

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais garante pagamento de adicional de inspeção e fiscalização a empregado

A 11ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais garantiu a um vendedor de empresa multinacional de produção de alimentos, lanches e bebidas o pagamento de adicional de inspeção e fiscalização, no importe de 10% sobre a remuneração, com base no artigo 8º da Lei Federal nº 3.207/1957.

De acordo com o artigo legal supracitado, *“quando for prestado serviço de inspeção e fiscalização pelo empregado vendedor, ficará a empresa vendedora obrigada ao pagamento adicional de 1/10 (um décimo) da remuneração atribuída ao mesmo.”*

O juízo de 1º grau concedeu o pagamento do referido adicional, sob o argumento de que, além do ex-empregado realizar 20 visitas a clientes por dia,

inspecionava e fiscalizava a validade das mercadorias nos pontos comercializados. Além disso, nessa função lh cabia retirar das prateleiras os produtos com prazos de validade vencidos.

A sentença foi mantida pela 11ª turma do regional. De acordo com o relator, faz jus ao adicional todo o empregado que *“efetivamente, extrapola as funções para as quais foi contratado, acarretando, assim, um desequilíbrio no contrato de trabalho.”*. Para a 11ª turma, ficou demonstrado e comprovado que o empregado *“exercia também as atividades referentes à inspeção e à fiscalização de mercadorias. (...) a contraprestação por esse trabalho é justa, já que, enquanto fazia a inspeção e fiscalização, o profissional ficava impossibilitado de vender e, por conseguinte, de angariar as comissões.”*

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais afasta responsabilidade de supermercado que contratou serviços de entrega de compras em domicílio

A 8ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais afastou a responsabilidade subsidiária imputada a supermercado que contratou serviços de entrega de compras em domicílio.

A ação foi ajuizada por um antigo empregado da empresa de serviços de entrega de compras em domicílio, que, dentre seus pedidos, requereu o reconhecimento de responsabilidade subsidiária do supermercado, o que foi reconhecido pelo juízo de 1º grau. Da sentença, houve recurso ordinário interposto pelo supermercado, sustentando ser descabida a responsabilidade subsidiária, por não se tratar de prestação de serviços, mas sim de relação plenamente comercial.

O entendimento do relator do caso foi no sentido de que o contrato de natureza comercial firmado entre o supermercado e a empresa de serviços de entrega de compras em domicílio não permite a responsabilização do supermercado: *“trata-se, na verdade, de pactuação de contrato comercial envolvendo serviços especializados de entrega de compras a domicílio.”*. Ressaltou, também, que não se trata de terceirização de serviços, nos termos da legislação trabalhista em vigor.

Dessa forma, fica claro que não há responsabilidade subsidiária em casos onde não há terceirização de serviços, mas sim mero arranjo comercial entre partes, como no caso em questão, onde, inclusive, o reclamante prestava serviços para outras empresas, sem exclusividade na entrega de compras.

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais reconhece validade de cláusula de norma coletiva que autoriza trabalho em feriados em rede de supermercados

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais reconheceu a validade de acordo coletivo negociado entre uma rede de supermercados e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Conselheiro Lafaiete e Região que autorizou o trabalho em feriados, sendo que referida decisão foi baseada nas alterações promovidas pela Lei Federal nº 13.467/2017, que aprovou o texto da Reforma Trabalhista, bem como nos princípios da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e na prevalência da norma mais específica.

A Ação Anulatória de Cláusula Normativa foi ajuizada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Conselheiro Lafaiete, com vistas a reconhecer a nulidade da cláusula do acordo coletivo de trabalho que permitiu o trabalho de empregados em dias de feriado. Por meio do instrumento coletivo, a rede de supermercados foi autorizada a utilizar mão de obra de seus empregados em dias de feriado, com jornada de trabalho máxima de 8 horas e pagamento em dobro. Foi proibida a prestação de serviços em regime extraordinário em tais dias, bem como a compensação por meio de sistema de banco de horas.

O argumento usado pelo Sindicato do Comércio Varejista de Conselheiro Lafaiete em sua Ação Anulatória de Cláusula Normativa foi o de que a Lei Federal nº 10.101/2000 exige a autorização prévia em convenção coletiva para trabalho em feriados, e tal autorização não pode ser feita por outro meio.

Todavia, o entendimento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais foi diverso. Para o relator, o acordo coletivo de trabalho, nos moldes firmados, *“teve como objetivo compor os interesses coletivos dos trabalhadores e da empresa, inclusive ao autorizar o trabalho nos feriados.”. Seguiu afirmando que “o Decreto nº 9.127/2017 incluiu o comércio varejista de supermercados e de hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e feriados civis e religiosos, o que exclui a aplicação do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 à categoria econômica”.*

O relator ressaltou, também, que se deve observar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, principalmente quanto à prevalência do negociado sobre o legislado, o que foi o exato caso em análise.

Tribunal Superior do Trabalho decide que o cálculo de pensão mensal por doença ocupacional deve incluir parcelas variáveis

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reverteu decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná que desconsiderou todos os rendimentos efetivos do reclamante para o cálculo da pensão mensal vitalícia decorrente de doença ocupacional.

Ainda, o tribunal regional determinou a compensação do auxílio previdenciário recebido pelo empregado no valor da pensão.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, com base no princípio da reparação integral e violação ao artigo 950 do Código Civil, deu provimento ao recurso de revista do reclamante, alegando que, o princípio da reparação integral, que orienta que o cálculo das indenizações por danos materiais na ocorrência de ato ilícito, garante o pleno ressarcimento do prejuízo, assegurando-se ao lesado o restabelecimento do estado que as coisas estavam antes do ocorrido.

Ainda, reforça que a ideia central da indenização está estruturada no propósito de recomposição do

patrimônio do acidentado ao mesmo patamar existente antes do acidente, pela lógica da equivalência matemática, de forma que a indenização deve proporcionar uma situação material correspondente.

Ademais, a 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho consignou que a pensão mensal vitalícia e o auxílio doença acidentário são verbas de natureza distintas, sendo uma decorrente do acometimento de ato ilícito e a outra de um benefício previdenciário, não podendo serem compensadas.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso de revista do reclamante para determinar que na base de cálculo da pensão mensal sejam considerados os rendimentos efetivos da vítima, computando-se o valor do seu último salário, mais a média das parcelas variáveis habitualmente recebidas, inclusive o abono de férias e a gratificação natalina, bem como afastando a compensação do auxílio doença acidentário do valor da pensão.

ESFERA ADMINISTRATIVA

Em atuação preventiva, o Ministério Público do Trabalho emite documento com recomendações para monitorar barragens consideradas de alto risco

Após os acidentes com as barragens, o Ministério Público do Trabalho vem demonstrando forte

atuação em trabalhos de monitoramento e prevenção, visando evitar novos acidentes. Dentre as

medidas tomadas pelo *parquet* está a emissão de recomendações de segurança às empresas mineradoras responsáveis por barragens localizadas nos estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

Dentre as recomendações emitidas pelo Ministério Público do Trabalho está o cumprimento, pelas empresas, de normas de saúde e segurança do trabalho nas barragens, monitoramento de condições operacionais que possam afetar a estrutura das barragens e que as empresas informem às autoridades o número de colaboradores próprios e terceirizados.

Adicionalmente, as empresas responsáveis pelas barragens devem apresentar às autoridades trabalhistas o “Plano de Segurança da Barragem”. Tal plano deverá conter informações como estrutura organizacional das barragens, seus dados técnicos,

relatórios de inspeções de segurança e revisões periódicas de segurança, com o objetivo de verificar as condições de segurança das barragens.

Também, as empresas responsáveis pelas barragens deverão apresentar cronogramas de desativação definitiva ou descaracterização das instalações e serviço, o que deverá começar a ser implementado até 15 de agosto de 2019, conforme determinação da Agência Nacional de Mineração. Da mesma forma, as empresas deverão implementar o sistema de monitoramento em tempo integral, a ser executado até 15 de fevereiro de 2020.

Diante dos inúmeros problemas vistos pelo *parquet* e outros órgãos governamentais nas barragens espalhadas no território brasileiro, com as recomendações em questão, a real intenção é evitar a ocorrência de novos acidentes e rompimentos, que resultam na morte de trabalhadores e civis.

COSIT emite Solução de Consulta nº 151/2019 sobre a não incidência de contribuição previdenciária no pagamento de prêmio por desempenho superior

Considerando as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, principalmente no que tange ao conceito de premiação e os encargos incidentes, ou não, sobre valores pagos a esse título, o COSIT liberou, em 14 de maio de 2019, a Solução de Consulta nº 151.

A Reforma Trabalhista isentou a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários de valores pagos aos trabalhadores a título de prêmio, por performance superior àquela ordinariamente esperada. Entretanto, muito ainda se questiona quanto ao assunto, tanto do ponto de vista trabalhista, quanto do ponto de vista previdenciário.

De acordo com a referida solução, os prêmios excluídos da incidência de contribuições

previdenciárias são (i) àqueles pagos, exclusivamente, a segurados empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos aos segurados contribuintes individuais; (ii) àqueles pagos tanto em dinheiro, quanto em forma de bens ou serviços; (iii) àqueles que não decorrem de obrigação legal ou de ajuste expresso, o que descaracterizaria a liberalidade do empregador; (iv) àqueles pagos em virtude de desempenho superior ao ordinariamente esperado, sendo que caberá ao empregador comprovar qual era o desempenho esperado e o quanto foi superado.

Dessa forma, valores pagos a título de premiação, que observem as disposições acima, estarão isentos de encargos previdenciários.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@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

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br