

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Alterações na Legislação

Ministério do Trabalho (“MTb”) publica Portaria n 1.129/2017, que altera conceitos do trabalho escravo contemporâneo para fins de concessão de seguro-desemprego

Foi publicado no Diário Oficial da União em 16 de outubro de 2017 a Portaria Ministerial n° 1.129/2017 (“Portaria”), que dispõe sobre a concessão de seguro desemprego aos trabalhadores encontrados em situação análoga à de escravo e questões relacionadas. De acordo com os termos previstos nessa Portaria, pode-se afirmar que foram definidos novos elementos para a caracterização de trabalho análogo ao de escravo.

Atualmente, para a caracterização de escravidão contemporânea, quatro situações podem ser consideradas, quais sejam: trabalho forçado, servidão por dívida, condições degradantes ou jornada de trabalho exaustiva. De acordo com a nova Portaria, a questão do consentimento ou não do trabalhador sujeito às condições análogas à de escravo é um fator determinante para configuração do ilícito, entendimento esse que vai na contramão do entendimento da própria Organização das Nações Unidas (“ONU”) sobre a matéria.

Segundo a referida Portaria considera-se: (i) trabalho forçado, aquele exercido sem o consentimento do empregado; (ii) jornada exaustiva, aquela em que os empregados são submetidos, contra sua vontade e com privação do direito de locomoção; (iii) condição de trabalho degradante, as condições decorrentes de atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa humana, incluindo restrição ao direito de ir e vir; e (iv) condição análoga a de escravo, a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, cerceamento do uso de meios de locomoção para retê-lo no local de trabalho, manutenção de segurança armada com o objetivo de reter empregados no local de trabalho e retenção de documentos pessoais do trabalhador no local de trabalho.

Em casos de autos de infração que versem sobre a matéria, a Portaria é clara ao destacar que tais autos deverão fazer menção às portarias, conter cópias de todos os documentos que demonstrem o suposto trabalho em condições análogas a de escravo, fotos que evidenciem a situação irregular e descrição detalhada da situação irregular averiguada. Em caso de processos administrativos, todos os autos de infração que versarem sobre os itens necessários para a configuração do ilícito.

No que diz respeito à inclusão dos empregadores que submetem seus empregados a tais condições no Cadastro de Empregadores previsto na Portaria MTPS/MMIRDH n° 4/2016 (conhecida como “lista suja”), o auditor fiscal do trabalho deverá apresentar os seguintes documentos, com vistas a comprovar a prática do ilícito: boletim de ocorrência lavrado por autoridade policial que participou da fiscalização, comprovação de recebimento do relatório de fiscalização pelo empregador atuado, envio de ofício à Delegacia da Receita Federal competente comunicando o fato para fins de instauração.

Adicionalmente, a nova Portaria prevê a possibilidade de celebrar Termos de Ajuste de Conduta (“TAC”) ou acordos judiciais. Todavia, a possibilidade de negociação desses acordos somente se dará entre o momento da constatação da submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo e a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência de auto de infração.

A Portaria entrou em vigor na data efetiva de sua publicação.

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Fazenda do Maranhão não consegue exclusão do Cadastro de Empregadores que submetem seus empregados a condições análogas às de escravo

O Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) declarou a validade de ato administrativo que incluiu no Cadastro de Empregadores o proprietário de fazenda no Maranhão que não cumpriu com os requisitos da Portaria nº 540/2004, que delimita o prazo de 2 anos para a monitoração do cadastro e a verificação da regularidade das condições de trabalho.

O proprietário da fazenda foi autuado diversas vezes em 2006 pela suposta prática de trabalho degradante, falta de higiene no local de refeições e descanso, abrigos inadequados, ausência de equipamentos de proteção individual, descontos ilegais, prática de servidão por dívida, dentre outras condutas ilícitas. Diante das autuações e fiscalizações, firmou TAC com o Ministério Público do Trabalho, mas descumpriu seus termos e foi multado.

