

## RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

### Alterações na Legislação

#### Informação sobre Exame Toxicológico no CAGED

O Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 945, passou a exigir, desde o dia 13 de setembro de 2017, que os empregadores informem, no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (“CAGED”) a realização de exames toxicológicos nos motoristas admitidos e demitidos. A Portaria é clara ao destacar que os exames toxicológicos deverão ser realizados previamente à contratação do motorista e quando do desligamento desse profissional, e o empregador deverá informar no CAGED a data de realização do exame, o CNPJ do laboratório responsável pelo exame, a unidade federativa do Conselho Regional de Medicina (“CRM”) e o número do CRM do médico responsável.

Para fins da Portaria, serão considerados motoristas profissionais aqueles que dirigem veículos de pequeno e médio porte, ônibus urbanos, metropolitanos e rodoviários e aqueles que atuam no transporte de cargas em geral.

Referida Portaria assegura ao motorista profissional o direito à contraprova nos casos onde o resultado do exame toxicológico for positivo, além de garantir

a confidencialidade de todo e qualquer resultado. A regra prevista na Portaria destaca, ainda, que a responsabilidade pelo custeio do exame toxicológico é do empregador.

Os empregadores deverão atentar-se para os laboratórios que poderão realizar os exames toxicológicos. Com base nas diretrizes da Portaria, apenas e tão somente laboratórios acreditados pelo CAP-FDT (acreditação forense para exames toxicológicos de larga janela de detecção do Colégio Americano de Patologia) ou acreditados pelo Inmetro estão aptos a realizar tais exames.

Devido às altas jornadas de trabalho dos motoristas, o uso de drogas é frequente para que os motoristas se mantenham acordados para transportar cargas/pessoas. O objetivo da obrigatoriedade estabelecida pela referida Portaria é de combater o uso de drogas nas rodovias, protegendo não apenas os motoristas profissionais, como também os demais motoristas que trafegam em rodovias e a população de forma geral.

#### Regras para preenchimento de GPS em casos de aviso prévio indenizado

A Receita Federal publicou nova Instrução Normativa (“IN”) nº 1730/2017, que altera regras sobre as informações a serem declaradas em Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (“GFIP”).

As alterações devem-se ao fato de a Receita Federal ter reconhecido posicionamento do Superior Tribunal de Justiça (“STJ”), que entendeu não ser possível a incidência de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado, em julgamento de Recurso Especial sob o nº 1.230.957/RS.

Dessa forma, a IN acima mencionada altera dois artigos da IN nº 925/2009, para prever que até a competência de maio de 2016, o valor do aviso prévio indenizado deverá ser somado às outras verbas rescisórias para fins de cálculo de contribuições previdenciárias, sendo que a partir da competência de junho de 2016, o valor referente ao aviso prévio indenizado não deverá ser considerado base de cálculo de contribuições previdenciárias.

No que diz respeito às GFIPs que já foram entregues, a Receita Federal foi clara ao destacar

expressamente que não precisarão ser retificadas, pois o inciso I do artigo 6º da IN nº 925/2009 não foi objeto de alteração, sendo que o raciocínio lá disposto quanto à dispensa de informação do valor do aviso prévio indenizado na declaração continua a ser aplicado.

### Publicação da versão definitiva do eSocial

A versão definitiva do eSocial (Resolução CG eSocial nº 11) foi publicada no Diário Oficial de 15 de setembro de 2017. Essa Resolução traz o novo layout do sistema de escrituração digital de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas dos empregadores. Essa versão definitiva já contempla as alterações propostas pela Lei nº 13.467/2017, que aprovou a Reforma Trabalhista.

Os empregadores poderão testar a plataforma antes de sua implementação, já que a Resolução destaca

O que se alterou, de fato, foi a forma de geração e preenchimento da GPS a partir da competência de junho de 2016.

que a versão 2.4 do eSocial estará disponível para os empregadores para testes no início de novembro desse ano.

A versão definitiva do eSocial em questão entrará em produção plena em 1º de janeiro de 2018 e será obrigatória para os empregadores com faturamento anual superior a R\$78 milhões. Para os demais empregadores, a obrigação passará a valer a partir de 1º de julho de 2018.

## Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

### Medida cautelar na ação que questiona a constitucionalidade de artigos da Reforma Trabalhista

O Procurador-Geral da República propôs ação direta de inconstitucionalidade, tendo por objeto o artigo 1º da Lei Federal nº 13.467/2017, que aprovou a Reforma Trabalhista, nos pontos em que altera ou insere disposições nos artigos 790-B, *caput* e § 4º, 791-A, § 4º e 844, § 2º, do Decreto-Lei 5.452/1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

Para o Procurador, as alterações estabelecem restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade de justiça, gerando ônus desproporcionais e impondo aos destinatários (i) o pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, quando tiverem obtido em juízo, inclusive em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa; e (ii) o

pagamento de custas, caso tenham dado ensejo à extinção da ação, em virtude do não comparecimento à audiência, condicionando a propositura de nova ação a tal pagamento.

Assim, requereu o Procurador, com base no acima exposto e no risco de imediato comprometimento do direito de acesso dos trabalhadores ao Judiciário, a suspensão cautelar dos dispositivos citados e a posterior declaração de inconstitucionalidade.

O Supremo Tribunal Federal (“STF”) determinou, no início desse mês, a oitiva Congresso Nacional, do Presidente da República e do Advogado-Geral da União para, então, analisar o pedido de suspensão cautelar.

### Hospital paulistano é condenado a registrar médico plantonista como empregado

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) manteve a condenação de primeira e segunda instâncias de um hospital de São Paulo reconhecendo o vínculo de emprego deste com um médico plantonista.

O médico alegou que realizava plantões semanais, em escala de 24 horas às segundas, terças e quintas-feiras e de 12 horas às quartas, sextas e domingos, recebendo salário, porém, sem o devido registro em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (“CTPS”).

Já o hospital, que não negou a prestação de serviços, tentou demonstrar que o médico prestava os serviços de forma autônoma e também para outros hospitais. Entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho (“TRT”) da 2ª Região ratificou a sentença de primeira instância, afirmando que o hospital não conseguiu provar que a relação era de trabalho e não de emprego, e que no exame das provas produzidas restou patente a subordinação direta do médico ao hospital.

### Supremo Tribunal Federal vota a favor do banimento do amianto no Brasil

A maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal (“STF”) votou a favor do banimento do amianto no Brasil no julgamento de ações envolvendo lei federal e estadual sobre a utilização dessa fibra.

Apesar da ausência de quórum para julgar a inconstitucionalidade da Lei Federal nº 9.055/1995, que autoriza o uso controlado do amianto, a maioria dos ministros votou a favor da constitucionalidade da

Lei Estadual nº 12.684/2007, que proíbe o uso, no Estado de São Paulo de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto ou outros minerais que, acidentalmente, tenham fibras de amianto na sua composição.

O Ministério Público do Trabalho (“MPT”) comemorou a decisão do STF, que está em linha com seu o programa nacional de banimento do amianto, que já ingressou com diversas ações, fez

## Mantida condenação de rede varejista em caso de trabalho escravo

A ação civil pública ajuizada pelo MPT foi a primeira do Brasil movida contra rede varejista decorrente de utilização de mão-de-obra escrava estrangeira na linha de produção.

Entre os anos de 2010 e 2011 o Ministério do Trabalho (“MTb”) constatou, por meio de investigações, a submissão de 31 imigrantes do Peru, Bolívia e Paraguai a condições de trabalho análogas à de escravo. Os trabalhadores foram resgatados em oficinas de costura irregulares, estavam sujeitos a jornada de trabalho superior a 15 horas diárias, sem condições de higiene e segurança, e sem qualquer registro em CTPS. Recebiam cerca de 20 a 50 centavos por peça costurada e ainda eram descontados valores relativos à alimentação e transporte ao país de origem (escravidão por dívida).

## Dispensa de Empregado por Whatsapp

Em julgamento de reclamação trabalhista ajuizada por ex-empregado pleiteando o pagamento de indenização por danos morais por ter sido dispensado por meio do aplicativo Whatsapp, o Juiz do Trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Uberlândia entendeu pela improcedência da referida pretensão, por entender que a dispensa do empregado por meio de aplicativo de comunicação não causou dor, vexame, sofrimento ou humilhação ao profissional.

De acordo com a sentença de 1ª instância, o Juiz do Trabalho destacou que, para caracterizar o dano à esfera moral do empregado, deveria ter comprovado que a conduta do empregador interferiu intensamente em seu comportamento psicológico, causando-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar, dando ensejo ao pagamento da

## Extinto processo de empregado que não passou por júízo arbitral

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (“TRT/RJ”) julgou extinto o processo sem resolução de mérito referente a um contador que solicitava indenização por dano moral à empresa de telecomunicações em que trabalhou.

O contador alegava que a cláusula compromissória de não concorrência não foi cumprida pela empresa, seria devido durante o período de restrição (dois

acordos judiciais e termos de ajuste de conduta com empresas que se comprometeram a não usar mais o amianto.

O coordenador de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do MPT garantiu que vai fazer valer essa vontade majoritária do STF e intensificar as reações, mapear as empresas que usam o amianto e que ainda não foram objeto de ações.

Após notificação do MPT para que a rede varejista adotasse providências imediatas para sanar todas as irregularidades verificadas, esta recusou-se a reconhecer sua responsabilidade pelos trabalhadores, alegando que somente comprava as peças de seus fornecedores, estes os verdadeiros responsáveis pelos trabalhadores.

O MPT, por entender que a rede varejista é responsável pela cadeia produtiva dos produtos que comercializa, ingressou com a ação civil pública em questão, que manteve a condenação em segunda instância da empresa ao pagamento de R\$2,5 milhões por danos morais coletivos, considerando que a rede varejista repassou a terceiros parte importante de sua atividade econômica, devendo arcar com as suas responsabilidades.

pretendida indenização.

Seguiu o julgador destacando que a utilização de aplicativo Whatsapp para dispensa de empregados se trata de meio de comunicação seguro, sem expor os profissionais, já que as comunicações, em casos similares, são feitas entre seus interlocutores, sem a interferência de terceiros.

A decisão em comento segue a linha adotada pelos tribunais trabalhistas nos últimos tempos, principalmente quanto à possibilidade de firmar acordos trabalhistas por meio dessa ferramenta. O TRT de São Paulo, por exemplo, disponibiliza número telefônico direto para a resolução de conflitos trabalhistas por meio desse aplicativo de comunicação.

anos após a rescisão do contrato) não foi paga pela empresa.

O reclamante relatou ter trabalhado como gerente de contabilidade, recebendo um salário de mais de R\$ 16 mil. Segundo ele, ao ser admitido, foi “obrigado” pela empresa a assinar o Termo de Aditamento ao Contrato de Trabalho, com a justificativa de que ocuparia “uma posição-chave”,

na qual teria acesso a “informações exclusivas e confidenciais”. Ainda de acordo com o gerente, após sua demissão, a empresa não cumpriu o que foi ajustado, apesar dele continuar cumprindo a sua parte. Alegou dificuldade de encontrar emprego em uma empresa que não fosse da área de telecomunicações, pois, além de possuir 58 anos de idade, tinha contatos apenas com profissionais que trabalham nesse mercado. Além da indenização por danos morais, pleiteou o cumprimento do acordo por parte da empresa.

A empresa contestou as alegações do empregado afirmando que o Termo de Aditamento do Contrato de Trabalho previa que qualquer litígio decorrente daquele instrumento deveria ser dirimido por meio de arbitragem. O profissional não procurou a câmara arbitral em nenhum momento, buscando unicamente a Justiça do Trabalho. Além disso, a empregadora ressalta que o gerente foi comunicado verbalmente, no momento de sua demissão, de que não precisaria cumprir a cláusula compromissória de não concorrência. A empresa questiona ainda o fato de o contador ter sido demitido em setembro de 2014 e só ter ajuizado a ação 10 meses depois, em julho de 2015. Durante esse período, o empregado não procurou a empresa para cobrar nenhum pagamento, o que levou a empresa a suspeitar da boa-fé do empregado.

