

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Alterações na Legislação

Projeto de Lei sobre licença maternidade de seis meses no setor privado é aprovado pelo Senado Federal e segue para Câmara dos Deputados

De acordo com o Projeto de Lei nº 72/2017, a licença maternidade para empregadas registradas nos moldes celetistas deve passar de 120 dias para 180 dias. A proposta foi aprovada pelo Senado Federal - Comissão de Assuntos Sociais e seguirá para análise e posterior aprovação pela Câmara dos Deputados.

O relator do projeto de aumento do período de licença maternidade, Senador Paulo Paim, fundamentou a necessidade em rever o período considerando as próprias recomendações da Organização Mundial de Saúde ("OMS"). Referida organização aponta o período de 6 meses de amamentação, o que justificaria a revisão da regra aplicada no Brasil.

O período de 6 meses de licença maternidade já é aplicado em algumas empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei Federal nº 7.052/2009. Com base nesse programa, as empresas que aderirem a ele poderão prorrogar a licença maternidade por 60 dias e por 15 dias a licença paternidade. No entanto, a prorrogação não é automática e depende de expressa solicitação por parte do profissional.

A participação das empresas no Programa Empresa Cidadã traz benefícios fiscais. A empresa que for

tributada com base no lucro real poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica ("IRPJ") devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença maternidade. A referida dedução também se aplica ao IRPJ determinado com base no lucro estimado.

O projeto de aumento da licença maternidade, por mais benefício que possa trazer à empregada, por estender o tempo de permanência com seu filho, ainda gera muita polêmica. Há uma parcela do próprio Senado Federal e também da Câmara dos Deputados que entende que a aprovação do projeto poderá minar a contratação de profissionais do sexo feminino, na medida em que, quando grávidas, ficarão mais tempo em casa e, portanto, fora do ambiente de trabalho.

Por outro lado, há uma grande parcela que, ainda que ressalte a possibilidade de discriminação, defende a aprovação do projeto por entender necessário para as empregadas e ainda pelo fato de muitos países já possuírem licença maternidade de 6 meses.

A matéria, portanto, ainda é muito controversa, mas, como se vê pelo próprio fim do Programa Empresa Cidadã, já é algo adotado por muitas empresas no Brasil.

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Gerente de Vendas que trabalhava em regime de home office será ressarcida dos custos operacionais

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais condenou empresa do ramo de cosméticos e higiene pessoal a ressarcir empregada que trabalhava em regime de teletrabalho ("home office") quanto aos

custos relativos à prestação de serviços diretamente de sua residência, principalmente relacionados a gastos com telefone fixo, telefone celular, internet e energia elétrica.

O relator do processo em questão ressaltou que é inadmissível que os custos operacionais do empreendimento do empregador sejam transferidos para os empregados, não sendo possível e aceitável, portanto, que a reclamante arcasse com as despesas relacionadas às atividades por ela desenvolvidas em razão de seu contrato de trabalho com o empregador.

Muito embora referida ação trabalhista tenha sido ajuizada antes da vigência da Lei Federal nº 13.467/2017, que aprovou o texto da Reforma Trabalhista, o que, a princípio, inviabilizaria a aplicação de preceitos introduzidos pela nova legislação, o entendimento do tribunal mineiro vai ao encontro de posicionamentos adotados por outros tribunais antes da referida lei quanto ao tema de teletrabalho e custos da prestação de serviços.

Tribunal Regional do Trabalho de Campinas libera reclamante do pagamento de custas processuais decorrentes de arquivamento de ação trabalhista

O Tribunal Regional do Trabalho de Campinas deu provimento ao recurso ordinário interposto por reclamante para liberá-lo do recolhimento das custas processuais decorrentes do arquivamento de ação trabalhista ajuizada antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista. O acórdão regional alterou termos da decisão de 1ª instância, com base na Reforma Trabalhista.

A condenação em 1ª instância foi imposta devido à ausência do reclamante à audiência em que deveria depor; diante desse fato, o juízo de 1º grau determinou o arquivamento do feito, nos termos do artigo 844 da CLT. Ainda, o juízo de 1ª instância determinou a dispensa do pagamento das custas pelo reclamante por ser beneficiário da justiça gratuita, porém ressaltou que, no caso de se propor novamente a ação, o reclamante deveria pagar as custas referentes a este arquivamento.

O reclamante não concordou com referido posicionamento e defendeu a tese de que sua ação

Diante da vedação de se transferir ao empregado os custos inerentes à prestação de serviços, outros tribunais já tinham apresentado entendimento da mesma forma, condenando empresas a ressarcir empregados que dispunham de recursos próprios para desenvolverem seu trabalho diretamente de suas residências.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a discussão sobre o tema tende a ser facilitada, na medida em que o empregador poderá estabelecer políticas internas quanto a essa matéria, o que envolve o ressarcimento de custos, ou, até mesmo, negociar individualmente, por meio de contratos de trabalho, termos aditivos ou *side letters*, os termos que regularão a prestação de serviços em regime de home office.

fora distribuída antes da vigência da Reforma Trabalhista.

O acórdão deu razão ao reclamante e salientou que, apesar de o julgamento do processo ter ocorrido após a vigência da Reforma Trabalhista, suas alterações devem observar as regras de direito intertemporal, ou seja, as normas referentes a direito processual, que gerem efeitos materiais, em especial honorários advocatícios, custas processuais e justiça gratuita, são aplicadas em conformidade com a sua vigência à data do ajuizamento da ação, a fim de evitar a violação ao devido processo legal e em prol da segurança jurídica.

No caso, a ação foi ajuizada em 14/2/2017, antes, portanto, da vigência da reforma trabalhista em 11/11/2017. Nesse sentido, o acórdão entendeu que diante da dispensa do pagamento das custas processuais, em face da concessão dos benefícios da justiça gratuita, não poderia o reclamante ser obrigado a pagar as custas para propor nova reclamação trabalhista.

Questionamento sobre a obrigatoriedade de recolhimento de contribuição sindical é tema de mandados de segurança no Tribunal Regional do Trabalho de Campinas

Membros da Seção de Dissídios Coletivos (“SDC”) do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas deferiram liminar em mandado de segurança garantindo a sindicatos de trabalhadores o direito de receber a contribuição sindical, independentemente da autorização específica exigida pelo artigo 545 da CLT, com redação dada pela Reforma Trabalhista.

A autorização específica mencionada acima significa que os empregadores podem descontar as contribuições sindicais da folha de pagamento desde que devidamente autorizados por pelos empregados.

No entendimento dos desembargadores que deferiram liminar, uma alteração na cobrança da referida contribuição, tornando-a facultativa ao invés de obrigatória, somente seria possível por lei complementar e não por lei ordinária.

Outro desembargador da SDC, por seu turno, indeferiu mandado de segurança de semelhante objeto, concluindo inexistente direito líquido e certo capaz de autorizá-lo, destacando também a necessidade de se empreender nova interpretação à natureza jurídica da contribuição sindical, exatamente em função dos regramentos trazidos com a nova lei.

Lembramos que o entendimento atual é de que a contribuição sindical possui natureza jurídica tributária, motivo pelo qual a alteração na cobrança somente seria possível por lei complementar, como acima informado. Entretanto, como se pode verificar,

surge o entendimento de que a Reforma Trabalhista alterou a natureza jurídica de referida contribuição, fazendo com que seja possível que seu recolhimento seja facultativo, mas ainda não se pode afirmar qual entendimento prevalecerá.

Concessionária de energia elétrica é condenada ao pagamento de danos morais coletivos por intermediação ilegal de mão de obra

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul manteve decisão de 1º grau que determinou a condenação de concessionária de energia elétrica ao pagamento de danos morais coletivos no valor de R\$1.000.000,00 a ser revertido para o Fundo de Atendimento ao Trabalhador ("FAT").

Segundo o Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública, a empresa ré havia celebrado contratos de prestação de serviços com empresas terceirizadas para que estas realizassem atividades, de certa forma, relacionadas com o core business da empresa ré. Verificou-se que as empresas contratadas desenvolviam atividades ligadas à manutenção de linhas elétricas, ligações de unidade de energia e realização de realizar de desligamento em caso de não pagamento da conta pelo usuário.

Em 1ª instância, as alegações do Ministério Público do Trabalho foram consideradas e apoiadas, sendo que a decisão proferida determinou que a empresa ré deixasse de contratar terceirizados para as atividades descritas pelo órgão ministerial, tidas como atividades fim. Diante dessa decisão, a empresa ré recorreu, destacando que a Reforma Trabalhista permite a terceirização de atividade fim e que, até mesmo antes da vigência dessa norma, a prática era lícita, por expressa previsão na Lei das Concessões Públicas.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, em sua decisão, rechaçou a prática adotada pela empresa ré, enfatizando que a conduta adotada, na

realidade, se enquadra como intermediação ilegal de mão de obra e não propriamente terceirização de atividade fim.

O acórdão regional ressaltou a proibição de intermediação de mão de obra, nos termos do item I da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho e qualificou essa prática como a simples disponibilidade de trabalhadores por parte de uma empresa a outra para a realização de atividades como se empregado fosse, diferenciando da mera terceirização.

Note-se que a decisão em análise, na realidade, visa esclarecer que a prática adotada pela empresa ré não guarda relação com o conceito de terceirização de atividade fim, instituto permitido pela Reforma Trabalhista.

No caso em análise, verificou-se que os empregados intermediados pela concessionária de energia elétrica prestavam serviços juntamente com os empregados registrados pela própria concessionária, recebiam salários muito menores e tinham piores condições de trabalho.

Observa-se, portanto, que a pretensão do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul foi evitar práticas que possam levar à precarização do trabalho, como em casos onde há intermediação de mão de obra, com efeitos nocivos aos trabalhadores envolvidos.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo dá nova interpretação para aplicação de honorários de sucumbência trazidos pela Reforma Trabalhista

Em meados de dezembro de 2017, a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo havia fixado o entendimento de que, caso a sentença fosse proferida antes da vigência da Reforma Trabalhista, os honorários de sucumbência previstos no artigo 791-A da CLT não deveriam ser aplicados; por outro lado, sentenças proferidas após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista deveriam versar sobre os honorários.

A decisão supracitada seguia o entendimento do Superior Tribunal de Justiça ("STJ") sobre a cobrança de honorários advocatícios quando da entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil, em 18 de março de 2016. Na ocasião, o STJ decidiu

que a sentença seria o marco processual que definiria a utilização do novo Código ou do antigo, delimitando, assim, a validade da cobrança dos honorários advocatícios.

Entretanto, novo entendimento sobre o marco temporal para aplicação de honorários de sucumbência foi fixado pela 18ª Turma do mesmo tribunal regional. Para esta Turma, os honorários sucumbenciais somente podem incidir em relação às ações ajuizadas após a vigência da Reforma Trabalhista.

Outro ponto levado em consideração no presente acórdão foi o fato de a primeira audiência também

ter ocorrido antes da vigência da Reforma Trabalhista, de forma que em contestação a empresa pugnou pela não aplicação da Reforma Trabalhista e não apresentou pedido de aplicação de honorários de sucumbência na defesa, de forma que não foi dado ao Reclamante o direito ao contraditório.

Assim, temos dois posicionamentos divergentes no

Tribunal Regional do Trabalho de Brasília obriga Caixa Econômica Federal a substituir terceirizados por aprovados em concurso

O Tribunal Regional do Trabalho de Brasília negou por unanimidade o recurso da Caixa Econômica Federal interposto em face de sentença proferida em 1º grau que obriga a instituição a contratar engenheiros e arquitetos aprovados no último concurso.

Após a decisão de 1ª instância, a Caixa Econômica Federal recorreu, sob o argumento de que as funções das áreas de engenharia e arquitetura não fazem parte do escopo de atividades finalísticas dessa instituição bancária, podendo ser terceirizadas, sustentando ainda a necessidade de suspensão do processo em razão de repercussão geral reconhecida pelo STF.

Entretanto, na análise do recurso, os desembargadores do tribunal regional entenderam haver ilegalidade na terceirização desses profissionais, com a clara intenção de reduzir custos trabalhistas.

