, registrou a relatora no acórdão. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-12.

0000096-28.2018.5.12.0033

Fonte: Revista Consultor Jurídico

REFORMA TRABALHISTA: TRT DE MINAS REJEITA DISCUSSÃO SOBRE CONSTITUCIONALIDADE DA EXTINÇÃO DA OBRIGATORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

No caso analisado pela 10ª Turma do TRT de Minas, um sindicato insistia na cobrança da contribuição sindical de todos os empregados de uma empresa de transporte coletivo intermunicipal a ele vinculados, de forma compulsória. O autor sustentava a inconstitucionalidade das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida por “Reforma Trabalhista”. No entanto, a pretensão foi rejeitada pelos julgadores, que decidiram negar provimento ao recurso e manter a sentença, acompanhando o voto da desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria.

Em seu voto, a relatora lembrou que as alterações introduzidas nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT, ensejaram a extinção da compulsoriedade do desconto da contribuição sindical, passando a ser exigida autorização expressa dos empregados para o seu recolhimento. Segundo ela, houve a supressão da natureza jurídica tributária da contribuição que, anteriormente, era devida por todos aqueles que participavam de uma determinada categoria econômica ou profissional, independentemente de autorização.

Quanto ao direito pretendido, esclareceu que seria necessário o exame da constitucionalidade suscitada em controle difuso, ou seja, de forma incidental, o que pode ser exercido por qualquer órgão do Poder Judiciário. “Suscitada a inconstitucionalidade perante um dos órgãos fracionários do Tribunal, cabe a este, caso entenda procedente a arguição, encaminhá-la ao exame do Tribunal Pleno, resguardando a cláusula de reserva de plenário, consoante o disposto no art. 136 do Regimento Interno deste Regional e a previsão expressa no art. 97, da CR”, explicou.

De qualquer modo, considerou a arguição irrelevante no caso. É que a questão foi enfrentada recentemente pelo Supremo Tribunal Federal - STF, no julgamento da ADI nº 5794 e da ADC nº 55, em conjunto com outras 18 ADI's que também discutiam a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017. Em sessão realizada em 29.06.2018, o Pleno, por maioria de votos, julgou improcedentes os pedidos formulados nas ADI's e procedente o pedido formulado na ADC. A relatora citou a notícia veiculada no site do STF sobre o conteúdo da decisão.

Diante da decisão pela constitucionalidade das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, nos dispositivos mencionados pelo sindicato, a relatora não vislumbrou a existência de vício formal ou material. Citou o teor do artigo 28, parágrafo único, da Lei nº 9.868/99, segundo o qual “a declaração de constitucionalidade ou de inconstitucionalidade, inclusive a interpretação conforme a Constituição e a declaração parcial de inconstitucionalidade sem redução de texto, têm eficácia contra todos e efeito vinculante em relação aos órgãos do Poder Judiciário e à Administração Pública federal, estadual e municipal”.

Por fim, arrematou: “A decisão proferida pelo Excelso STF tem eficácia erga omnes e força vinculativa para toda a Administração Pública, nada mais havendo a ser discutido, acerca da constitucionalidade das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, relativamente à facultatividade da contribuição sindical”.

Nesse contexto, considerando a contribuição sindical devida apenas pelos empregados que expressamente autorizarem o desconto respectivo em seus salários, confirmou a improcedência dos pedidos formulados pelo sindicato autor.

Processo - PJe: 0010226-70.2018.5.03.0181 (RO) — Acórdão em 24/07/2018.

Fonte: TRT 3ª Região

EMPRESA PODE APLICAR COTA PARA DEFICIENTES DIFERENTE DA LEI, DECIDE TRT-2

A aplicação da cota prevista em lei para que empresas contratem portadores de deficiência pode ser diferenciada por incompatibilidade da atividade com o funcionário. Assim entendeu a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) ao negar recurso do Ministério Público do Trabalho contra uma empresa de segurança.

De acordo com o processo, a empresa conta com 993 empregados, o que a obrigaria a ter 4% de trabalhadores com deficiência, conforme prevê o artigo 93 da Lei 8.213/199.

Para a relatora, Thais Verrastro de Almeida, com os requisitos para o exercício da profissão de vigilante, principalmente acerca da aprovação em curso de formação que exige plena aptidão física, não é “razoável exigir a inserção de portadores de deficiência nestas condições, sob pena, inclusive, de danos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho”.

Além disso, a relatora considerou que a empresa firmou um Termo de Compromisso com sindicatos da categoria em que as partes estipularam “menores índices para as empresas de vigilância que aderissem, de forma gradual, para que passassem a cumprir, no futuro, a reserva de vagas prevista na legislação”.

A defesa da empresa, feita advogada Fernanda Perregil, do escritório Melcheds - Mello e Rached Advogados, sustentou que o termo teve, inclusive, aval e fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

“Não se trata de ‘reduzir’ percentual previsto em lei, mas apenas de se adequar à realidade das empresas de vigilância para o efetivo cumprimento da lei, como aliás, constou expressamente na cláusula 2ª do próprio documento”, afirmou a magistrada.

O caso trata da ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho e que pedia dano moral coletivo pela conduta irregular de uma empresa de segurança sobre cotas para pessoas com deficiência. O pedido foi julgado improcedente no juízo de primeiro grau.

Processo: 1000669-68.2017.5.02.0710

Fonte: Revista Consultor Jurídico

PROPRIETÁRIO DE TERCEIRIZADA QUE ALEGA VÍNCULO EMPREGATÍCIO AGE DE MÁ-FÉ

De acordo com o artigo 3º da CLT, para configuração de uma relação de emprego é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Com esse entendimento, o juiz Edson Carvalho Barros Junior, da 4ª Vara do Trabalho de Rio Branco, condenou o dono de uma terceirizada a pagar multa e honorários advocatícios por litigância de má-fé.

O autor que ajuizou reclamação trabalhista contra a Sky afirmou que foi admitido em janeiro de 2013 e demitido sem justa causa em maio de 2017. Ele alegou que foi obrigado pela ré a constituir empresa para prestar serviço e que, apesar disso, permaneceu subordinado à companhia.

Sustentou terceirização ilícita da atividade-fim e pediu o reconhecimento de vínculo empregatício e o pagamento das parcelas rescisórias do término do contrato. Deu valor à causa de R\$ 1.184.200,00.

A Sky contestou o pedido negando a existência de vínculo empregatício com o reclamante. A tese foi acatada pelo juiz Edson Junior que, com base no depoimento do autor, afirmou que além das provas revelarem que não houve relação de empregado, o autor agiu com má-fé em seu pedido.

“O reclamante mentiu em seu depoimento, tentando ludibriar o julgador. Vê-se claramente que o reclamante alterou a verdade dos fatos, e quando seu depoimento se tornava contraditório, mudava a versão dos fatos”, afirmou o magistrado.

Segundo a decisão, “o reclamante negou ter empregados, depois confessou ter tido 12 empregados. O reclamante negou ter dispensado empregados, depois confessou ter dispensado uma empregada. O reclamante afirmou que a Sky pagava as contas de energia elétrica, água, internet do seu estabelecimento, mas depois confessou que tais contas eram pagas com os valores recebidos por sua própria empresa em razão do contrato de natureza civil”.

A condenação ao pagamento de multa, nos termos dos artigos 793-A, 793-B-II e 793-C da CLT, foi de 2,5% do valor da causa: R\$ 29.618,25. Além disso, o juiz determinou que o autor arcasse com os honorários advocatícios, uma vez que a ação foi ajuizada após a vigência da reforma trabalhista.

Processo 0000204-54.2018.5.14.0404

Fonte: Revista Consultor Jurídico

VERBA RESCISÓRIA QUE VENCE NO SÁBADO PODE SER PAGA NA SEGUNDA-FEIRA, REAFIRMA TST

Como os bancos não têm expediente aos sábados, as verbas rescisórias que vencem nesse dia podem ser pagas na segunda-feira, sem aplicação de multa. O entendimento foi reafirmado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao reformar acórdão que havia aplicado multa por atraso no pagamento.

Na ação, a empresa alegou que, como cairia num sábado, o prazo de dez dias para a quitação das verbas rescisórias deveria ser estendido até o primeiro dia útil subsequente, uma segunda-feira, data em que foi homologada a rescisão no sindicato e efetuado o pagamento.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Leopoldo (RS) aplicou a multa por entender que a empresa havia descumprido o artigo 477, parágrafo 6º, alínea “b”, da CLT. De acordo com a sentença, a empregadora, sabendo que o prazo terminaria num sábado, deveria ter providenciado o pagamento antecipado. Esse entendimento foi mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

O relator do recurso, ministro Alexandre Luiz Ramos, destacou que a Orientação Jurisprudencial 162 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST orienta que a multa não é devida quando o último dia do prazo para pagamento das verbas rescisórias cair em sábado, domingo ou feriado. “Não há nesses dias expediente em bancos, tampouco no órgão do Ministério do Trabalho, devendo-se prorrogar o vencimento para o primeiro dia útil subsequente ao vencido”, observou.

Ainda conforme o relator, o artigo 132, parágrafo 1º, do Código Civil dispõe que, “se o dia do vencimento cair em feriado, considerar-se-á prorrogado o prazo até o seguinte dia útil”. Por sua vez, o parágrafo único do artigo 775 da CLT prevê que “os prazos que vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte”. A decisão foi unânime. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

RR-20168-96.2016.5.04.0334

Fonte: Revista Consultor Jurídico

EMPRESA É CONDENADA EM DANOS MORAIS POR NÃO OFERECER BANHEIROS SEPARADOS POR SEXO NO LOCAL DE TRABALHO

Uma empresa de armazenagem e transporte de mercadorias foi condenada a pagar indenização de R\$ 3 mil a uma ex-empregada por não disponibilizar banheiro feminino no local de trabalho. Para o juiz Daniel Gomide de Souza, da 3ª Vara do Trabalho de Betim, a empregada sofreu constrangimento de gênero, por se ver obrigada a frequentar o mesmo banheiro dos colegas do sexo masculino.

Na sentença, o magistrado ressaltou que a Norma Regulamentar nº 24 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), como medida de proteção ao gênero no ambiente de trabalho, exige que o empregador providencie banheiros separados por sexo no local de trabalho, o que, entretanto, não era respeitado pela empresa. Segundo o juiz, ao descumprir a obrigação legal, a empresa obrigou a ex-empregada a usar o mesmo banheiro utilizado pelos homens, causando-lhe constrangimento de gênero, em ofensa à dignidade da trabalhadora.

Na conclusão do juiz, a conduta ilícita da empresa trouxe prejuízos morais à trabalhadora, que devem ser reparados, diante da configuração da responsabilidade civil do empregador.

Ao fixar o valor da indenização a ser pago à ex-empregada, o magistrado levou em conta a situação vivenciada por ela, o caráter punitivo e pedagógico, o princípio do não enriquecimento sem causa e, ainda, a capacidade econômica da empresa. Há recurso em trâmite no TRT-MG.

Processo - PJe: 0011822-05.2014.5.03.0028

Fonte: TRT 3ª Região

TRABALHADOR QUE ATUAVA COMO VIGIA NÃO TEM DIREITO AO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DEVIDO AOS VIGILANTES

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) decidiu que um trabalhador que atuava como vigia não tem direito a receber adicional de periculosidade, porque a função que ele exercia não se confunde com a dos vigilantes, a quem o pagamento é devido. Conforme o relator do acórdão, desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda, o adicional previsto no inciso II do artigo 193 da CLT não se dirige ao vigia, mas ao vigilante, profissional que, além de exercer a guarda pessoal e patrimonial, possui a responsabilidade de coibir ações criminosas, atividade para a qual é exigido maior preparo e capacidade técnica do trabalhador. A decisão confirmou neste ponto a sentença do juiz Horismar Carvalho Dias, da 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Cabe recurso da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O trabalhador foi contratado para atuar em um grupo de empresas em dois períodos distintos: primeiramente como porteiro e depois como vigia. No entanto, alegando que na prática também prestou serviços de vigilante, ele ajuizou um processo na Justiça do Trabalho para requerer, entre outros pedidos, o acréscimo salarial pelo acúmulo de funções e o adicional de periculosidade. No primeiro grau, o juiz Horismar Carvalho Dias indeferiu os pedidos ao avaliar que não foram comprovados o acúmulo de funções nem a exposição permanente a riscos. O magistrado constatou que o trabalhador atuou somente como porteiro e vigia, e não como vigilante, e citou decisões do TRT-RS que negam o direito de adicional de periculosidade a quem desempenha essas atividades. Insatisfeito, o autor da ação ingressou com um recurso ordinário para contestar a sentença no segundo grau.

Ao analisar o processo, os desembargadores da 9ª Turma concordaram com a análise da sentença do primeiro grau, e afirmaram que o recorrente jamais desempenhou atividades de vigilante, e sim apenas de vigia. O relator do acórdão, desembargador João

Alfredo Miranda, citou exemplos da doutrina e da jurisprudência para ressaltar a diferença entre essas duas atividades. Conforme os esclarecimentos do acórdão, o vigia é um guarda de bens que tem a função de circular pelo estabelecimento do seu empregador para observar os fatos por meio da ronda, e não está obrigado a prestar outros serviços. Já os vigilantes exercem funções semelhantes à do policiamento, e precisam impedir eventuais ações criminosas contra os bens do empregador. Ambos, evidentemente, sofrem risco de vida. Porém, a atividade do vigilante é mais perigosa e exige maior especialização e destreza que a do vigia, que exerce função estática e que permite maior proteção, explicou o relator. O desembargador acrescentou que as atividades dos vigias e dos vigilantes são regulamentadas por legislações diferentes, e salientou que o vigilante precisa preencher os requisitos listados na Lei 7.102/1983, entre os quais, ter sido aprovado em curso de formação específica e estar registrado na Delegacia Regional do Trabalho. Com base nesse entendimento, os magistrados da 9ª Turma negaram o pedido de adicional de periculosidade, julgando que o trabalhador não estava exposto a risco permanente de roubos ou de outras espécies de violência física, critérios previstos no texto da CLT.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TRT-8 DESAUTORIZA LIMINAR QUE NEGOU VIGÊNCIA À REFORMA TRABALHISTA COM ARGUMENTOS POLÍTICOS

O TRT da 8ª região concedeu segurança contra decisão que negou vigência à previsão da reforma trabalhista de dispensa imotivada sem prévia autorização do sindicato.

A decisão de tutela de urgência foi concedida nos autos de ação coletiva que tramita na 11ª vara do Trabalho de Belém. A empresa, do ramo de ensino privado, informou que está realizando uma reestruturação de seu quadro de professores, de acordo com a sua estratégia de reposicionamento no mercado. E que a decisão de tutela revela “ativismo ideológico pelo Poder Judiciário”. Na decisão o magistrado de piso consignou:

“A demissão coletiva [...] ofende princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB) e da valorização do trabalho e do emprego (art. 1º, IV, 6º e 170, VIII, da CRFB), sobretudo por deixar sem emprego uma grande quantidade de pessoas, afetando suas famílias e o convívio social.”

A relatora do mandado de segurança, desembargadora Mary Anne Medrado, ao deferir o pedido liminar da empresa, consignou que o referido provimento jurisdicional incorria em danos graves e irreparáveis (ou de difícil reparação), vulnerando prerrogativas legal e constitucionalmente outorgadas à impetrante.

“Impede salientar a inadequação da aplicação da perigosa técnica da ponderação de princípios (“valores”), que, não raro, já tem sido manipulada para conferir aparência de juridicidade a voluntarismos desgarrados do Direito positivo, mas que deve circunscrever-se às situações nas quais a ordem jurídico-constitucional não apresente expressa solução para a questão jurídica apreciada, e não é a hipótese do caso sob exame.”

Ausência de fundamentação

Ao apreciar o mérito do mandamus, a relatora reiterou que a decisão contra a qual se volta o writ tipifica hipótese de nulidade por ausência de fundamentação, consoante preconizado no art. 489, § 1º, II e III, do CPC/15, já que não fez constar as razões pelas quais negou validade à atual redação dos arts. 477 e 477-A da CLT.

“Carece de fundamentação constitucionalmente adequada pronunciamento judicial que, deferindo tutela de urgência com efeitos radicalmente restritivos a liberdades fundamentais, apoia-se na referência genérica a princípios abstratamente indeterminados, pois, nessa medida, tem-se justificação retórica remissível ao conteúdo de decisões arbitrárias.”

Mary Anne Medrado afirmou que o art. 477-A da CLT, incluído pela reforma trabalhista, enuncia norma presumivelmente constitucional e bastante para gerar confiança legítima nos destinatários, dimensionando o direito potestativo dos empregadores privados, que ficam autorizados a promover demissões coletivas independentemente da chancela negocial dos sindicatos.

“O Judiciário, enquanto comprometido com a defesa da ordem jurídica mediante “argumentos de princípio” respeitantes à Constituição e às Leis da República, deve deferência à repartição funcional do Poder e, assim, não pode decidir, de forma anômala, com argumentos políticos, degradando-se à condição de palco para acolhimento da lamentação de ideologias derrotadas nas instâncias de representação política. (...)

Em matéria de demissões coletivas, a Constituição Federal não revela obstáculo à liberdade de conformação do legislador ordinário.”

Conforme a desembargadora, a presunção de constitucionalidade e a confiança legítima gerada pela norma, que conferem, à impetrante, proteção fundada na dimensão subjetiva da segurança jurídica, bastam para descaracterizar o “fumus boni iuris” da tutela antecipatória.

Assim, concedeu a segurança para desautorizar a concessão, no âmbito do juízo de 1º grau, de medida jurisdicional que, antes do trânsito em julgado da referida ação coletiva, tenha o condão de antecipar os efeitos dos pedidos formulados pelo sindicato. O entendimento da relatora foi seguido pela maioria da Seção Especializada.

Processo: 0001114-34.2017.5.08.0000

Fonte: Migalhas

JUSTIÇA AFASTA PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÕES AO SISTEMA S

Uma consultoria paulista obteve na Justiça sentença que a libera do pagamento da contribuição ao Sebrae. A decisão é da juíza Tatiana Pattaro Pereira, da 13ª Vara Cível de São Paulo. Ela entendeu que a Emenda Constitucional nº 33, de 2001, exclui a possibilidade de incidência das contribuições do Sistema S (Sebrae, Sesc e Sesi, entre outros) sobre a folha de salários.

As contribuições ao Sistema S são alvo de estudo do futuro ministro da Economia, Paulo Guedes. Ele considera o custo das entidades com estrutura administrativa e publicidade elevado.

“Fica claro que as alterações trazidas pela EC nº 33/2001 excluíram a possibilidade de incidência das contribuições sobre a folha de salários”, afirma a juíza na decisão. O mesmo entendimento foi adotado em tutela antecipada (espécie de liminar) que afasta as contribuições ao Sebrae e ao Incra.

A EC 33 incluiu o parágrafo 2º no artigo 149 da Constituição Federal, que trata das contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas. Segundo a letra a desse parágrafo, essas contribuições só poderão ter alíquota “ad valorem” se a base de cálculo for o faturamento, a receita bruta ou o valor da operação e, no caso de importação, o valor aduaneiro.

Até agora, a jurisprudência sobre as contribuições ao Sistema S é majoritariamente contrária aos contribuintes. Porém, no caso da consultoria, a juíza considerou que, em 2010, o Supremo Tribunal Federal (STF) aceitou analisar, com repercussão geral, a constitucionalidade da incidência dessas contribuições sobre a folha (RE nº 603624). Ainda não há data para o julgamento.

A juíza ainda destacou na sentença (processo nº 5011013-26.20 17.4.03.6100) que o STF, no julgamento da inclusão do ICMS no cálculo do PIS e da Cofins-Importação (RE nº 559.937), também com repercussão geral, assentou o entendimento de que as bases de cálculo previstas no artigo 149 da Constituição “não comportam elastecimento, sendo o rol taxativo”.

De acordo com o advogado Vinicius de Barros, do Teixeira Fortes Advogados, que representa a empresa paulista no processo, a contribuição ao Sebrae varia, conforme a atividade (indústria, comércio ou serviço), de 0,3% a 0,6% ao mês. “Com a sentença, a empresa já pode deixar de fazer o recolhimento. Só a restituição dos valores pagos precisa do trânsito em julgado [quando não cabe mais recurso]”, diz.

Barros explica que cabe recurso contra a sentença e a palavra final ficará com o Supremo. Ele acredita que a decisão dos ministros poderá ser favorável às empresas. “O parecer da Procuradoria-Geral da República nessa ação está de acordo com a tese do contribuinte.”

Com base nessa sentença, o advogado já tenta conseguir o mesmo entendimento para a contribuição ao Incra, que também incide sobre a folha de pagamentos (Decreto-Lei nº 1.146/70). “Pedimos separadamente, mas vamos reforçar nossa tese com a sentença”, afirma. Segundo Barros, a alíquota da contribuição ao Incra varia de 0,2% a 2,7%, também de acordo com a atividade da empresa.

Para Rodrigo Maito da Silveira, do Dias Carneiro Advogados, a tese acolhida pela magistrada é arrojada e pode ganhar força a depender

de como o STF julgar o tema. “A sentença merece ser acompanhada e poderá ser utilizada por outros contribuintes para tentar afastar a cobrança de contribuições, com exceção das tratadas pelo artigo 195 da Constituição [que financiam a seguridade social]”, diz.

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) já apresentou recurso contra a sentença. Por nota, afirma que fundamenta-se na inexistência de qualquer incompatibilidade entre a base de cálculo da contribuição ao Sebrae, na forma da Lei nº 8.029, de 1990, e as bases econômicas mencionadas no artigo 149 da Constituição.

Com o mesmo argumento da sentença, porém, o escritório Souto Correa Advogados conseguiu tutela antecipada contra as contribuições ao Sebrae e ao Incra, para uma empresa de tecnologia. “Como a folha de salários não se encontra entre as grandezas previstas na atual redação do parágrafo 2º do artigo 149 da Constituição, as contribuições para o Sebrae e para o Incra tornaram-se inconstitucionais”, diz Henry Lummertz, que representa a empresa na ação.

Na decisão (ação nº 15027-47. 2017.4.01.3400), o juiz Bruno Anderson Santos da Silva, da 3ª Vara Federal do Distrito Federal, declarou “a inexistência de relação jurídica entre as partes que obrigue as autoras ao recolhimento das contribuições ao Sebrae, à Apex-Brasil, à ABDI e ao Incra, incidentes sobre a folha de salários, reconhecendo que os valores cobrados foram recolhidos indevidamente e condenando a União à restituição dos valores recolhidos até o quinquênio que antecedeu o ajuizamento da ação”.

Fonte: Valor Econômico

FÉRIAS PAGAS PARCIALMENTE ANTES DO INÍCIO MOTIVA PAGAMENTO EM DOBRO

O gozo das férias no período adequado não afasta a consequência do atraso.

A falta do pagamento integral das férias até dois dias antes do início do período gera o direito de o empregado receber em dobro a remuneração correspondente, apesar de tê-las usufruído no período adequado. Com essa compreensão, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Companhia de Águas e Esgotos do Estado do Rio Grande do Norte (CAERN) a remunerar em dobro um eletromecânico.

Pagamento parcelado

Na reclamação trabalhista, ele relatou que a empresa pagava antecipadamente apenas o terço constitucional (artigo 7º, inciso XVII, da Constituição da República), o abono pecuniário dos 10 dias vendidos e o adiantamento de parte das férias. Segundo o empregado, a CAERN, ao realizar o pagamento de forma parcelada, não observou o prazo de dois dias previsto no artigo 145 da CLT. Então, pediu o pagamento em dobro com base no artigo 137 CLT.

O juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido. Nos termos da sentença, o empregado tem o direito de receber em dobro a parcela não recebida no prazo, pois o acerto de apenas parte da remuneração de férias constituiu atraso passível de punição. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região afastou a condenação ao destacar que o empregado optou por aquela forma de remuneração e usufruiu férias dentro do período previsto em lei (artigo 134 da CLT).

Finalidade

A Primeira Turma restabeleceu a sentença ao julgar recurso de revista do eletromecânico. Segundo os ministros, o pagamento antecipado das férias e do acréscimo de 1/3, tem a finalidade de fornecer recursos para o empregado aproveitar o período de descanso. “Assim, o pagamento em desacordo com o prazo estabelecido no artigo 145 da CLT frustra a finalidade do instituto”, registrou a Turma no acórdão que formalizou a decisão.

Contra o argumento de que o eletromecânico aproveitou as férias no período adequado, os ministros lembraram a orientação da Súmula 450 do TST. De acordo com ela, é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no artigo 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo de dois dias previsto no artigo 145.

A decisão foi unânime, mas houve a interposição de embargos à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), ainda não julgados.

Processo: RR-979-69.2016.5.21.0008

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

VIGILANTE RECEBERÁ PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS PORQUE EMPRESA NÃO RESPEITOU PERÍODO DE DESCANSO DA JORNADA 12X36

Uma empresa de segurança foi condenada ao pagamento de horas extras sobre o trabalho excedente a oito horas diárias e 44 semanais a um empregado formalmente submetido ao regime 12x36. A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por unanimidade, considerou o regime de compensação inválido por não ter sido respeitado o intervalo de 36 horas de descanso entre uma jornada e outra.

O pedido da adoção do regime de 8 horas diárias e 44 semanais havia sido negado pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul. A decisão se baseou na convenção coletiva da categoria que autorizava a compensação da jornada de trabalho no regime de 12 horas trabalhadas para 36 de descanso. Inconformado, o trabalhador recorreu ao Tribunal.

Ao analisar o recurso, observou-se que os registros de ponto apresentados pela empresa revelavam que o empregado trabalhava em jornadas de doze horas mas não era respeitado o intervalo de 36 horas de descanso. Por vários meses, de forma habitual, se verificava o registro de trabalho em três dias consecutivos. No ano de 2012, somente em julho foi respeitado o período de descanso de 36 horas entre uma jornada e outra. O contrato de trabalho e as normas coletivas da categoria preveem a adoção do regime 12x36, mas em diversas oportunidades o demandante trabalhou sem a folga de 36 horas. Isso compromete a finalidade essencial do regime compensatório, que é a prorrogação de horário com vista à supressão de jornada posterior. Esses procedimentos desvirtuam a sistemática autorizada nos instrumentos coletivos, contrariando a legislação trabalhista, especialmente as normas previstas na Constituição, analisa o desembargador relator, João Batista de Matos Danda.

Diante do comprovado desrespeito ao período de descanso, o magistrado declarou inválido o regime compensatório adotado e condenou a empresa a pagar o adicional de hora extra sobre a parcela da jornada acima de oito horas e a hora cheia mais o adicional sobre o período trabalhado além de 44 horas semanais. A decisão já transitou em julgado.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

VIGILANTE QUE PREFERIA IR COM SEU PRÓPRIO CARRO PARA O TRABALHO NÃO CONSEGUE REEMBOLSO DE DESPESAS

Um vigilante que preferia ir de carro próprio para o trabalho não deverá receber reembolso de despesas com combustível, nem indenização por depreciação do veículo. A decisão é da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) e confirma, no aspecto, sentença da juíza Kelen Patricia Bagetti, da 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao ajuizar a ação, o autor alegou que exercia suas atividades em local onde não circulava transporte público regular, portanto realizava os deslocamentos em seu veículo, totalizando 40 minutos diários de trajeto e um gasto mensal superior ao do auxílio-combustível disponibilizado pela empresa. Ele requereu que lhe pagassem as horas in itinere, as diferenças dos valores gastos com combustível, além de ressarcimento pela depreciação do veículo particular.

A juíza argumentou que, de acordo com a legislação brasileira, as horas in itinere só devem ser pagas em caso de exceção, que se configura somente quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecer a condução. Em depoimento à magistrada, o autor relatou, ao contrário do afirmado na petição inicial, ter trabalhado em local onde circula transporte público. Para a magistrada, ficou claro, portanto, que ele utilizava o veículo particular por conveniência, uma vez que os ônibus passavam a cada 30 minutos durante a semana e de hora em hora nos finais de semana, alegando que se perdesse o ônibus não conseguiria chegar no horário. O empregador não está obrigado a ressarcir as despesas de combustível e depreciação do veículo utilizado para o deslocamento ao trabalho, especialmente quando o uso do veículo ocorre por opção e conveniência do empregado, destacou a magistrada.

Ao analisarem recurso interposto pelo autor, os desembargadores da 5ª Turma seguiram o entendimento do primeiro grau, por unanimidade. Participaram do julgamento a desembargadora Karina Saraiva Cunha (relatora), o desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa e a juíza convocada Maria Silvana Rotta Tedesco.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

DECISÕES DO TRT-MG ABORDAM HORAS “IN ITINERE” E DIREITO ADQUIRIDO NA REFORMA TRABALHISTA

Decisões recentes do TRT de Minas garantiram a empregados de uma mineradora, contratados antes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467) que entrou em vigor em 11/11/2017, o direito ao recebimento das horas in itinere, como extras, enquanto durar o vínculo de emprego.

O termo jurídico em latim pode ser entendido como “horas na estrada” ou no itinerário de casa para o trabalho e vice-versa. O cômputo das horas in itinere na jornada de trabalho era garantido pela Súmula 90 do TST e pelo parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, com a redação dada Lei nº 10.243/2001, nos seguintes termos: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, em 11/11/2017, o parágrafo 2º passou a ter a seguinte redação: “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”.

Os casos mencionados envolveram trabalhadores de uma mina, sendo discutidas nos processos questões relacionadas ao fornecimento de condução pela empresa até o local de trabalho, levando-se em conta trajetos e horários praticados, compatibilidade de horários de linhas de transporte de público, inclusive intermunicipal. Questionou-se se a nova legislação poderia afetar os contratos de trabalho em vigor.

Com base nas provas, os juízes de 1º grau deferiram diferenças de horas in itinere, como extras, no período contratual anterior à nova lei, julgando improcedentes os pedidos a partir da vigência, em 11/11/2017. Mas o sindicato autor das ações coletivas recorreu e conseguiu reverter as decisões. O posicionamento que prevaleceu em 2º grau foi o de que a reforma trabalhista, que excluiu a obrigação do empregador de pagar as horas in itinere, não pode se sobrepor a direitos já conquistados. Assim, foi determinado o pagamento enquanto durar o contrato de trabalho.

São os fundamentos de duas decisões, em especial, que veremos nesta matéria. Para conhecimento do leitor, citaremos, ao final, ementas de outros julgados da Casa, inclusive em sentidos diversos, uma vez que a discussão sobre o tema ainda é intensa.

“A CLT protege mais do que o direito adquirido do trabalhador, tutela até mesmo o seu status jurídico” (Des. José Eduardo de Resende Chaves Jr)

Acompanhando o voto do desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, a 1ª Turma do TRT de Minas deu provimento parcial ao recurso do sindicato autor para excluir da condenação a limitação temporal que havia sido imposta na sentença. A decisão repudiou a possibilidade de a lei alterar para pior situações de empregados com contratos em curso.

O relator explicou que o Direito do Trabalho tem regra própria de intertemporalidade, qual seja, o artigo 912 da CLT, que prevê que “os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”. O dispositivo impõe a aplicação da norma consolidada aos contratos de trabalho em curso, de modo a se poder afirmar que a reforma alcançará os contratos em curso.

Todavia, segundo ele, o efeito imediato nas relações em curso não é indiscriminado. Restringe-se às normas de caráter imperativo. No aspecto, pontuou que o artigo 444 da CLT consagra o caráter contratual e de livre dispositividade das normas trabalhistas, excetuando “tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Foi explicado que as normas de caráter imperativo na CLT são aquelas que induzem proteção ao empregado, quer seja no plano da condição econômica, quer no plano da saúde e segurança do trabalho. Essa a interpretação mais lógica, aos olhos do desembargador, não só diante dos preceitos constitucionais de intertemporalidade da lei, em geral e, em especial, sobre as relações de trabalho, como também da positividade da própria CLT.

