

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Alterações na Legislação

Resolução altera a metodologia de cálculo do Fator Acidentário de Prevenção – FAP

O Conselho Nacional de Previdência (“CNP”) alterou a metodologia de cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (“FAP”), por meio da Resolução nº 1.329/2017, publicada no fim do mês de abril deste ano.

O FAP corresponde a um multiplicador – que varia de 0,5 a 2,0 – calculado anualmente sobre a alíquota de 1% a 3% dos Riscos Ambientais do Trabalho (“RAT”). O objetivo do FAP é incentivar a melhoria das condições de trabalho e de saúde do trabalhador, para estimular que as empresas implementem políticas mais efetivas de segurança e saúde no trabalho.

Assim, as empresas que apresentam maior índice de acidentes e doenças têm sua alíquota de RAT majorada pelo FAP. Em contrapartida, as empresas que não apresentem os referidos índices, são beneficiadas com a redução da referida alíquota.

Dentre as principais alterações, destacam-se duas exclusões da base de cálculo do referido FAP: (i) acidentes de trabalho sem a concessão de benefícios (aqueles cujos afastamentos são superiores a 15

dias), informados por meio de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), exceto nos casos em que houver óbito; e (ii) acidentes de trajeto, que pela legislação previdenciária são considerados como acidente de trabalho.

A exclusão dos acidentes de trabalho sem a concessão de benefício tem por objetivo agravar apenas as empresas que causam acidentes mais graves, que gerem afastamentos superiores a 15 dias, evitando, assim, penalizar aquelas que causam acidentes de menor gravidade.

Já os acidentes de trajeto, ponto que foi bastante combatido nas impugnações do FAP desde a sua constituição, foram finalmente excluídos do cálculo, pois o CNP considerou que a inclusão desses acidentes não diferencia, de forma efetiva, a taxa de acidentalidade da empresa, uma vez que os acidentes de trajeto ocorrem fora de suas dependências, não tendo o empregador qualquer ingerência sobre estes acidentes, não podendo atuar na sua prevenção.

As novas regras passarão a valer para a apuração do FAP 2017, com vigência em 2018.

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Aplicação da nova lei sobre terceirização

Em julgamento de reclamação trabalhista ajuizada por ex-empregada de empresa especializada em teleatendimento a clientes de cartões de crédito de instituição bancária, postulando o reconhecimento de vínculo empregatício com a tomadora de serviços e o reconhecimento de sua condição de bancária, o juiz da 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia entendeu pela licitude da terceirização da atividade de teleatendimento pela instituição bancária, aplicando os termos previstos na Lei Federal nº 13.429/2017 (“Lei da Terceirização”) e, portanto, pela improcedência do pedido da reclamante.

De acordo com o magistrado, não há como se falar na ilicitude da terceirização do serviço de teleatendimento no segmento bancário, com base no entendimento destacado nas súmulas 331 do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) e 49 do Tribunal Regional do Trabalho (“TRT”) de Minas Gerais, na medida em que a Lei da Terceirização autoriza expressamente a contratação de serviços específicos, seja em atividade-meio, seja em atividade-fim. Ressaltou, ainda, a necessidade de cancelamento de ambas as súmulas em decorrência da Lei da Terceirização.

Ainda como forma de embasar sua decisão, o magistrado destacou que o ordenamento jurídico, mesmo antes da Lei da Terceirização, já sinalizava para a possibilidade de terceirizar atividades ligadas ao core business da empresa tomadora dos serviços, citando alguns dispositivos legais para fundamentar seu raciocínio, tal como o artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), que permite a empreitada e subempreitada. Além disso, ressaltou o fato de não haver lei que vede a terceirização de atividade-fim, mas sim um entendimento jurisprudencial que levava a essa interpretação.

Discutiu em sua decisão, também a aplicação da nova

regra e o princípio da irretroatividade da lei, enfatizando que seu entendimento não significa a aplicação retroativa da Lei da Terceirização, mas sim que a referida lei apenas reforça o fato de o conteúdo de ambas as súmulas estar totalmente equivocados no que diz respeito à diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim.

Por todos os motivos expostos, o magistrado entendeu não ser mais possível, ainda que em ações trabalhistas anteriores à Lei da Terceirização, se cogitar a aplicação do entendimento da súmula 331 do TST.

Responsabilidade pelo pagamento de salários durante o “limbo previdenciário”

Em julgamento de reclamação trabalhista ajuizada por ex-empregada afastada do trabalho, pleiteando o pagamento de salários não quitados pela empregadora durante o período do “limbo previdenciário”, a 9ª turma do TRT de Minas Gerais entendeu pela improcedência da pretensão da autora.

A decisão destacou que o contrato de trabalho da ex-empregada vigorou entre os anos 2003 e 2013, sendo que a ex-empregada ficou afastada em boa parte do tempo e teve o benefício previdenciário negado por inúmeras vezes. Ressaltou, ainda, que a ex-empregada não conseguiu comprovar, pelos documentos e provas trazidos aos autos, que tentou voltar ao trabalho quando das negativas do Instituto Nacional de Seguridade Social (“INSS”).

Por fim, o relator responsável pelo julgamento

enfatizou o fato de o empregador ter agido de forma bastante ponderada ao não rescindir o contrato de trabalho, inclusive por justa causa, diante da contínua ausência da ex-empregada e destacou que o empregador não tem qualquer dever ou obrigação de convocar empregados afastados a cumprir suas obrigações contratuais.

Referida decisão vai de encontro ao entendimento majoritário da jurisprudência dos tribunais trabalhistas. Para ciência, os tribunais entendem que o empregador é responsável pelo pagamento de salários durante o “limbo previdenciário”, ou seja, período em que o empregado afastado aguarda perícia do INSS ou quando o empregado obtém alta do INSS, mas não é considerado apto a retornar ao trabalho pelo seu médico particular ou até mesmo pelo médico do trabalho.

Engenheiro que atuava como parceiro de empresa não tem vínculo de emprego reconhecido

O TST rejeitou o agravo de instrumento interposto por um engenheiro que atuava como parceiro de uma indústria do ramo metalúrgico e que pretendia obter o reconhecimento do vínculo empregatício.

De acordo com a Terceira Turma do TST, restou demonstrado que não havia subordinação da relação de trabalho havida entre as partes, tendo o reclamante completa autonomia na prestação de serviços, levando em consideração o fato de que o próprio engenheiro fixava o valor dos serviços por ele prestados e que algumas cotações sequer foram aprovadas pela empresa, sendo que no valor da remuneração já estavam incluídos os valores destinados aos seus fornecedores.

Destacou, ainda, que a pessoa jurídica vinculada ao reclamante foi criada cinco anos antes da relação de trabalho em discussão, bem como o alto valor da contraprestação mensal do engenheiro no valor de R\$45.000,00, valor este muito superior à de outros

engenheiros empregados, que não chegavam a receber um salário maior que R\$12.000,00, além do próprio reclamante ter confessado que prestava consultoria para outras empresas.

O TST reiterou a sentença de primeira instância que considerou que o fato de o engenheiro possuir cartão de visitas com o logo da empresa e e-mail corporativo com o domínio da reclamada, não é suficiente para o preenchimento do requisito da subordinação, mesmo porque o engenheiro não era obrigado a usar o e-mail corporativo, também se utilizando de e-mail pessoal para a prestação de serviços.

Por fim, manteve o entendimento de primeira e segunda instâncias que desconsideraram a existência de subordinação estrutural, reiterando que o engenheiro não se inseria na dinâmica do tomador de seus serviços, e que independentemente de receber ou não suas ordens diretas, não acolhia,

estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento, tendo plena autonomia na prestação de seus serviços, ressaltando ser inviável, em recurso

de revista, reexaminar o conjunto fático probatório do processo, como pretendia o autor da ação, para se chegar ao deferimento de seu pedido.

Roteirista que trabalhou por mais de 30 anos para uma emissora de televisão não obtém reconhecimento de vínculo de emprego

A Primeira Turma do TST não deu provimento ao recurso de um ex-roteirista de uma emissora de televisão que pleiteava o reconhecimento da relação empregatícia, sob a alegação de que teria sido obrigado a constituir uma pessoa jurídica para poder prestar serviços para a emissora, celebrando com esta sucessivos contratos de locação de serviços literários, com a finalidade de fraudar a legislação trabalhista.

De acordo com o roteirista, este foi contratado como empregado da emissora em 1973 para exercer a função de produtor, sendo desligado em 1976, sendo chamado novamente em 1981 para ser roteirista, mas como prestador de serviços e não como empregado.

O juízo de primeira instância reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, sendo a sentença reformada pelo TRT da 1ª Região, que considerou que não houve qualquer elemento nos autos que demonstrasse que o roteirista prestava seus serviços com subordinação.

Ressaltou o TRT que o fato de a empresa enviar e-mails solicitando reuniões e trabalhos, não caracteriza, por si só, a subordinação, tendo em vista que essas solicitações fazem parte da relação entre tomadora e prestadora de serviços, destacando que os contratos firmados entre a empresa do autor e a emissora de televisão somente demonstram que foi avançado que o obreiro redigiria programas e orientaria gravações, não havendo elemento a indicar subordinação.

O relator do recurso no TST destacou que não restou confirmada a necessidade de as obras do profissional passarem pelo crivo do setor de censura da empresa ou mesmo de estarem submetidas à concordância dos superiores hierárquicos, não reconhecendo, assim, a relação empregatícia pleiteada.

Supressão de intervalo intrajornada não invalida convenção coletiva que ampliou turno ininterrupto

A Sétima Turma do TST deu provimento a um recurso de uma empresa, que pleiteava a reforma da decisão que invalidou norma coletiva que ampliava, de 6 horas para 8 horas, a jornada de turnos ininterruptos de revezamento.

A decisão atacada sustentava que a nulidade ocorreu em razão da falta de intervalo intrajornada para alimentação e repouso. De acordo com a decisão que reformou o acórdão do TRT, a invalidade seria declarada, tão somente, se houvesse prestação de horas extras, situação que não foi comprovada nos autos, apesar de o tempo do intervalo suprimido ser remunerado com adicional de 50%.

O relator do recurso explicou que a Constituição Federal prevê jornada de seis horas para turnos de

revezamento, mas permite a ampliação por meio de negociação coletiva (artigo 7º, inciso XIV). Além disso, sustentou que, se for estabelecida jornada superior a 6 horas e limitada a 8 horas mediante regular convenção ou acordo coletivo, os empregados submetidos a esse tipo de turno ininterrupto não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras (Súmula 423).

Por fim, o relator ainda afirmou que “hora extra” e “intervalo intrajornada suprimido” são institutos que possuem naturezas jurídicas distintas e, portanto, não se confundem. Diante dessa fundamentação, por unanimidade, a Sétima Turma restabeleceu a sentença que indeferiu a remuneração pelo suposto trabalho extraordinário.

Equipe responsável pela elaboração do Radar Stocche Forbes – Trabalhista

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

ANDRÉ CROCE JERONYMO
E-mail: ajeronimo@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, 4.100
10º andar - Edifício Miss Silvia
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

stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS