



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Fevereiro 2021

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E NORMAS ADMINISTRATIVAS

Alterações na Guia de Informações Previdenciárias (GFIP) para adequação às decisões sobre não incidência de contribuições previdenciárias patronal

A Receita Federal e a Caixa Econômica Federal promoveram alterações no aplicativo Sefip/GFIP de acordo com as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal de não incidência de contribuição previdenciária patronal sobre o salário maternidade, bem como à Jurisprudência consolidada do Superior Tribunal de Justiça quanto à não incidência de contribuição previdenciária patronal sobre os 15 dias que antecedem ao auxílio-doença.

Essas mudanças atingem apenas as empresas não obrigadas na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) e foram necessárias para não gerar divergências entre o valor declarado e o recolhido, ocasionando, assim, cobranças indevidas e consequentemente impedindo a emissão automática da Certidão Negativa de Débitos, o que geraria ônus aos contribuintes e a necessidade de atendimento.

Recusa à vacina pode gerar dispensa por justa causa, orienta Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho elaborou um guia interno que orienta a dispensa por justa causa na hipótese de recusa do empregado em tomar a vacina contra a Covid-19. O órgão instrui os empregadores a conscientizar e negociar com seus empregados, para que os desligamentos ocorram apenas em último caso.

aos interesses particulares dos cidadãos, e, portanto, os funcionários não podem colocar seus colegas de trabalho em risco por simples recusa individual.

O Ministério Público do Trabalho entende que a proteção coletiva oferecida pela vacina se sobrepõe

A orientação é para que as empresas incluam o risco de contágio pela Covid-19 no seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), bem como a vacina no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). A exigência do imunizante



deve estar de acordo com a disponibilidade de doses na região e com o Plano Nacional de Imunizações.

Pessoas alérgicas a componentes da vacina, portadores de doenças do sistema imunológico e

mulheres grávidas devem comprovar com laudo médico sua incapacidade de receber o imunizante. A partir disso, a empresa deve negociar o regime de teletrabalho ou home office com o empregado.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Supremo Tribunal Federal valida aplicação de regime fiscal e previdenciário de pessoas jurídicas para prestadores de serviços intelectuais

O Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade do artigo 129 da Lei 11.196/2005, que aplica a legislação prevista às pessoas jurídicas, para fins fiscais e previdenciários, aos prestadores de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural. A decisão foi tomada por maioria, na sessão virtual encerrada em 18/12, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 66.

Na ação, a entidade representante das empresas do setor, pedia ao Supremo Tribunal Federal a confirmação dessa modalidade de contratação para os prestadores de serviços intelectuais, diante de decisões tomadas da Justiça do Trabalho, da Justiça Federal e do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) que reconheceram a esses trabalhadores a aplicação da legislação pertinente às pessoas físicas, ou seja, contratação mediante vínculo empregatício com base nas normas trabalhistas vigentes.

Segundo a entidade, esses órgãos vêm desqualificando o regime jurídico previsto no artigo 129, considerando que a medida empobrece as relações de trabalho e serve de pretexto para burlar a atuação do fisco sobre o pagamento de encargos trabalhistas por meio da chamada “pejotização”.

A pejotização consiste na contratação de uma pessoa física preenchedora de todos os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, por meio de uma pessoa jurídica, como forma de se esquivar dos encargos trabalhistas oriundos de um contrato de trabalho.

Ainda, de acordo com a entidade representante, a controvérsia causa insegurança jurídica e ameaça a livre atividade econômica.

A ministra Cármen Lúcia, relatora da ADI, observou que a Constituição Federal estabeleceu a liberdade de iniciativa e a garantia de livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão e o livre exercício de qualquer atividade econômica (artigo 1º, inciso IV, e artigos 5º e 170). Segundo ela, o dinamismo das transformações econômicas e sociais reafirma a necessidade de assegurar liberdade às empresas para definir suas escolhas organizacionais e seus modelos de negócio, visando à competitividade e à subsistência.

A relatora lembrou decisão nessa linha, tomada no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, quando o Plenário afirmou a licitude da terceirização da atividade, meio ou fim, e afastou a relação de emprego entre a contratante e o empregado da

contratada. "A regra jurídica válida do modelo de vínculo jurídico estabelecido entre prestador e tomador de serviços deve pautar-se pela mínima interferência na liberdade econômica constitucionalmente assegurada e revestir-se de grau de certeza para assegurar o equilíbrio nas relações econômicas e empresariais", assinalou.

Na avaliação da ministra, porém, a opção pelo regime fiscal e previdenciário menos gravoso permanece sujeita à avaliação de legalidade e regularidade pela administração ou pelo Poder Judiciário, quando acionado. Assim, casos como os de "maquiagem" de contrato podem vir a ser questionados.

Cláusulas de subvenção patronal em norma coletivas são consideradas nulas

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a nulidade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que estabelecia o pagamento de contribuição de custeio de clínica médica por uma empresa, a ser repassada ao sindicato profissional. A presente decisão segue a jurisprudência do referido Tribunal de que essa interferência patronal compromete a atuação sindical em favor dos empregados.

Esse tipo de cláusula, denominada de subvenção patronal, é considerada ilegal por violação ao princípio da autonomia sindical.

No caso do processo julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a cláusula do acordo coletivo de trabalho previa que um supermercado deveria repassar ao Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Município de Ananindeua (Sintracom) 0,5% sobre a folha salarial, para atendimento médico e odontológico dos sindicalizados. Na ação anulatória movida pelo o Ministério Público do Trabalho sustentava-se que a norma contrariava a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da

O ministro Marco Aurélio e a ministra Rosa Weber ficaram vencidos, ao votarem pela improcedência da ação. Para o ministro Marco Aurélio, a norma isenta a empresa de cumprir suas atribuições sociais e implica profundo desequilíbrio na relação entre empregador e trabalhador. No mesmo sentido, a ministra Rosa Weber avaliou que o tratamento formalmente igual de partes economicamente tão distintas "equivaleria a tornar o empregado um refém da vontade do seu empregador".

proteção dos trabalhadores e de suas organizações, ao prever a subvenção patronal para o sindicato dos trabalhadores.

Em sua defesa, o Sintracom alegou que o acordo coletivo de trabalho foi estabelecido e aprovado em assembleia geral, bem como sustentou que, após a Reforma Trabalhista, o negociado prevalece sobre o legislado, de forma que a anulação da norma afrontaria o artigo 8º da Constituição Federal que estabelece a liberdade sindical.

Nesta mesma linha, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que declarou nula cláusula de norma coletiva que previa o pagamento de contribuição assistencial pelas empresas em favor do sindicato dos trabalhadores.

Assim como no caso julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o sindicato dos trabalhadores alegava que a tal contribuição assistencial seria destinada à manutenção e aperfeiçoamento das instalações médicas e odontológicas existentes no sindicato.

Acordo Coletivo firmado por empresa não se aplica ao grupo econômico

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que normas coletivas firmadas por uma empresa não obriga ou se aplica a qualquer outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico.

No recurso apresentado ao Tribunal Superior do Trabalho, a empresa sustentou que, apesar da existência de grupo econômico, o acordo coletivo se aplica apenas à empresa acordante, em razão dos objetivos sociais distintos, as condições desiguais de trabalho de seus empregados e a ausência de sua participação nos acordos. Segundo a empresa, o instituto jurídico do grupo econômico, que implica a responsabilização solidária da empresa coligada, visa à garantia do crédito trabalhista e não deve se confundir com o alcance das regras autônomas previstas em norma coletiva de trabalho.

O relator do recurso ponderou que o acordo coletivo de trabalho constitui negócio jurídico entre o sindicato da categoria profissional e a empresa, com o objetivo de estipular novas condições de trabalho, destacando que “fruto da autonomia coletiva característica do Direito do Trabalho, ele simboliza o entendimento direto entre o empregador e todos os empregados, representados pelo sindicato”.

Ainda, ressaltou que, nos termos do artigo 611, parágrafo 1º da CLT, segundo o qual o acordo coletivo se aplica no âmbito da empresa acordante e das respectivas relações de trabalho, não há amparo legal, “nem no princípio da isonomia”, a pretensão de ação de cumprimento das disposições acordadas a empregados de outra empresa, ainda que do mesmo grupo econômico.

Efeitos da pandemia não configuram força maior para deixar de pagar parcelas rescisórias, decide 2ª Turma

Os graves efeitos decorrentes da pandemia de Covid-19 não configuram motivo de força maior para a exclusão do pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, em casos em que os contratos sejam rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento comercial. Com esse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) manteve sentença do Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Anápolis que condenou uma agência de turismo ao pagamento das verbas rescisórias a um trabalhador.

Um emissor de passagens entrou com um pedido na Justiça do Trabalho em Anápolis para receber verbas trabalhistas por ter sido demitido após o término do acordo de suspensão do contrato de trabalho feito em decorrência da pandemia do coronavírus.

Ele alegou que teve o seguro-desemprego prejudicado, recebendo valores menores do que os devidos.

O Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Anápolis, após analisar o pedido do trabalhador, condenou a empresa de turismo a pagar as verbas rescisórias, inclusive a estabilidade provisória prevista na Lei 14.020/2020, norma que garante ao empregado que teve sua jornada de trabalho reduzida ou o seu contrato de trabalho suspenso a estabilidade no emprego durante o período em que ficou acordada a redução/suspensão temporária do contrato de trabalho. Além disso, após o restabelecimento da jornada, a estabilidade ainda fica garantida pelo mesmo tempo da suspensão do contrato de trabalho. Conforme essa lei, caso o empregado seja demitido no período de estabilidade ele tem direito a uma indenização.

Para reverter essa decisão, a agência recorreu ao TRT-18 alegando que, em razão da pandemia, tem enfrentado muitas dificuldades financeiras, tendo seu faturamento caído em 95%. No recurso, afirmou que não concorreu para tal situação e foi acometida de forma abrupta como todo o mundo, tendo feito o possível para se manter até o final da crise. Segundo a agência de turismo, no final do mês de junho a situação se mostrou insustentável, o que levou à demissão do quadro de funcionários. Para a empresa, o motivo de força maior é demonstrado diariamente pela imprensa, o que impossibilita a continuidade de seus negócios de turismo.

A relatora do recurso explicou que a pandemia prejudicou gravemente as relações de emprego. Ela destacou que os trabalhadores sofreram com a redução de direitos e que, por outro lado, as empresas, em especial as micro e pequenas, foram prejudicadas com o fechamento temporário dos estabelecimentos, com a ausência ou redução de clientes e a incapacidade de dar continuidade às suas atividades.

Contudo, prosseguiu a relatora, a norma trabalhista prevê que os riscos da atividade econômica recaem

sobre o empregador, que assume os riscos da atividade econômica em qualquer situação, seja uma crise econômica ou em pandemias, de modo que o empregado, sendo a parte hipossuficiente, não pode suportar prejuízos para os quais não concorreu.

A relatora explicou que o Governo, desde que a pandemia se instalou, passou a adotar medidas com o objetivo de diminuir as consequências da crise econômica, como forma de reduzir o impacto social decorrente do estado de emergência e de calamidade pública. Por isso, a relatora entendeu que a empresa não poderia invocar a ocorrência de força maior ou Teoria da Imprevisão para não pagar encargos trabalhistas.

A magistrada, por fim, negou provimento ao recurso da agência e adotou os fundamentos da sentença para manter a condenação, pois a empresa deixou de observar o período de estabilidade prevista na Lei 14.020/20, devendo pagar ao trabalhador as verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa.

Balconista de farmácia será indenizada em R\$ 10 mil por discriminação racial

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), condenou uma farmácia a pagar uma indenização de R\$ 10 mil por danos morais a uma balconista que era chamada de “nega feia” pelo farmacêutico de uma das lojas da rede, e que ainda tinha os seus pertences revistados diariamente.

A empregada ingressou com uma ação na Justiça do Trabalho pedindo indenização por danos morais, alegando que era chamada com termos racistas e que tinha sua bolsa revistada, diariamente quando deixava o expediente. Segundo a balconista, o farmacêutico da unidade tinha o hábito de chamar as empregadas de “nega bonita”, e somente ela como “nega feia”. Ela ainda afirmou em depoimento que a revista de pertences era feita pela gerente, e “nem todos os empregados eram revistados”.

A desembargadora relatora do recurso, entendeu pela procedência do pedido, destacando que a disposição constitucional prevista no artigo 3º, IV, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, foi violada. “A autora foi submetida, no ambiente de trabalho, a vexame e constrangimento em razão do tratamento injurioso que lhe destinava seu superior hierárquico, o qual sequer possuía intimidade para tratá-la com ‘piadas’ ou ‘brincadeiras’ de qualquer espécie”.

Quanto à prática de revista de bolsas e pertences, a desembargadora afirma que à possibilidade de que o empregado pode, em tese, ter praticado furto, contudo, a prática se torna arriscada “quando não justificada por fundados indícios da prática

delitiva”. Por isso a magistrada decidiu reformar a decisão de primeiro grau e condenar a empresa ao

pagamento de R\$ 10 mil de indenização por danos morais.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) determina que hospital forneça mais máscaras para seus empregados

Em julgamento de recurso interposto nos autos de uma ação civil pública, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), determinou que um hospital, passasse a fornecer máscaras cirúrgicas aos profissionais de saúde, a cada três horas de trabalho, ou sempre que a máscara cirúrgica se tornar suja ou úmida. Atualmente, o procedimento padrão do hospital é de fornecer duas máscaras por plantão de 24 horas.

pandemia causou uma explosão na demanda por máscaras cirúrgicas e uma consequente escassez do material.

O juízo de primeira instância também afirmou que, muito embora o comum fosse a distribuição de duas máscaras, o plantonista poderia requerer outras, não havendo provas de que o hospital se negasse a fornecer.

Além disso, os desembargadores concluíram que a entrega insuficiente dos equipamentos de proteção individual (EPIs) colocou em risco os trabalhadores, seus familiares e pessoas com as quais esses profissionais mantinham contato, especialmente por conta da pandemia do coronavírus. Assim, condenaram o Estado de Pernambuco em danos morais coletivos, no valor de R\$ 200 mil, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Contudo, o relator do recurso defendeu que “as dificuldades do empregador não podem se sobrepor ao interesse coletivo, uma vez que a preservação da vida e da saúde da população é prioridade”. O magistrado indicou que protocolos definidos pela Organização Mundial da Saúde, Ministério da Saúde e outros órgãos engajados no combate à doença definem que a máscara cirúrgica deve ser trocada, pelo menos, a cada três horas, portanto, a entrega regular de duas máscaras por plantão traria ainda mais riscos ao profissional de saúde, que já está naturalmente mais exposto que o cidadão comum.

A ação foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, sendo indeferida na primeira instância, sob os argumentos de que a

Justiça do Trabalho valida adesão de empregado ao programa de “layoff” de empresa do setor automobilístico

O layoff é uma modalidade de suspensão do contrato de trabalho por até cinco meses, no qual o empregado não mantém salário, mas pode manter benefícios e realiza cursos de qualificação profissional. Todas as etapas devem ser supervisionadas pelo sindicato que representa a categoria profissional.

Com esse fundamento, o Tribunal negou provimento ao recurso de um empregado de uma indústria do setor automobilístico, em cuja ação havia alegado ter sido obrigado a aderir ao programa de layoff como única alternativa à demissão e buscava o recebimento dos salários do período de suspensão do contrato de trabalho.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), não se pode reconhecer coação para adesão à programa de layoff validado por sindicato, uma vez que sua criação, em acordo com entidades que representam trabalhadores, visa justamente dar uma alternativa ao desemprego.

O desembargador-relator, no entanto, argumentou que fundamentar a coação no risco da demissão contraria a própria lógica do instituto, que tem por finalidade justamente evitar demissões. Segundo ele ficou “comprovada a participação ativa do sindicato obreiro na elaboração do plano, bem

como o cumprimento dos requisitos objetivos de sua validação”.

No intuito de invalidar o layoff, o trabalhador alegou, ainda, que os cursos recebidos durante o

período foram de baixa qualidade. Porém, o magistrado refutou tal alegação, justificando que o curso deveria, e foi, ministrado por uma instituição de reputação destacada, além de a alegação não ter sido, satisfatoriamente, comprovada.

Supermercado é obrigado a proteger empregados contra preconceito racial e intolerância religiosa

Um supermercado foi intimado a adotar medidas efetivas para combater práticas discriminatórias referentes à intolerância religiosa e ao racismo contra seus empregados em estabelecimentos comerciais de sua propriedade. O juiz da 39ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro deferiu parcialmente uma liminar, com alcance nacional, determinando que a empresa aplique sanções disciplinares contra atos que caracterizem preconceito e intolerância no ambiente de trabalho, além de promover uma campanha de conscientização, entre outras providências.

A decisão foi proferida em uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, movida com base em denúncias de empregados, como o de uma ex-auxiliar de cozinha. A profissional relatou ter sido vítima de racismo por parte de um colega, que costumava escrever no avental a frase “só branco usa”, além de ter ouvido outras expressões como “jamais casaria com uma preta”, “ainda bem que você é branca, pois se fosse negra não ia gostar” e “preto só entra na igreja para chamar branco de irmão”. Cientes de que a empregada é espírita, alguns colegas batiam panelas simulando o som de tambores, em referência às práticas de religiões de matriz africana.

A defesa do supermercado afirmou ser comprometida com os “mais elevados padrões éticos de conduta”, além de possuir uma política permanente de combate à discriminação, efetivada por meio de palestras e treinamentos ministrados a seus empregados com base no Código de Ética e Política de Diversidade. Seus representantes também afirmaram existir na um canal de

denúncias na empresa, chamado “Disk Ética”, e que sindicâncias são regularmente instauradas para apuração dos fatos denunciados.

Quanto ao caso específico dos autos, envolvendo a ex-auxiliar de cozinha, o supermercado declarou que os fatos não foram repassados à administração pelo “Disk Ética”, de modo que só tomou conhecimento quando o estabelecimento foi notificado para participar de audiência virtual no inquérito civil público. A partir daí, instaurou sindicância de apuração, que culminou com a demissão do trabalhador acusado. Por fim, seus representantes afirmaram se tratar de um caso isolado.

Ao analisar o caso, o juiz verificou que depoimentos de testemunhas colhidos em sindicância comprovaram o contrário do alegado pelo supermercado. Os relatos atestaram a veracidade das denúncias e a frequência das condutas racistas perpetradas contra a profissional, que chegou a procurar o setor de recursos humanos da empresa sem que, no entanto, fossem tomadas as providências necessárias. O magistrado também observou que, das penalidades aplicadas pelo supermercado a seus empregados no período, nenhuma guardava relação com o caso, o que corroborou a tese de negligência da chefia do estabelecimento com os atos discriminatórios.

“E mais, considerado o período de prestação dos serviços dos depoentes, não estamos diante de um caso isolado, uma vez que as práticas perduraram no tempo e sob o beneplácito da chefia – conivente com a prática dos crimes”, declarou o magistrado, ressaltando que “o empregador detém o dever de

fiscalização da prestação de serviços e responde objetivamente pelos danos extrapatrimoniais suportados pelo empregado no local de trabalho”.

Segundo o juiz, em que pese os trabalhadores serem notificados do Código de Ética da empresa no momento da admissão, os depoimentos comprovaram a ineficácia das medidas de conscientização, bem como a ausência de fiscalização por parte dos gestores. Ademais, o magistrado destacou, no que tange à abrangência territorial das ilegalidades, que não apenas os prestadores de serviços do município do Rio de Janeiro foram vítimas do descaso gerencial, usando como exemplo “notícias que comprovam a ocorrência de agressões contra trabalhadores negros em diferentes regiões do Brasil”.

Assim, convencido da prática de racismo e intolerância religiosa no interior da empresa, o juiz proferiu liminar determinando que a rede de supermercados abstenha-se de tolerar qualquer

prática discriminatória contra os trabalhadores em face de cor, religião, raça, cultura ou etnia, aplicando, caso elas ocorram, as devidas sanções disciplinares. O juiz do trabalho também determinou que a empresa estabeleça, em nove dias, meio efetivo para recebimento e apuração das denúncias, garantindo o sigilo dos denunciante. A liminar determina também que, no prazo de 90 dias, a empresa deve instaurar uma efetiva política de combate à discriminação em suas unidades, entre outras providências.

“O descumprimento das obrigações acima importará no pagamento de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por cada obrigação descumprida, acrescida de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por cada trabalhador vitimado”, concluiu o magistrado, decidindo ainda que, por se tratar de uma situação de dano suprarregional, a decisão produz efeitos erga omnes e em todo o território nacional.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, em Campinas, julga tema da correção monetária de créditos trabalhistas, de acordo com diretriz do Supremo Tribunal Federal

Em 18/12/2020, o Supremo Tribunal Federal definiu que “é inconstitucional a aplicação da Taxa Referencial (TR) “para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho, por violação do direito de propriedade (art. 5º, XXII, da CF), na medida em que não promove atualização compatível com o fenômeno inflacionário, que corrói o poder de compra da moeda”.

Em seguida, os ministros decidiram que, “até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, deve ser aplicado o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) na fase pré-judicial e, a partir da citação, a taxa SELIC, nos termos do art. 406 do Código Civil, a qual engloba a correção monetária e os juros moratórios”.

Nesse contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região (SP), em Campinas, em sessão de julgamento extraordinária virtual realizada em 29 de janeiro de 2021, decidiu, por unanimidade, negar o pedido da empresa em aplicar, como “correção monetária”, a TR aos créditos trabalhistas deferidos.

O desembargador-relator do acórdão, observando a diretriz do Supremo Tribunal Federal, determinou, “por disciplina judiciária”, a aplicação do IPCA-E até o dia anterior à citação, e a partir dessa data, a incidência apenas da taxa SELIC, “a qual substitui tanto a correção monetária quanto os juros de mora”.



Contudo, no acórdão, o magistrado expressou seu descontentamento com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, argumentando que “a situação do País leva ao reconhecimento de aberta perplexidade e incongruência, considerados os índices oficiais e o que foi julgado. De fato, se a não aplicação da Taxa Referencial viola o direito constitucional de propriedade, por não recompor o valor da dívida, o resultado do julgamento implicou situação jurídica ainda mais desfavorável a esse mesmo direito fundamental à propriedade. A SELIC também não recompõe a moeda nem compensa a mora.”.

Segundo ele, a discussão se divide em duas possibilidades bastante delimitadas: a) aplicar, como correção monetária, o IPCA-E (o qual, entre janeiro e dezembro/2020, ficou em 4,52%), com os juros simples de 1% ao mês (ou seja, 12% ao ano), totalizando, hipoteticamente, no ano de 2020, 16,52%; b) ou aplicar como correção monetária, a TR (que não variou em 2020), também com os juros simples de 1% a.m., resultando, em 2020, no percentual de 12%.

Porém, a decisão do Supremo Tribunal Federal diz que, a partir da citação, deve haver a aplicação apenas da SELIC, abrangendo não só a atualização monetária, mas, também, os juros de mora. Assim, como a SELIC está fixada em 2,00% desde

6/8/2020, constata-se patamar inferior à metade do IPCA-E de 2020 (4,52%). “Noutras palavras: o crédito permaneceu corroído e não foi recomposto o valor da moeda nem o será, tão cedo, não tendo sido atingido o escopo definido pelo próprio Supremo Tribunal Federal”, afirmou o colegiado.