Ele destacou uma norma, em suas palavras um pouco esquecida, quase em branco, mas que, nos termos do artigo 2º da Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro, ainda continua em vigor. Trata-se do artigo 919 da CLT, que prevê que “Ao empre-

gado bancário, admitido até a data da vigência da presente Lei, fica assegurado o direito à aquisição da estabilidade nos termos do art. 15 do Decreto nº 24.615, de 9 de julho de 1934”.

Segundo o magistrado, o dispositivo legal foi além da própria teoria do direito adquirido, explicitando que o efeito imediato das normas imperativas não poderia afetar para pior o estatuto jurídico dos empregados cujos contratos de trabalho estivessem em curso. Na oportunidade, assegurou-se aos bancários o direito à estabilidade bienal, prevista no Decreto nº 24.615/1934, ainda que não tivessem completado o biênio na data de promulgação da CLT.

Conclusão - Com esses fundamentos, a Turma de julgadores seguiu o entendimento do relator para afastar a limitação temporal imposta à condenação, no que se refere à vigência da Lei nº 13.467/2017, determinando que devem ser pagas horas in itinere aos substituídos que já tinham o contrato de trabalho em curso em 11/11/2017, enquanto perdurar o vínculo de emprego.

Proc nº 0011599-55.2017.5.03.0090 (RO) - Data 01/10/2018

Des. Sérgio Peçanha: Lei nova não pode afetar direito adquirido dos empregados

Em caso similar, envolvendo as mesmas partes, a 8ª Turma, por maioria de votos, também deu provimento parcial ao recurso apresentado pelo sindicato autor para afastar a limitação temporal estabelecida na sentença em relação aos contratos de trabalho firmados antes de 11 de novembro de 2017. A decisão estendeu a condenação relativa às horas in itinere ao período de vigência da Lei nº 13.467/17, ou seja, a partir do 11/11/2017, observando-se parâmetros fixados na sentença.

Para o relator, desembargador Sérgio da Silva Peçanha, a modificação da redação do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT não pode incidir retroativamente às situações pretéritas consolidadas, como pretendia a empresa. Isto porque as normas de direito material não são aplicáveis aos fatos ocorridos antes da vigência da lei. Nos fundamentos, apontou o artigo 5º, XXXVI, da Constituição e o artigo 6º da LINDB, reportando-se ao princípio da irretroatividade da norma. “A norma editada não possui efeito retroativo e deve respeitar as situações consolidadas até sua entrada em vigor”, concluiu.

Direito adquirido - Com relação ao período posterior ao início da vigência da Lei nº 13.467/17, reconheceu haver direito adquirido. Mesmo em relação aos contratos vigentes, caso dos trabalhadores representados no processo, entendeu que a nova legislação não pode afetar o direito adquirido dos empregados.

O magistrado fundamentou que no Direito do Trabalho vigora o princípio da condição mais benéfica, que compõe, juntamente com o princípio do in dubio pro misero (em caso de dúvida, beneficia-se o empregado) e da aplicação da norma mais favorável, a tríplice vertente do princípio da proteção. Registrou, ainda, que, em obediência ao princípio constitucional assegurado no artigo 5º, inciso XXXVI, a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Por se tratar de condição mais benéfica, considerou que as horas in itinere aderiram ao contrato de trabalho, incorporando-se ao patrimônio jurídico dos trabalhadores. Nesse contexto, a possibilidade de supressão da parcela foi rejeitada, sob pena de configurar a alteração contratual lesiva, rechaçada pelo artigo 468 da CLT. Este dispositivo prevê que “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Nesse sentido, o julgador citou o caput do artigo 7º, que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Esse, justamente, o norte a ser perseguido pelo legislador.

Explicando melhor, assinalou que o princípio da condição mais benéfica assegura a preservação da cláusula contratual mais favorável ao trabalhador, a qual adere ao contrato de trabalho, revestindo-se de caráter de direito adquirido. Assim, não se admitem modificações, ainda que seja editada norma prevendo situação diversa.

“O cômputo das horas in itinere na jornada de trabalho aderiu ao contrato de trabalho dos empregados, não podendo ser modificado por lei posterior, por se tratar de direito adquirido, protegido constitucionalmente, conforme art. 5º, XXXVI, da CR/88”, concluiu o relator.

Nesse contexto, reconheceu que a Lei nº 13.467/2017 tem aplicação imediata e geral a partir de sua vigência, respeitado, contudo, o direito adquirido dos empregados que tiveram seus contratos rescindidos antes da entrada em vigor da referida lei e daqueles, cujos contratos estavam vigentes antes da publicação dessa norma. Ao caso, aplicou o disposto no artigo 6º da LINDB, segundo o qual: “A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

Para o desembargador, se não houvesse o reconhecimento do direito adquirido do trabalhador, aí sim haveria redução do patrimônio não apenas jurídico do trabalhador, como também econômico, em face da redução salarial. Neste caso, haveria afronta à previsão constitucional de irredutibilidade de salários (artigo 7º, VI, da CR/88).

Nesse cenário, a decisão considerou que as modificações de direito material introduzidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, quando desfavoráveis aos empregados, não têm efeito sobre os contratos que já se encontravam em vigor, em casos como o julgado.

Mesmo em relação ao período de vigência da Lei da Reforma, considerou não haver como se excluir a obrigação da empregadora quanto à condenação ao pagamento das horas in itinere, já que os contratos de trabalho analisados estavam em vigor quando da modificação da norma.

Com esses fundamentos, negou provimento ao recurso da ré e deu provimento parcial ao do sindicato autor para afastar a limitação temporal estabelecida na origem e, em relação aos contratos de trabalho firmados antes do dia 11.11.2017, estender a condenação ao pagamento das horas in itinere e reflexos para o período contratual posterior a essa data. Por maioria de votos, a Turma de julgadores acompanhou o entendimento.

0011539-82.2017.5.03.0090 (RO) – Data: 03/10/2018

Fonte: TRT-MG

DESRESPEITO AO PERÍODO DE DESCANSO NA JORNADA 12X36 ACARRETA PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

Uma empresa de segurança foi condenada ao pagamento de horas extras sobre o trabalho excedente a oito horas diárias e 44 semanais a um empregado formalmente submetido ao regime 12x36. A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por unanimidade, considerou o regime de compensação inválido por não ter sido respeitado o intervalo de 36 horas de descanso entre uma jornada e outra.

O pedido da adoção do regime de 8 horas diárias e 44 semanais havia sido negado pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul. A decisão se baseou na convenção coletiva da categoria que autorizava a compensação da jornada de trabalho no regime de 12 horas trabalhadas para 36 de descanso. Inconformado, o trabalhador recorreu ao Tribunal.

Ao analisar o recurso, observou-se que os registros de ponto apresentados pela empresa revelavam que o empregado trabalhava em jornadas de doze horas mas não era respeitado o intervalo de 36 horas de descanso. Por vários meses, de forma habitual, se verificava o registro de trabalho em três dias consecutivos. No ano de 2012, somente em julho foi respeitado o período de descanso de 36 horas entre uma jornada e outra. “O contrato de trabalho e as normas coletivas da categoria preveem a adoção do regime 12x36, mas em diversas oportunidades o demandante trabalhou sem a folga de 36 horas. Isso compromete a finalidade essencial do regime compensatório, que é a prorrogação de horário com vista à supressão de jornada posterior. Esses procedimentos desvirtuam a sistemática autorizada nos instrumentos coletivos, contrariando a legislação trabalhista, especialmente as normas previstas na Constituição”, analisa o desembargador relator, João Batista de Matos Danda.

Diante do comprovado desrespeito ao período de descanso, o magistrado declarou inválido o regime compensatório adotado e condenou a empresa a pagar o adicional de hora extra sobre a parcela da jornada acima de oito horas e a hora cheia mais o adicional sobre o período trabalhado além de 44 horas semanais. A decisão já transitou em julgado.

Fonte: TRT 4ª Região

Ministério alerta sobre erros em contratos de teletrabalho

MODALIDADE PREVISTA NA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA VEM SENDO USADA NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS QUE SE ENQUADRAM NAS CATEGORIAS DE TRABALHO EXTERNO E TERCEIRIZADO

Uma das novidades da modernização da legislação trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, é a normatização do teletrabalho, que permite ao funcionário ter vínculo empregatício sem precisar exercer as funções nas dependências da empresa. Por ser uma alteração nas relações de trabalho, ainda há empregadores com dúvidas e o Ministério do Trabalho (MTb) está verificando situações em que vigilantes, serventes de obras e até mesmo motoristas de caminhão são contratados, equivocadamente, nessa

modalidade. “Os estabelecimentos tendem a confundir teletrabalho com trabalho externo ou terceirização”, afirma o especialista em Políticas Públicas do MTb Marcelo de Sousa.

Ele salienta que, para evitar a contratação equivocada, é preciso entender as diferenças entre teletrabalho e trabalhos de outras naturezas. Pelo teletrabalho, o empregado pode exercer jornadas fora das instalações físicas da empresa, desde que cumpra as mesmas funções previstas para o local de trabalho. É o chamado “home office”, facilitado pela tecnologia da informação e que agora é regulamentado.

Expediente interno - Nesse caso, o trabalhador pode exercer suas funções em casa ou qualquer outro local, desde que faça uso de alguma tecnologia que facilite a comunicação, como a internet. “A natureza da função exercida deve ser de expediente interno, mas realizado fora da empresa pela facilidade da tecnologia”, explica Sousa.

O teletrabalho permite, por exemplo, o compartilhamento de arquivos e mensagens entre o empregado e seu chefe imediato. As profissões que podem firmar contrato de teletrabalho incluem auxiliar de escritório, jornalista, operador de sistemas de informação e consultor online, ente outras.

Ambiente externo - Já o contrato de trabalho externo pode ser celebrado por empresas que exercem funções fora do ambiente físico. Um exemplo é o caso de construtoras, que têm um escritório e precisam tocar obras em terrenos de outras localidades – como cidades e estados diferentes. Essa modalidade também é diferente do serviço terceirizado, em que o funcionário de uma firma trabalha nas dependências de outra empresa.

A lei não prevê punições aos empregadores que errarem na forma de contratação, mas eles podem sofrer processos judiciais caso o trabalhador se sinta lesado pelo equívoco na descrição da função. “O estabelecimento pode, eventualmente, ser questionado pela fiscalização do trabalho, visto que a situação declarada não condiz com a realidade do vínculo empregatício”, alerta o especialista em Políticas Públicas do Ministério do Trabalho.

SAIBA MAIS

O que é teletrabalho?

- Trabalhar em casa ou em qualquer outro local com acesso à internet, desenvolvendo funções internas da empresa;
- Existe a necessidade de ferramenta de comunicação imediata com o escritório por algum equipamento de tecnologia da informação;
- O trabalhador é responsável pela limpeza, conforto e adequação do ambiente de trabalho às suas necessidades; a empresa cuida de exames admissionais;
- Exemplos: auxiliar de escritório, jornalista, operador de sistemas de informação, quem executa consultoria online.

O que é trabalho externo?

- Quase nunca pode ser exercido em casa;
- É realizado fora das dependências da empresa;
- Não há obrigação de uso da tecnologia da informação;
- O empregador é responsável pela adequação do ambiente de trabalho, com cuidado à saúde e segurança do empregado;
- Exemplos: motorista, pedreiro de construtora, vigilante, engenheiro, quem executa trabalho de consultoria no local do cliente.

O que é trabalho terceirizado?

- É quando o empregado de uma empresa presta serviços no ambiente de outra empresa, por contrato firmado entre as duas companhias;
- É um serviço prestado em área externa da empresa terceirizada;
- A empresa terceirizada deve zelar pela segurança na saúde e no trabalho do empregado; a empresa contratante é corresponsável por abrigar o funcionário em suas instalações;
- Todas as profissões podem ser terceirizadas.

Fonte: Ministério do Trabalho

TRT-MG ANULA CONTRATO INTERMITENTE DO MAGAZINE LUIZA

Ao entender que a modalidade de contratação intermitente não deve ser utilizada para atividades rotineiras e contínuas dentro de uma empresa, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais considerou nulo um contrato intermitente de um trabalhador do Magazine Luiza.

Esta é a primeira decisão em segunda instância contra o trabalho intermitente no país. O colegiado também condenou a empresa a pagar as diferenças salariais e verbas rescisórias como se o empregado fosse um trabalhador com contrato CLT regular.

No voto, o relator, desembargador José Eduardo Chaves Júnior entendeu que o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação. Entretanto, segundo o relator, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas.

“Sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente, contínua ou regular. Não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa. No caso, como se trata de uma companhia aberta de capital autorizado, cujo objeto social inclui o comércio varejista e atacadista, em geral”, disse.

O relator afirmou ainda que a redação o artigo 443 da CLT, que considera trabalho intermitente independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na realidade se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si.

O contrato intermitente foi introduzido com a reforma trabalhista, em novembro do ano passado. Nessa modalidade, o trabalhador tem a carteira assinada mas não jornada de trabalho definida. Ele só recebe durante o período que efetivamente trabalha, quando convocado pela empresa.