Em seu voto, o desembargador concluiu que a

### Reclamação de representante comercial é julgada improcedente em razão de discussão prévia na Justiça Comum

Reclamação trabalhista proposta por representante comercial, que pretendia obter reconhecimento de vínculo empregatício com empresa representada, teve sentença que acolheu a preliminar de coisa julgada mantida em acórdão proferido pela 5ª Turma do TRT de São Paulo.

Nos autos, uma das empresas do polo passivo alegou, preliminarmente, a existência de coisa julgada, uma vez que as partes firmaram acordo perante a Justiça Comum, o qual foi homologado pelo juízo cível.

De outro lado, o autor sustentou que não há tríplice identidade (mesmas partes, causa de pedir e pedido) dos elementos identificadores da reclamação, bem como que o juízo cível não tem competência para apreciar pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.

Na sentença, o juízo esclareceu que a Justiça do Trabalho é competente, com exclusividade, para reconhecer o vínculo empregatício, mas que, no entanto, o autor da ação e uma das empresas do polo passivo firmaram acordo, por meio do qual foi dada à empresa a mais ampla, rasa, geral e irrevogável quitação dos direitos decorrentes do

Justiça do Trabalho não era competente para apreciar a questão antes de ser submetida ao juízo arbitral, especialmente nesse caso, em que não se vislumbra a hipossuficiência do trabalhador.

Segundo o relator, o empregado possuía um alto cargo, detentor de brainpower e expertise, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, ficando em paridade com a parte adversa. Nesses casos, de acordo com o magistrado, o empregador fica dependente do empregado e pode celebrar pactos e aditivos para a manutenção desses profissionais.

O relator observou, ainda, que a jurisdição não é violada pela aplicação da arbitragem, pois o decidido pelo árbitro pode ser ainda apreciado pelo Poder Judiciário. Por maioria, a 5ª Turma acompanhou o voto, reformando a decisão da primeira instância.

Vale dizer, por fim, que o entendimento da Justiça do Trabalho neste caso encontra-se alinhado com a Reforma Trabalhista (que ainda não está em vigor), que prevê a possibilidade da utilização da arbitragem para casos envolvendo empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, aproximadamente R\$ 11 mil, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

contrato de representação comercial mantido entre as partes.

Inconformada com a sentença, a parte autora interpôs recurso ordinário alegando inexistência de coisa julgada e postulando pela nulidade do contrato de representação comercial com reconhecimento do vínculo empregatício e consequente pagamento de verbas contratuais e rescisórias. Pretendeu, ainda, a condenação das rés em indenização por danos morais e reconhecimento do grupo econômico.

O acórdão esclarece que a existência de acordo extrajudicial homologado pelo Poder Judiciário Estadual, versando sobre a natureza comercial da relação jurídica havida entre as partes, não pode mais ter sua matéria discutida na Justiça Especializada, sob pena de violação da coisa julgada material.

Os magistrados pontuaram "que a ação proposta perante o Juízo Cível e a presente reclamação trabalhista possuem o mesmo objeto, qual seja, a natureza jurídica havida entre as partes". Destacaram ainda o artigo 502 do novo Código de Processo Civil ao explicitarem que "a decisão que homologou o acordo faz coisa julgada material no sentido de se tratar de relação com natureza

comercial e sem os requisitos para configuração do vínculo empregatício, não sendo mais possível a discussão acerca da espécie de relação".

Além disso, a turma declarou que, ainda que o autor sustente a ausência da tríplice identidade, a reapreciação da matéria fica impedida em virtude dos princípios da segurança jurídica e da boa-fé.

Para os magistrados, deve haver lógica no comportamento das partes, "ou seja, os

princípios da lealdade processual e da boa-fé impõem que os litigantes devem agir em conformidade com sua conduta anterior, sob pena de violação ao princípio da segurança jurídica".

Assim, os magistrados da 5ª Turma entenderam que a relação entre as partes foi "solvida", não devendo "o Judiciário dar guarida à pretensão do demandante que tenciona valer-se de pormenores jurídicos para obter o melhor de dois mundos, beirando sua pretensão à má-fé".

## **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](http://stoccheforbes.com.br)

**STOCHE FORBES**

ADVOGADOS