Corroborando com o entendimento acima, a relatora destacou que o Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio Grande do Norte emitiu parecer em que conclui a “total semelhança” entre os serviços prestados pelos empregados do quadro e pelos terceirizados, confirmando a preterição de quem aguarda convocação.

Com base nesse entendimento, a instituição foi obrigada a chamar os aprovados no concurso público e proibida de contratar terceirizados para esses serviços. Além disso, foi condenada ao pagamento de

mesmo Tribunal sobre aplicabilidade da lei processual no tempo com relação aos honorários sucumbenciais, de forma que permanece a insegurança jurídica sobre a aplicabilidade da Reforma Trabalhista, em especial para ações que foram propostas antes da vigência da nova lei, mas que ainda não foram julgadas.

R\$1.000.000,00 a título de dano moral coletivo.

Vale destacar que, em que pese a Reforma, as decisões proferidas pelos magistrados trabalhistas quanto ao tema ainda são escassas, fato esse que limita uma análise mais profunda da aplicação das novas regras para casos anteriores à efetiva vigência da lei, muito embora já exista posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados – ANAMATRA no sentido de considerar a aplicação da Reforma Trabalhista apenas para contratos e fatos novos, iniciados após a vigência da nova lei.

Seguindo o entendimento da ANAMATRA, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (“SDI-1”) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, em agosto de 2017, por unanimidade, que a lei de terceirização somente valerá para contratos de prestação de serviços celebrados e encerrados depois que a norma entrou em vigor, com o fito único de respeitar o direito adquirido do profissional terceirizado.

Em casos onde a rescisão contratual ocorreu antes de 31 de março de 2017, quando entrou em vigor as alterações promovidas pela Lei Federal nº 13.429/2017 (ou mesmo antes de 11 de novembro de 2017, início de vigência da Reforma Trabalhista, numa interpretação mais restritiva, uma vez que a clareza da possibilidade de se terceirizar atividade-fim somente veio com essa legislação), valerá os termos da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual, até o presente momento, não foi revista.

Notícias da Esfera Administrativa

Ministério Público do Trabalho, a Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Rio Grande do Sul e seus sindicatos assinam Termo de Ajuste de Conduta referente à contribuição sindical

O Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, a Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos e vários Sindicatos dos Metalúrgicos do estado do Rio Grande do Sul firmaram Termo de Ajuste de Conduta (“TAC”), estabelecendo regras que possibilitam a cobrança de contribuição sindical para a categoria, via deliberação de assembleias gerais.

Da análise do acordo firmado entre as partes acima destacadas, verificamos o intuito do Ministério Público do Trabalho ao firmar o respectivo TAC foi estabelecer um sistema de custeio que garanta o aporte de recursos por todos os trabalhadores, que ao mesmo tempo serão os destinatários das normas coletivas e representados pelos sindicatos.

Pelo texto do TAC, ficou estabelecida a possibilidade de cobrança de uma contribuição, que poderá chamar-se assistencial, negocial ou confederativa, desde que essa contribuição seja aprovada em assembleia que aprovar todas as demais cláusulas da convenção ou acordo coletivo de trabalho. Ainda, restou determinado que a assembleia deverá ser convocada na forma do estatuto da entidade sindical, com ampla publicidade e participação de toda a categoria profissional.

Vale destacar, contudo, que a assinatura do TAC em questão não significa, necessariamente, uma tendência de aceitação dos tribunais trabalhistas quanto às deliberações de assembleias gerais, mas

confere uma robustez maior para que essa autorização de cobrança de contribuição sindical seja dada por meio desse mecanismo.

Em razão das diversas controvérsias acerca do tema e considerando a existência de diversas ações diretas de inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal ("STF"), entendemos que, até que o STF se pronuncie frente à essas inúmeras ações, consolidando um posicionamento quanto à constitucionalidade da Reforma Trabalhista quanto a esse tema, ainda haverá discussão sobre a aplicabilidade da nova lei, bem como sobre a possibilidade de deliberar a cobrança de contribuição sindical em assembleias gerais.

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

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
T +55 11 3755-5440

Rio de Janeiro

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

Brasília

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

stoccheforbes.com.br