Diante desse fato, foi ajuizada Ação Anulatória, onde o proprietário da fazenda requereu sua exclusão do Cadastro de Empregadores, na medida em que cumpriu o TAC e arcou com o pagamento das penalidades impostas. As decisões de primeira e segunda instâncias decidiram de forma favorável ao empregador. Todavia, em sede recursal ao TST, a União sustentou que a inclusão e a permanência do empregador no Cadastro de Empregadores não se deram de forma arbitrária e que os requisitos para sua exclusão não foram observados de forma integral.

O acórdão foi favorável à União, mantendo o empregador no Cadastro de Empregadores diante da não observância do período de quarentena, tendo em vista o descumprimento dos termos do TAC em período estipulado pela Portaria nº 540/2004, que regulamentava a matéria à época da autuação.

Lanchonete é condenada a indenizar empregada que foi obrigada a ficar nua diante de colegas

O TST manteve decisão proferida pela 20ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro que condenou uma lanchonete ao pagamento de indenização a uma atendente que foi acusada de furto e obrigada pela sua gerente a se despir na presença de duas outras colegas.

A 3ª turma do TST restabeleceu os termos da decisão proferida pelo juízo de 1º grau por considerar o tratamento dado à atendente vexatório, humilhante, desrespeitoso, atingindo os princípios da dignidade da pessoa humana garantidos constitucionalmente.

A empregada, que à época dos fatos era menor de idade, foi acusada, juntamente com outras colegas, de furtar dois celulares e valor em pecúnia de outros empregados do estabelecimento. Diante da

acusação, foram feitas revistas nos pertencentes de cada uma das acusadas e, posteriormente, a gerente conduziu uma revista íntima, obrigando a atendente e suas colegas a ficarem nuas. Durante a revista, um dos celulares foi encontrado com uma das colegas da atendente e, com ela, R\$150,00 que havia sacado em uma agência bancária, sendo que o comprovante de saque foi por ela acostado aos autos.

Tanto o juízo de 1º grau como o TST entenderam que a conduta da gerente extrapolou o seu poder de gestão, ferindo a integridade física e moral da atendente. O relator do recurso no TST ressaltou que os princípios morais previstos na Constituição Federal foram feridos, impondo-se o pagamento de indenização por danos morais, nos termos do artigo 5º dessa lei e artigos 186 e 927 do Código Civil.

Propriedade intelectual e relação de trabalho – Empregado que desenvolveu ferramenta no Excel não consegue indenização por criação

Em decisão proferida pela 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a pretensão de ex-empregado em ser indenizado em decorrência da criação de ferramenta para Excel foi julgada improcedente.

De acordo com a decisão, não serão consideradas invenções e nem modelos de utilidade os programas de computador em si, nos termos do artigo 10, inciso V da Lei Federal nº 9.279/1996, que dispõe sobre direitos relativos à propriedade intelectual.

Outro ponto destacado pelo julgador de 1ª instância refere-se à propriedade das criações desenvolvidas ao longo da vigência do contrato de trabalho.

O artigo 88 da referida Lei Federal prevê que as invenções e modelos de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador, quando decorrerem de contrato de trabalho, especialmente quando tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva ou, ainda, que resulte da natureza dos serviços prestados.

Representante Comercial será ressarcido de descontos por inadimplência de compradores e despesas cartoriais

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais manteve decisão proferida pelo juízo de 1º grau que condenou empresa a restituir a um representante comercial valores indevidamente descontados como compensação de danos decorrentes de vendas inadimplidas pelos clientes, além de despesas com cartório, protesto, juros e multa.

O entendimento do magistrado foi no sentido de que a Lei Federal nº 4.886/1965 destaca que somente ocorrendo justa causa para a rescisão do contrato a

empresa poderá reter comissões devidas ao representante comercial.

Pelas provas produzidas aos autos, verificou-se que que não houve justo motivo para resolução do contrato com o representante comercial que autorizasse a retenção de parcela de suas comissões e, por este motivo, a empresa foi condenada a ressarcir os descontos ilegais nas comissões do representante comercial.

Recuperação judicial não afasta a obrigação de o empregador quitar verbas trabalhistas no prazo legal

A 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho ("TRT") da 15ª Região negou provimento ao recurso ordinário de empresa fabricante de eletrodomésticos em recuperação judicial, para manter sua condenação ao pagamento das multas dos artigos 467 e 477 da CLT.

A empresa alegou que não fez a quitação das verbas rescisórias e incontroversas nos prazos legais porque o pedido de recuperação judicial já havia sido deferido à época da demissão da autora e, assim, a empresa estaria sujeita à aprovação do plano de recuperação judicial pela assembleia de credores para fazer qualquer pagamento.

A decisão afastou a argumentação da empresa e

manteve a incidência das multas dos artigos 467 e 477 da CLT fundamentando que "a recuperação judicial não obsta a quitação de obrigações trabalhistas, uma vez que a atividade econômica permanece em continuidade e a empresa devedora não fica privada da administração da empresa", orientação extraída do artigo 49, parágrafo segundo, da Lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, extrajudicial e a falência.

Por fim, a decisão entendeu que o entendimento sedimentado na Súmula 388 do TST não é aplicável à hipótese de recuperação judicial, como no caso citado, pois o referido verbete de jurisprudência está direcionado exclusivamente à massa falida.

Empregados de agências bancárias com portes diferentes não têm direito a equiparação salarial

Um empregado que trabalhou em um banco como gerente de agência recorreu de processo em que pleiteava, entre outros itens, equiparação salarial. O argumento foi que exercia a mesma função de um colega de outra agência bancária (usado como paradigma), porém recebia remuneração inferior.

A empresa também recorreu do tema, enfatizando a diferenciação nas atribuições de ambos em virtude de atuarem em agências com portes diferentes. A sentença de primeira instância havia acolhido os argumentos do empregador.

No acórdão proferido pela 1ª Turma do TRT da 2ª Região, os magistrados mantiveram a decisão de

origem e negaram provimento ao recurso do trabalhador. Determinaram apenas o pagamento das diferenças salariais a partir da data em que ambos os empregados passaram a trabalhar na mesma agência, desempenhando as mesmas funções com igual produtividade e perfeição técnica.

Importante notar que essa decisão já se alinha com as alterações trazidas pela reforma trabalhista, já que o artigo 461 da CLT, que disciplina a equiparação salarial, passará a considerar elegíveis para pleitear a equiparação salarial os empregados que trabalham no mesmo estabelecimento empresarial, e não mais no mesmo local, que poderia ser entendido como uma cidade ou região metropolitana.

Responsabilidade por dívida de terceirizada é afastada por Vara do Trabalho

Após ser acionada na Justiça por dívidas trabalhistas deixadas por uma prestadora de serviços, uma montadora de veículos consegue afastar a responsabilidade pelo passivo, após comprovar que a contratada tinha condições de pagar as dívidas trabalhistas.

A prestadora de serviços, real empregadora dos terceirizados, abandonou uma obra da montadora, dispensando 41 empregados sem efetuar o pagamento das verbas rescisórias, sob a justificativa de que essas demissões se dariam unicamente por quebra de contrato.

A defesa da montadora sustentou que a prestadora de serviços abandonou o contrato por conta própria, simulando a rescisão dos empregados, na tentativa de imputar às empresas contratantes a responsabilidade subsidiária.

Ato contínuo, a montadora fez um levantamento de bens da prestadora de serviços para verificar se ela poderia arcar sozinha com o próprio passivo trabalhista e verificou-se que a prestadora de serviços tinha condições de pagar o passivo, avaliado em aproximadamente R\$250 mil.

Muito embora a prestadora de serviços não possuísse ativos para garantir a execução, foi constatado que a empresa possuía R\$ 300 mil penhorados no Judiciário por conta de uma ação cível. Como a dívida trabalhista possui preferência

sobre todas as outras, o juiz do trabalho entrou em contato com o juiz cível, que efetuou a penhora e requereu a transferência dos valores.

Como se vê, trata-se de um precedente para os recorrentes casos em que as prestadoras de serviços, de forma fraudulenta ou mal-intencionada, deixam de pagar direitos aos seus empregados, imputando às tomadoras a responsabilidade pelos seus passivos trabalhistas.

Vale destacar, no entanto, que se trata de caso atípico, uma vez que, se não fosse encontrado esse valor da dívida cível, a montadora iria responder subsidiariamente, visto que os trabalhadores não poderiam ser prejudicados e a montadora teria responsabilidade subsidiária, como beneficiária dos serviços prestados.

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 tributária.

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

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

stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS