

RADAR STOCCHÉ FORBES - TRABALHISTA

ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

Lei nº 13.876/2019 traz novas regras para acordos firmados na Justiça do Trabalho

Antes da edição da referida lei, muitos juízes, quando ainda não havia uma decisão judicial transitada em julgado, conferiam às partes maior liberdade na discriminação dos valores de um acordo, de modo que as empresas buscavam alocar os valores em verbas indenizatórias (multa de 40% do FGTS, danos morais e prêmios, por exemplo) para reduzir a contribuição previdenciária e imposto de renda incidentes.

Contudo, a Lei nº 13.876/2019 alterou o artigo 832, da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e acrescentou os parágrafos 3º-A e 3º-B, a fim de determinar que os acordos realizados perante a Justiça do Trabalho não podem mais apenas discriminar valores com totalidade de natureza indenizatória, quando houver, no pedido inicial, verbas de natureza remuneratória, como férias, 13º salário e horas extras.

Decreto nº 10.060/2019 regulamenta a Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário

O Decreto deixa claro que o trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros, que passou a ser prevista pela Lei nº 6.019/1974, quando das alterações promovidas em 2017, pelas Leis nº 13.429 e 13.467 (reforma trabalhista).

O regulamento traz definições específicas a diversos termos usados pela legislação (como “empresa de trabalho temporário” e “trabalhador temporário”) e esclarece o significado de “demanda complementar de serviços”, caracterizada como aquela oriunda de fatores imprevisíveis decorrente de fatores previsíveis que tenham natureza intermitente, periódica ou sazonal, excluindo expressamente dessa definição as demandas contínuas ou permanentes ou aquelas decorrentes da abertura de filiais.

Nesse sentido, a parcela referente à verba de natureza remuneratória não poderá ter como base de cálculo valores mensais menores que o salário mínimo ou do piso da categoria do trabalhador. Da mesma forma, os tributos, também, não poderão ser calculados tomando como base valores menores que a diferença entre o valor devido pelo empregador e o efetivamente já pago ao trabalhador.

A nova regra estabelece, ainda, que os valores de acordos trabalhistas só poderão ser classificados integralmente como indenizatórios se a petição inicial estiver, exclusivamente, postulando verbas dessa natureza.

As mudanças incluídas pela Lei passarão a ser obrigatórias a partir de 1º de janeiro de 2020.

Também define o que se entende por “substituição transitória de pessoal permanente”: compreende a substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços que tenha se afastado do trabalho por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias e licenças.

De acordo com o Decreto, o trabalhador deverá receber remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional; pagamento de férias proporcionais, calculado na base de um doze avos do último salário percebido, por mês trabalhado.

Por sua vez, a jornada de trabalho está limitada, inicialmente, a 8 horas diárias, podendo ter duração superior a 8 horas na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica.

De acordo com o regulamento, “comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, o contrato poderá ser prorrogado apenas uma vez, por até 90 dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não”.

Normas Regulamentadoras 03, 24 e 28 sofrem alterações

Dando continuidade às alterações e simplificação das normas de segurança e saúde do trabalho, o Ministério da Economia, por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, publicou quatro novas portarias que tratam sobre as Normas Regulamentadoras (“NRs”) relativas a embargos e interdições:

- a) Portaria nº 1.066/2019 aprova a nova redação da NR 24, que versa sobre condições de higiene e conforto nos locais de trabalho;
- b) Portaria nº 1.067/2019, que altera a redação da NR 28, que dispõe sobre fiscalização e penalidades;
- c) Portaria nº 1.068, que aprova nova redação da NR 03; e
- d) Portaria nº 1.069/2019, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições, respectivamente.

A NR 24 mudou de nome – de “Condições Sanitárias e de Conforto no Local de Trabalho”, passou a ser denominada “Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho”. Além disso, trouxe como novidade três novos anexos que tratam de condições

O trabalhador temporário somente poderá ser novamente contratado pela mesma empresa tomadora de serviços ou cliente em um novo contrato temporário após o período de 90 dias, contado do término do contrato anterior. A contratação antes desse prazo caracterizará vínculo empregatício entre o trabalhador a empresa.

Tais determinações já estão em vigor desde a data de sua publicação.

de segurança específicas para 3 categorias: condições sanitárias e de conforto aplicáveis a (i) trabalhadores em shoppings centers; (ii) trabalhadores em trabalho externo de prestação de serviços e (iii) trabalhadores em transporte público rodoviário coletivo urbano de passageiros em atividade externa. A NR 24 já entrou em vigor na data de sua publicação.

Por sua vez, a NR 28 também passou por alteração. Como ela trata da aplicação de penalidades a infrações às normas de segurança e saúde no trabalho, passou por uma adequação, especialmente considerando as recentes alterações na demais NRs. A nova redação da NR 28 entra em vigor em 45 (quarenta e cinco) dias após sua publicação.

Por fim, a NR 03 e a Portaria nº 1.069/2019 trouxeram maior objetividade às questões de embargo e interdição, apresentado quadros para melhor enquadramento de risco grave e iminente, que antes eram tratados de forma genérica. Ambas as alterações entram em vigor em 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

Portaria nº 1.065/2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, disciplina a CTPS Digital

Prevista na Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), sancionada em 20/08/2019, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (“CTPS”), denominada “CTPS Digital” passou a ser disciplinada pela Portaria nº 1.065/2019.

De acordo com a referida Portaria, a CTPS Digital já pode ser aplicada e qualquer pessoa que tenha inscrição no CPF pode obter uma.

O empregador, por sua vez, deve utilizar o eSocial para incluir as informações sobre o contrato de trabalho. Contudo, a referida Portaria ressalva que CTPS em meio físico poderá ser utilizada, em caráter excepcional, enquanto o empregador não for obrigado ao uso do eSocial.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

TST suspende processos que tratam de restrição de direitos por norma coletiva

O Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) decidiu suspender a tramitação de todos os processos que tratam da validade de norma coletiva que limita ou restrinja direito trabalhista não assegurado pela Constituição Federal, conhecido como “negociado

sobre o legislado”. Com essa decisão, os processos correspondentes ficam suspensos até que o Supremo Tribunal Federal (“STF”) defina tese jurídica sobre a matéria, objeto de repercussão geral.

Em julho deste ano, o ministro Gilmar Mendes, do STF, havia determinado a suspensão nacional de todos os processos que envolvam a possibilidade da redução de direitos por meio de negociação coletiva e a inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho. O recurso teve repercussão geral reconhecida, sendo que o mérito ainda está pendente de julgamento pelo Plenário do STF.

Em julgamento em que se discute a previsão em norma coletiva da carga horária de trabalho de 40 horas semanais com a manutenção do divisor 220

para o cálculo das horas extras, o ministro Cláudio Brandão apresentou questão de ordem, a fim de discutir se essa matéria não estaria abrangida pela liminar do ministro Gilmar Mendes. O colegiado acolheu a questão de ordem e, por maioria, determinou a suspensão de todos os processos que tratam da matéria de fundo.

O TST, assim, reconheceu que a decisão do ministro do STF abrange todos os processos que versem sobre a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não reconhecido na Constituição da República.

TST afasta possibilidade de cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais ("SDI-1") do TST decidiu, recentemente, em sede de recursos repetitivos, que não é mais possível a cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade, ainda que sejam decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.

No julgamento, prevaleceu o voto do Ministro Alberto Bresciani, no sentido de que o artigo 193, parágrafo 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição da República, restringindo a cumulação dos referidos adicionais.

O entendimento do relator, ministro Vieira de Mello, ficou vencida. Segundo seu voto, o dispositivo da CLT estaria superado pelos incisos XXII e XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, que tratam da redução dos riscos inerentes ao trabalho e adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

A tese jurídica firmada pelo TST será aplicada para todos os processos que versarem sobre o tema em território nacional.

Cláusula que proíbe empregado de exercer outra atividade remunerada é considerada abusiva

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região ("TRT 11") firmou o entendimento de que é abusiva a cláusula de exclusividade contratual que inibe o empregado de exercer outra atividade remunerada, ainda que não concorrente à área de atuação do empregador.

O caso ocorreu em um inquérito judicial que apurava a ocorrência de falta grave praticada por um propagandista que, ao exercer a advocacia, teria ferido a cláusula expressa em seu contrato de trabalho que proibia o exercício de qualquer atividade remunerada, concorrente ou não à atividade do empregador.

O Juiz de primeira instância entendeu por não aplicar a justa causa e julgou improcedente os pedidos da

empresa que, inconformada com a decisão, recorreu ao Tribunal Regional visando a reforma da sentença.

O TRT 11, por sua vez, não acolheu os argumentos da recorrente. Para os Desembargadores, a cláusula de exclusividade sem qualquer compensação ao empregado cria um desequilíbrio contratual, afastando sua função econômica.

Os julgadores entenderam, ainda, que é absolutamente habitual os trabalhadores buscarem complementação de renda e que o exercício da advocacia em nada prejudicou o empregador, em vista da ausência de atividade concorrente.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

DOMINGOS GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR
E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY
E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA
E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI
E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUCAS MOURA DOS REIS
E-mail: lreis@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ
+55 21 3609-7900

Brasília

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 3323-3865

stoccheforbes.com.br