

## RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

### ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

**Ofício-Circular nº 1649/2019 expedido pela Subsecretaria da Perícia Médica Federal da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia**

A Subsecretaria da Perícia Médica Federal expediu ofício aos Coordenadores Regionais e aos Chefes de Divisão Regionais da Subsecretaria da Perícia Médica Federal, aos Supervisores da Perícia Médica Federal e aos Peritos Médicos Federais esclarecendo que, a partir de 11 de novembro de 2019, o acidente de trajeto não deverá mais ser enquadrado como Acidente de Trabalho, motivo pelo qual as empresas

não mais precisarão emitir o Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) nesses casos.

Tal ofício reflete as alterações promovidas pela Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019 na Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

**Nota Técnica nº 13652/2019/ME da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia**

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho emitiu nota técnica com orientações aos auditores fiscais sobre as hipóteses de incidência do critério de dupla visita nas empresas, tendo por base as alterações promovidas pela em razão das alterações promovidas pela Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019 na legislação trabalhista.

A nota esclarece que se aplica o critério de dupla visita quando:

(i) ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de 180 dias, contados da data de vigência dos novos normativos, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

(ii) se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, no prazo de 180 dias, contado da data de seu efetivo funcionamento;

(iii) se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores;

(iv) se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve;

(v) se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e

(vi) se tratar de empregador doméstico.

Sobre o cumprimento da dupla visita, a nota esclarece que o auditor fiscal deverá orientar o empregador, por escrito, sobre o cumprimento de determinado dispositivo normativo ou notificá-lo, fixando prazo para a correção de irregularidade, que deverá ser de, no mínimo, 90 dias, seja na mesma fiscalização ou em fiscalização posterior.

Cumprido esse procedimento, caso seja constatada irregularidade, o auditor lavrará o respectivo auto de infração.

Por fim, a nota orienta que a dupla visita não se aplicará para casos de:

(i) falta de registro na Carteira de Trabalho;

(ii) atraso no pagamento de salário ou atraso no depósito de FGTS;

(iii) reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;

- (iv) acidente de trabalho fatal;
- (v) trabalho em condições análogas às de escravo; e
- (vi) trabalho infantil, em conformidade com a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019.

## DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

### Férias interrompidas gera pagamento em dobro do período integral

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa ao pagamento em dobro das férias de uma gerente. Ela teve as férias interrompidas por 3 dias e iria receber apenas pelos dias em que havia trabalhado. Mas, segundo o entendimento do tribunal, é devido o pagamento em dobro do período integral de 30 dias.

Segundo a gerente, as férias eram anotadas pela empregadora nos registros funcionais, mas “*não aconteciam no mundo real*”. Os 3 dias em que havia trabalhado quando deveria estar usufruindo férias foram comprovados pelas trocas de e-mails com fornecedores. A empregada argumentou ainda que a empresa, em nenhum momento, havia mencionado a ocorrência de caso excepcional capaz de justificar o fracionamento das férias.

O juízo da 24ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região restringiram o direito ao pagamento em dobro apenas aos três dias em que, no decurso das férias, entendeu ter havido prestação de serviço. O tribunal regional acolheu os argumentos da empresa de que, à exceção desse período, e na ausência de outras provas de trabalho durante as férias, o restante dos dias fora gozado dentro do período aquisitivo.

Mas, para a relatora do recurso de revista, a ocorrência de trabalho, ainda que em alguns dias, durante as férias, acarreta a obrigação de pagar todo o período em dobro, e não apenas dos dias de interrupção. Observou, ainda, que o trabalho durante as férias torna irregular a sua concessão, “*uma vez que frustra a finalidade do instituto*”.

### Justiça do Trabalho nega vínculo de emprego à arquiteta que aceitou a condição de sócia

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais negou pedido de vínculo empregatício feito por arquiteta que aceitou a condição de sócia. A profissional, não conformada com a decisão de 1ª instância, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, com vistas a reverter a decisão.

Contudo, o tribunal regional confirmou sentença que havia julgado improcedente a ação, sob o argumento de que o reconhecimento da relação jurídica de emprego exige a presença conjunta dos requisitos pessoalidade do prestador de serviços, trabalho não eventual, onerosidade e subordinação jurídica.

De acordo com a decisão, apesar de as rés envolvidas na ação trabalhista terem admitido a prestação de serviços da arquiteta, sustentaram se tratar de sócia, situação que foi comprovada por documentos juntados no processo. Nesse sentido, o contrato social e respectivas alterações demonstraram que a arquiteta efetivamente integrava o quadro social de uma das rés.

Entendeu-se, portanto, que a profissional é quem deveria produzir prova capaz de desconstituir a condição de sócia extraída dos documentos e

demonstrar o efetivo trabalho prestado na condição de empregada, mas nada fez nesse sentido.

Destacou-se, também, não haver problema em existir coordenação de serviços por sócio majoritário, tampouco retiradas maiores de valores por ele, uma vez que a autora era sócia minoritária, com pequena participação no capital social.

Para o relator do recurso junto ao regional, ainda que a prestação de serviços se revestisse de pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, não ocorreu na condição de empregada, mas sim de sócia. Concluiu que as empresas comprovaram a tese defensiva de que o trabalho decorria dessa condição, nada havendo nos autos que pudesse afastar a presunção de veracidade do vínculo societário comprovado por documentos.

Além disso, pontuou que a própria profissional aceitou a condição de sócia, mesmo que, depois, tenha alegado não a ter efetivamente exercido. Diante desse panorama, manteve a sentença que deixou de reconhecer o vínculo de emprego pretendido.

### Empresa deve indenizar trabalhadora por danos materiais causados por recolhimento a menos de contribuições previdenciárias

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região condenou uma empresa a indenizar por danos materiais uma trabalhadora que, por ter os

recolhimentos ao INSS efetuados em valores inferiores a seu salário, acabou recebendo o benefício do auxílio-doença em valores reduzidos.

Na reclamação, a trabalhadora narra que recebia, além dos valores constantes de seu contracheque, parcelas “por fora” dos recibos de pagamento, e que essas parcelas não foram incluídas na relação de salários de contribuição para fins de cálculo de seu auxílio-doença, o que teria lhe causado prejuízos junto ao INSS, por omissão do empregador, uma vez que o valor de seu benefício teria sido calculado com base em salário inferior.

O juiz de primeiro grau julgou improcedente o pedido, afirmando que, com base no artigo 19 do Decreto nº 3.048/1999, as diferenças de auxílio-doença decorrentes de diferenças salariais reconhecidas judicialmente devem ser demandadas diretamente perante a autarquia previdenciária. No recurso dirigido ao tribunal regional, a trabalhadora pediu a reforma da sentença.

Em seu voto, o relator do caso salientou que a pretensão da trabalhadora com a reclamação não é o recálculo de seu benefício previdenciário, mas o

pagamento de indenização por danos supostamente causados pelo empregador, em decorrência de recolhimento a menor das contribuições devidas.

Para o relator, a questão, como posta, deve ser analisada sob o prisma da responsabilidade civil, levando-se em conta seus elementos básicos, como conduta ilícita, dano, nexos causal e ação ou omissão culposa do agente. Nesse sentido, se o empregador deixa de observar o total das verbas salariais devidas no curso do contrato de trabalho, causa prejuízo direto ao empregado, uma vez que o benefício previdenciário obtido será inferior ao valor efetivamente devido.

Nesse sentido, o relator votou pelo provimento do recurso para condenar a empresa a pagar indenização por danos materiais correspondentes às diferenças salariais apontadas pela trabalhadora na petição inicial, desde o afastamento até o final de sua licença.

### Condenação deve se limitar aos valores pleiteados pelo empregado

O Tribunal Superior do Trabalho limitou a apuração dos valores devidos pela empresa reclamada ao reclamante aos montantes indicados por ele na reclamação trabalhista. O Tribunal seguiu o entendimento de que, quando houver pedido líquido e certo na ação, a condenação deve se limitar ao valor especificado.

A ação interposta pelo reclamante foi julgada parcialmente procedente, e a sentença determinou que as parcelas fossem apuradas sem limitação ao valor informado pelo autor. O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região manteve a sentença.