O acórdão salientou ainda que “não resta dúvida de que uma atualização tão inferior à inflação oficial desestimulará a conciliação por parte das reclamadas, incrementando a litigiosidade e estendendo a tramitação dos processos”. E concluiu que “valerá mais para o empregador utilizar em sua atividade comercial eventual quantia que teria disponível para um acordo (o que, quase certamente, ensejará rendimentos superiores a 2,00% ao ano), para pagar a execução apenas quando citado para fazê-lo, assim usando a mora processual como forma de obtenção de lucro”.

Por fim, o relator reafirmou o seu respeito (item III, in fine, do art. 36 da LOMAN) ao externar essas “ponderações e ressalvas”, mas, “no caso concreto, por disciplina judiciária”, determinou “a aplicação do IPCA-E até o dia anterior à citação, a partir da qual deve incidir, apenas, a taxa SELIC, a qual substitui tanto a correção monetária quanto os juros de mora”.

Horas de sobreaviso negadas a vendedora que recebia mensagens em grupo de WhatsApp fora do expediente

A 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), de forma unânime, negou o pagamento de horas de sobreaviso a trabalhadora que recebia mensagens no grupo de WhatsApp da empresa fora do horário da jornada de trabalho.

No entendimento do relator do caso, o sobreaviso é caracterizado quando o empregado fica impossibilitado de deixar sua residência ou se afastar da localidade em que presta serviços, na medida em que pode ser chamado a qualquer

momento pelo empregador. Na decisão, o desembargador deixou claro que o empregador fica limitado no direito de ir e vir para o fim de atendimento do empregador.

No caso em questão, não foi comprovada a exigência do empregador de que a ex-empregada permanecesse em sua casa para atender eventual chamado. O relator ainda alertou que o fato de participar do grupo no WhatsApp não é suficiente para configuração, por si só, do sobreaviso.

No caso em questão, não foi comprovada a exigência do empregador de que a ex-empregada permanecesse em sua casa para atender eventual chamado. O relator ainda alertou que o fato de participar do grupo no WhatsApp não é suficiente para configuração, por si só, do sobreaviso.

Além disso, a testemunha indicada pela empresa comprovou que não havia orientação quanto à participação no grupo ou obrigatoriedade em responder eventuais mensagens. Com isso, levando em consideração a inexistência de limitação à locomoção da empregada, o pedido teve sua improcedência mantida.

Confirmada justa causa de auxiliar de limpeza que prestou serviços fora da empresa durante período de atestado médico

Por meio de decisão unânime, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a decisão quanto à validade de justa causa imputada a um auxiliar de limpeza que apresentou atestado médico à empresa e, durante o período de afastamento, prestou serviços por meio de sua empresa individual. A sentença proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Erechim/RS já havia confirmado a justa causa.

Na situação, o auxiliar de limpeza se ausentou da empresa no dia 21 de julho de 2017, ocasião em que forneceu atestado médico à empregadora. Entre as datas de 19 a 23 de julho, contudo, o empregado prestou serviços de instalação elétrica, transferência de linha telefônica e limpeza na Câmara Municipal de Vereadores de um determinado município. Para tanto, ele se valeu de sua empresa individual.

Em sua defesa, o auxiliar alegou que os serviços teriam sido prestados por meio de terceiros.

Todavia, o ex-empregado não comprovou a contratação de algum eventual funcionário para a realização dos serviços em questão, tampouco conseguiu demonstrar que a prestação de serviços não se deu em data que coincidia com seu período de afastamento.

Na decisão, o Tribunal replicou o entendimento proferido em primeira instância, ocasião em que a Juíza do caso considerou que houve quebra da fidúcia para a continuidade do contrato de emprego. Segundo a Juíza, a manutenção da remuneração do empregado durante o afastamento serve justamente para possibilitar o repouso necessário do empregado, de modo que sua saúde seja restabelecida.

A 3ª Turma ainda apontou que a presença do empregado na Câmara de Vereadores foi comprovada, implicando em ato de improbidade, o qual se encontra apto a configurar a dispensa por justa causa.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS

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.

www.stoccheforbes.com.br