

RADAR STOCCHÉ FORBES - TRABALHISTA

Alteração Legislativa

Instrução Normativa da Receita Federal enquadra trabalhadores intermitentes como segurados empregados

A Instrução Normativa da Receita Federal nº 1867 ("IN 1867"), datada de 25 de janeiro de 2019, altera alguns dispositivos da Instrução Normativa nº 971 ("IN 971"), de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e as destinadas a outras entidades ou fundos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

De acordo com a IN 1867, o trabalhador contratado mediante contrato de trabalho intermitente, nos moldes do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho deverá contribuir obrigatoriamente na qualidade de segurado empregado.

Adicionalmente, houve alteração da IN 971, referente à ocorrência do fato gerador da obrigação previdenciária também para trabalhadores intermitentes. Nesse sentido, considerar-se-á fato gerador da obrigação previdenciária em relação ao segurado empregado contratado mediante contrato de trabalho intermitente, quando for paga, devida ou creditada, o que ocorrer primeiro, a remuneração, considerando não apenas a remuneração pelos serviços prestados, mas também valores correspondentes às férias proporcionais, com acréscimo do terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, descanso semanal remunerado e outros adicionais legais aos quais o empregado faça jus. Por outro lado, o fato gerador da obrigação

previdenciária incidente sobre a parcela relativa ao décimo terceiro salário e férias proporcionais ocorrerá mensalmente, sempre que essas verbas forem pagas, devidas ou creditadas.

Ainda, inclui-se no rol do artigo 63 da IN 971, que trata sobre as alíquotas de contribuição previdenciária dos segurados empregados, o trabalhador intermitente.

Adicionalmente, definiu-se, pela IN 1867, que o salário maternidade devido à trabalhadora intermitente constituirá base de cálculo para contribuição previdenciária devida pela empresa, sendo que a base de cálculo será definida pela soma das remunerações pagas no período de 12 meses anteriores à data do início do pagamento do salário maternidade.

Em que pesem as novas orientações trazidas pela IN 1867, ainda existem alguns pontos nebulosos, como por exemplo o que acontecerá com as contribuições previdenciárias devidas ao trabalhador intermitente que for dispensado antes de usufruir de seu período de férias – nesse caso, essa antecipação seria considerada como indenização e, dessa forma, seria necessário compensar eventuais contribuições à Previdência Social, tanto trabalhador, como empregador.

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Tribunal Superior do Trabalho determina que equiparação entre empregados de financeiras e bancários se restringe apenas às normas de jornada de trabalho

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reverteu decisão proferida em pelo Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, que estabelecia a equiparação de empregados de empresas financeiras à condição de bancário apenas no que diz respeito às normas de jornada de trabalho, ou seja, jornada de trabalho diária equivalente a 6 (seis) horas, excluindo, assim, a aplicação dos direitos e benefícios previstos em acordos e convenções coletivas de trabalho aplicáveis aos bancários.

A decisão foi baseada na Súmula nº 55 do Tribunal Superior do Trabalho, ressaltando que sua interpretação deve ser restritiva, limitando-se à duração normal do trabalho dos empregados enquadrados na categoria de bancários, não alcançando demais direitos previstos nas normas coletivas.

No entanto, apesar da decisão acima ressaltada, é importante esclarecer que tal entendimento não é pacífico, na medida em que na mesma época o

Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul decidiu de maneira contrária.

Na decisão desse tribunal regional foi reconhecida a aplicação integral das normas coletivas de trabalho aplicáveis aos empregados enquadrados como bancários a um ex-empregado de uma empresa promotora de crédito, a qual comercializava serviços e produtos relacionados à instituição bancária. Como se observa, nessa decisão ampliou-se a interpretação do conteúdo da Súmula nº 55 acima citada, não limitando sua aplicação apenas no conceito de jornada de trabalho, mas também concedendo benefícios e demais direitos garantidos aos empregados enquadrados como bancários.

Assim, devemos esperar novos julgados do TST para verificar qual entendimento será consolidado e sob quais argumentos este será firmado. Até lá ainda poderemos ver decisões em apontados em ambos os sentidos.

Reversão de demissão por justa causa por improbidade gera indenização por danos morais

O Tribunal Superior do Trabalho entendeu ser devida indenização por danos morais em reclamação trabalhista, na qual houve reversão de justa causa aplicada à antiga empregada por ato de improbidade.

A antiga empregada alegou ter sido demitida por justa causa por ato de improbidade, por ter aceitado bolsa de estudos da empresa fornecedora de refeições da empregadora, aduzindo não ter praticado nenhum ato capaz de ensejar a despedida motivada.