0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS)

Fonte: Revista Consultor Jurídico

STF IRÁ DISCUTIR TRABALHO INTERMITENTE EM JUNHO DE 2019

O Supremo Tribunal Federal (STF) irá analisar, em 12 de junho do ano que vem, a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, criado na reforma trabalhista aprovada no ano passado. A pauta de julgamentos do primeiro semestre de 2019 foi divulgada nesta terça-feira pela Corte. Neste ano, o STF já confirmou dois pontos da reforma trabalhista: o fim da contribuição sindical obrigatória e a terceirização para atividades-fim.

Em junho, a procuradora-geral da República, Raquel Dodge, se manifestou no processo e defendeu a constitucionalidade do trabalho intermitente. Ela considera que não é possível dizer que essa modalidade significa um enfraquecimento das relações trabalhistas ou a diminuição da proteção social dos trabalhadores, nem que a nova regra permite que trabalhadores recebam menos que o salário mínimo.

No mesmo dia, está previsto o julgamento de outras duas ações sobre direitos trabalhistas: uma que trata da equiparação de direitos entre terceirizados e empregados contratados pela tomadora de serviços e outra que discute a existência de vínculo de emprego de motoristas de cargas.

No dia seguinte, está programada a análise de um processo sobre a revisão geral anual e da reposição do poder aquisitivo de servidores públicos. No mês anterior, em maio, será discutida a repartição da arrecadação da Cide sobre combustível.

Um tema que, a princípio, ficou de fora da pauta do primeiro semestre foi a discussão sobre a divisão dos royalties do petróleo. Recentemente, governadores fizeram um périplo na Corte para pedir prioridade para o julgamento do processo. A depender da regra a ser adotada, estados em estado de penúria financeira poderiam sair da crise.

Fonte: O Globo

JUIZ APLICA REGRA DA REFORMA E RECONHECE VALIDADE DE RESCISÃO POR ACORDO MÚTUO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) criou uma nova modalidade de rescisão contratual: a rescisão por acordo mútuo. Segundo o artigo 484-A da CLT, introduzido pela Lei da Reforma, o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo mútuo entre empregado e empregador, quando serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: metade do aviso prévio, se indenizado; metade da multa sobre o saldo do FGTS (20%); todas as demais verbas trabalhistas (saldo de salários, férias vencidas e proporcionais

indenizadas, 13º salário etc.), de forma integral. O trabalhador ainda poderá sacar 80% do saldo do FGTS. Entretanto, não terá direito ao seguro-desemprego, já que, nesses casos, a rescisão do contrato não ocorre de forma repentina, mas por interesse do próprio trabalhador.

Nessa nova forma de rescisão, o empregado que deseja sair da empresa busca o empregador e propõe essa saída em comum acordo. A vantagem para o empregador é que a multa do FGTS e o aviso prévio indenizado caem pela metade. Para o empregado, a vantagem é que ele poderá sacar 80% do FGTS, o que não ocorreria se pedisse demissão. Na verdade, a reforma buscou normatizar uma situação que acontecia com frequência no mundo do trabalho, mas às margens da lei, razão pela qual era tratada como fraude trabalhista. Eram as chamadas casadinhas, quando o empregado queria deixar o emprego e fazia um acordo informal com o empregador, pelo qual recebia as parcelas da rescisão e conseguia sacar o FGTS, mas em contrapartida, devolvia a multa de 40% do FGTS ao empregador. Nesses casos, mesmo se houvesse boa-fé entre as partes, não era possível validar o acordo, porque era feito em transgressão às normas trabalhistas.

Recentemente, o juiz Ézio Martins Cabral Júnior, titular da Vara do Trabalho de Paracatu, deparou-se com um caso de rescisão contratual por acordo mútuo. Pelos documentos apresentados, os quais continham a assinatura do trabalhador, o magistrado constatou que ambos, empregado e empregador, em comum acordo, decidiram pôr fim ao contrato de trabalho. Para o juiz, não houve provas ou indícios de vício de consentimento, capazes de invalidar a assinatura do trabalhador nesses documentos. Nesse quadro, a sentença reconheceu a validade da rescisão consensual e rejeitou o pedido do trabalhador de que a ré fosse condenada a lhe pagar as parcelas devidas na hipótese de dispensa sem justa causa.

Entenda o caso - O trabalhador era ajudante de eletricitista na empresa há cerca de um ano e meio e, em março de 2018, ou seja, após a vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017, vigente a partir de 11 de novembro de 2017), teve o contrato rescindido por acordo comum, justamente com base no artigo 484-A da CLT, introduzido pela nova lei.

Em sua ação, o trabalhador afirmou que a empresa se aproveitou de sua boa-fé para induzi-lo a assinar a rescisão por acordo mútuo, mas que, na realidade, a dispensa ocorreu por exclusiva vontade do empregador. Já na versão da empresa, o empregado, de forma espontânea e consciente, optou pela rescisão do contrato por acordo mútuo, recebendo, inclusive, todas as verbas rescisórias que lhe eram devidas. E o magistrado deu razão ao empregador.

Amparando-se no artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), o magistrado entendeu que devem ser aplicadas ao caso as alterações introduzidas na CLT pela Reforma Trabalhista, inclusive em relação às normas de direito material. Na visão do juiz, a Lei 13.467/2017, a partir da sua vigência, deve ser aplicada a todas as relações de emprego, inclusive aos contratos que se encontravam em curso, como no caso. Do contrário, poderia haver incentivo à demissão em massa e contratação de novos empregados sob o regime da nova lei.

E, no caso, conforme observou o juiz, a empresa apresentou o documento (distrato), devidamente assinado pelas partes, capaz de demonstrar que a rescisão contratual realmente se deu por acordo comum entre eles. Embora o ajudante de eletricitista tenha afirmado que a empresa o induziu a erro e que o distrato não correspondia à sua livre manifestação de vontade, essas alegações, segundo o julgador, permaneceram no vazio, porque desacompanhadas de qualquer comprovação.

Contribuiu para o reconhecimento da validade da rescisão consensual o fato de o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), também assinado pelo empregador, ter comprovado o correto pagamento das verbas rescisórias. O mesmo se diz quanto aos extratos e comprovantes de recolhimento, os quais demonstraram que o FGTS do período contratual, com a multa rescisória de 20%, foi devidamente recebido pelo empregado. Não houve recurso ao TRT-MG.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região



Av. Raja Gabáglia, 2000, Torre 1 – Sala 334 – Estoril – CEP 30494-170
Belo Horizonte - MG - sindesp-mg@sindesp-mg.com.br
(31) 3327-5300