No recurso de revista, a empresa sustentou que, como a demanda havia sido feita em valores

expressos, a condenação deveria se restringir ao que fora pedido, sob pena de desrespeito aos limites do processo.

O relator da decisão ressaltou que, de acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, nos casos em que há pedido líquido e certo, a condenação se limita ao valor especificado. Ele explicou que os artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil estabelecem que o juiz deve decidir nos limites propostos pelas partes e vedam a condenação em quantidade superior ou em objeto diverso do que foi demandado. A decisão foi unânime.

### Gerência compartilhada não impede gerente de banco de receber horas extras

O Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que um gerente comercial não exercia gerência geral no banco reclamado a ponto de estar dispensado do controle de jornada. Como a supervisão da agência era compartilhada com outro empregado, os ministros concluíram que o gerente comercial, apesar de exercer função de confiança, não poderia ser enquadrado na exceção de jornada para chefes e diretores ocupantes de cargo de gestão. Assim, o banco foi condenado a pagar, como extras, as horas prestadas a partir da 8ª hora diária.

O bancário demonstrou que, em certo período do contrato, havia trabalhado como gerente das 7h30 às 20h30, com intervalo para descanso e alimentação (intrajornada).

A sentença deferiu o pagamento de quatro horas e vinte minutos como serviço extraordinário por dia, pois o empregado não tinha amplos poderes de atuação como presume o dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho mencionado pela defesa. O motivo maior é que a gerência era compartilhada, o reclamante tinha a reponsabilidade comercial e outro colega era gerente operacional.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região deu provimento ao recurso ordinário do banco para afastar da condenação o pagamento das horas extras. Segundo o tribunal regional, apesar de “*haver certa divisão de poder na agência com o gerente operacional*”, o bancário responsável pela área comercial exercia a gerência geral.

No Tribunal Superior do Trabalho, a relatora do recurso de revista do bancário votou no sentido de restabelecer a sentença. De acordo com ela, o entendimento prevalecente no tribunal superior é de que a administração compartilhada da agência bancária entre o gerente comercial e o gerente operacional afasta a aplicação do artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho. Essa tese foi fixada pela Subseção I Especializada em Dissídios

Individuais, responsável por uniformizar a jurisprudência entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Por unanimidade, a Segunda Turma acompanhou o voto da ministra. O banco, no entanto, apresentou recurso de embargos, ainda não julgado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.

## Confecção é condenada por exigir atestado de bons antecedentes de auxiliar

O Tribunal Superior do Trabalho condenou confecção localizada no Ceará ao pagamento de indenização a uma auxiliar de almoxarifado por ter exigido a apresentação de certidão de antecedentes criminais para a admissão. Para a Corte, a condição imposta para a contratação ofende a dignidade e viola a intimidade da empregada.

O pedido de indenização foi indeferido pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Para o tribunal regional, a empresa não havia cometido nenhum ato ilícito e estaria apenas *“adotando cautelas razoáveis e até recomendáveis em defesa sua, de seu quadro funcional e de seu patrimônio empresarial”* ao solicitar a demonstração de bons antecedentes. Ainda de acordo com o regional, não há nada no ordenamento jurídico brasileiro que impeça a exigência nem motivo para que alguém se sinta *“moralmente tolhido”* nessa situação.

O relator do recurso de revista da reclamante observou que a Subseção I Especializada em

Dissídios Individuais, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pacificou o entendimento sobre a matéria no julgamento de incidente de recurso repetitivo, com efeito vinculante. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais concluiu que a exigência é legítima e não caracteriza dano moral quando houver previsão em lei ou for justificada em razão da natureza do serviço ou do grau de confiança envolvido (empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes, bancários, pessoas que atuam com substâncias tóxicas, armas ou com informações sigilosas, etc.).

Entretanto, a atividade da auxiliar de almoxarifado não se enquadra em nenhuma dessas hipóteses. Assim, a exigência configura dano moral presumido, passível de indenização, independentemente de a admissão ter sido efetivada. A decisão foi unânime.

## EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

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

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

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

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

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA  
E-mail: foliveira@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](http://stoccheforbes.com.br)