A empregadora, por sua vez, sustentou em defesa que, após apuração de aumento expressivo do valor de insumos cobrados pela fornecedora de refeições, foi constatado um superfaturamento na utilização de descartáveis e devolução parcial de tal valor decorrente de uma negociação escusa entre o representante da empresa fornecedora de refeições e a ex-empregada, que em troca, teria recebido o patrocínio para cursar gastronomia.

A reclamada somente tomou conhecimento do ocorrido após denúncia e apuração dos fatos, tendo, então, demitido a ex-empregada por justa causa, com base no artigo 482, alínea "a", da Consolidação das Leis do Trabalho (ato de improbidade).

Entretanto, a reclamada não conseguiu comprovar nos autos que a ex-empregada tinha conhecimento da referida negociação com a empresa fornecedora

de alimentação, de forma que, em primeira instância foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00, além da reversão da justa causa aplicada.

Em segunda instância, a indenização por danos morais foi excluída da condenação, sob o argumento de que a reversão da justa causa aplicada não configura, por si só, o dano moral, não cabendo, assim, outra reparação além do pagamento das verbas rescisórias, concluindo que a ex-empregada não produziu prova contumaz de que, em razão do despedimento por justa causa, tenha sido constrangida em sua honra ou lesada em sua imagem.

Em sede de agravo de instrumento interposto pela reclamante, o Tribunal Superior do Trabalho destacou os efeitos negativos na órbita subjetiva do indivíduo a quem se atribui a falha moral por ter agido de forma ímproba, desleal, aduzindo que o desprestígio social é inexorável.

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu por reconhecer o dever de indenizar e majorou a indenização por danos morais para R\$ 30.000,00. Cumpre destacar que, como o processo foi movido antes da vigência da Reforma Trabalhista, não foram utilizados os indexadores de valores trazidos pelo artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho.

Veículo fornecido pela empregadora não gera pagamento de horas *in itinere*

O Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à uma empresa o pagamento de horas de deslocamento (*in itinere*) a um supervisor.

De acordo com as informações, a empresa fornecia um veículo para que o empregado fosse ao trabalho por conta própria. A Subseção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que, embora o local não fosse servido por transporte público regular, neste caso, o fornecimento do carro pela empresa se equipara ao uso de veículo próprio.

O relator do caso explicou que o artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho e o item

“I” Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho estabelecem como requisito para o direito às horas de deslocamento a condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. O direito se justifica nos casos em que o transporte sujeita os empregados a horários mais rígidos e prolongados, o que não seria o caso do supervisor.

Portanto, o pagamento de horas *in itinere* somente é devido quando a empresa, dentre os demais requisitos, fornece a condução, ou seja, pratica o ato de conduzir. No caso em comento, o Reclamante não se utilizava de condução coletiva fornecida e comandada pela empresa, mas sim de veículo individual da empresa por ela mesma conduzido.

Tribunal Superior do Trabalho entende que a reintegração de empregado não afasta o direito à pensão mensal vitalícia

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reverteu decisão de primeira e segunda instâncias que indeferiram o pagamento de pensão mensal vitalícia a empregado reintegrado.

No caso em análise, o empregado exerceu, por 23 anos, função que exigia realização de movimentos repetitivos e com sobrecarga, desenvolvendo, assim, doença profissional que o incapacitou de forma parcial e permanente para o trabalho.

Em primeira e segunda instâncias, houve a determinação da reintegração do empregado demitido, bem como a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em face da doença profissional desencadeada e agravada por culpa da empregadora, mas sendo indeferido o pagamento de pensão mensal vitalícia em razão da reintegração por não haver prejuízo remuneratório para o autor.

A Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao reverter a decisão, destacou que a finalidade da pensão mensal é reparar o dano material sofrido, que no caso dos autos é a incapacidade total e permanente do autor para as funções que exercia anteriormente. Ressaltou que, nos termos do artigo 950 do Código Civil, a pensão responderá à importância do trabalho para o qual se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu, não refletindo na quantificação da indenização o fato de o autor poder exercer outra atividade.

Ainda, foi destacado que a determinação de reintegração e a percepção de remuneração não afastam o direito de percepção da indenização por danos materiais na forma de pensão mensal, pois possuem fatos geradores distintos, concluindo que a reintegração foi deferida com base na norma coletiva e a indenização deferida na forma de pensão tem alicerce no artigo supramencionado da lei civil, concluindo que o exercício em função readaptada na empresa com a percepção dos salários não constitui óbice para a indenização.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

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

ANDRÉ CROCE JERONYMO
E-mail: ajeronymo@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

LARYSSA CARVALHO LOPES
E-mail: llopes@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 • Brasil
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

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

Brasília

SCS Quadra 09 • Bloco C • 10º andar
70308-200 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br