

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 30, de 27.05.2024.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

Fica estabelecido o seguinte cronograma, com as devidas alterações:

Data	Alcance	Ações
Publicação do Edital Nº 1/2024 9/02/2024	Todos os empregadores e entidades sujeitos à Inspeção do Trabalho, tenham ou não empregado	Atualização de cadastro no DET <det.sit.trabalho.gov.br>
19/03/2024	Empregadores e entidades pertencentes aos grupos 1 e 2 do eSocial	Utilização obrigatória do DET, nos termos regulamentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego *
19/05/2024	Empregadores e entidades pertencentes aos grupos 3 e 4 do eSocial, exceto o Microempreendedor Individual - MEI	
19/08/2024	Microempreendedor Individual - MEI e Empregadores domésticos	

Mas atenção !

O novo cronograma não altera o início da utilização do DET para os demais empregadores.

Deste a publicação do **Edital SIT nº 01/2024**, em 09 de fevereiro de 2024, todos os empregadores já podem acessar o DET <det.sit.trabalho.gov.br> e atualizar o cadastro de contatos.

1. Temas de Destaque

Cronograma de implantação do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) - Prorrogação

■ Foi publicado em 26 de abril de 2024 o **Edital SIT nº 04/2024**, com alteração do prazo de utilização obrigatória do Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET para os microempreendedores individuais e empregadores domésticos.

Ressalta-se que **não há multa** pela não atualização do cadastro no DET, mas é importante manter os contatos atualizados no sistema para que seja possível receber alertas, por e-mail, sempre que alguma notificação da Inspeção do Trabalho for enviada à Caixa Postal do DET.

Entretanto, se o empregador já está obrigado a se comunicar com a Inspeção do Trabalho por meio desse novo sistema e não atender ao que foi solicitado em notificação, nesse caso pode ser autuado e multado com base no art. 630 § 6º da CLT, ainda que não acesse sua caixa postal do DET, uma vez que após 15 dias da notificação, a ciência é tácita.

Outra grande razão para os empregadores acessarem o DET é porque o Ministério do Trabalho disponibilizará, em breve, o Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico - eLIT, que poderá ser acessado a partir do Domício Eletrônico Trabalhista. Gradualmente, diversos serviços de interesse dos empregadores serão oferecidos, como consultas aos dados de fiscalizações encerradas e em andamento e certidões.

MTE em 27.04.2024.

Reclamações trabalhistas devem ser informadas na guia DCTFWEB

As contribuições previdenciárias e sociais devidas a terceiros decorrentes de decisões condenatórias ou homologatórias da Justiça do Trabalho, que se tornaram definitivas a partir de 1º de outubro de 2023, deverão ser escrituradas no eSocial e confessadas em DCTFWeb - Reclamatória Trabalhista. E em caso de incidência de tributos federais nessas decisões, o pagamento deve ser feito via DARF numerado. As informações estão disponíveis no inciso V do artigo 19 da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 2005 da Receita Federal.

Vale lembrar que somente nas hipóteses de decisões terminativas condenatórias ou homologatórias trabalhistas proferidas até 30 de setembro de 2023 é que deverão ser utilizadas GFIP e GPS (mesmo que o recolhimento ocorra após 1º de outubro de 2023).

Em casos de recolhimentos feitos diretamente pela Justiça do Trabalho, deverá ser enviado somente o evento S-2500. O evento S-2501 não deve ser enviado, porque não há DCTFWeb nem DARF numerado, uma vez que os recolhimentos serão realizados por DARF comum em código específico e exclusivo dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Mais informações podem ser consultadas no Manual da DCTFWeb, da Receita Federal (páginas 102 e 103), ou no site do órgão, **clicando aqui**.

TRT 2ª Região em 17.04.2024.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

2. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Norma coletiva afasta pagamento de horas extras a representante comercial de cigarros

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a Souza Cruz Ltda. de pagar horas extras a um representante de marketing. Para o colegiado, deve ser respeitado o acordo coletivo que afasta a aplicação das normas de controle de jornada sobre a categoria de vendedores e viajantes em São Paulo.

Horas extras

O representante de marketing sustentou, na reclamação trabalhista, que trabalhava das 6h às 20h e, em alguns dias por mês, até às 22h. A jornada começava e terminava na loja física, onde pegava o veículo e a rota de atividades pela manhã e, à noite, fechava as contas e entregava os pedidos.

A empresa se defendeu com o argumento de que, apesar de alguns momentos presenciais, o carro poderia ficar fora do estabelecimento quando não tivesse serviço e que não era

possível controlar o tempo de trabalho. Pedeu, assim, a aplicação do artigo 62, inciso I, da CLT, que exclui do controle de jornada os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Possibilidade de controle

O juízo da 32ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) determinou o pagamento das horas extras. Segundo a sentença, não se deve confundir a impossibilidade de controle da jornada com a ausência de controle. No caso, entendeu que a Souza Cruz deixou de controlar a duração do trabalho por sua livre e espontânea vontade, mas havia essa possibilidade, segundo testemunhas.

Sem autonomia

A sentença, porém, foi mantida. Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o representante não tinha autonomia para definir seus horários porque tinha roteiro fixo e dava baixa das visitas pelo celular corporativo.

Função externa

Ao recorrer contra a condenação, a empresa sustentou que a não marcação de jornada tinha respaldo em norma cole-

tiva firmada com o Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo. Pela cláusula, empresa e sindicato aceitam e reconhecem que os empregados que exercerem função externa e têm autonomia para definir seus horários e a forma de cumprimento de seu itinerário não são subordinados a horário de trabalho, conforme prevê o artigo 62 da CLT.

Vontade coletiva

Para o relator do recurso de revista da Souza Cruz, ministro Breno Medeiros, o TRT, ao afastar a norma coletiva que exclui o controle de jornada, acabou por desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes e decidiu de forma contrária à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal sobre a matéria. No Tema 1.046 de repercussão geral, o STF definiu que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, com base na adequação setorial negociada, limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. “Essa questão da jornada não é direito absolutamente indisponível nem constitui objeto ilícito”, concluiu o ministro. A decisão foi unânime.

Processo: RR-1000634-37.2019.5.02.0032.

TST em 05.04.2024.

TST concede prazo para apresentação de apólice de seguro garantia em execução provisória

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho concedeu prazo para que a Petrobras S.A. possa apresentar, para substituição de valores bloqueados em conta, apólice de seguro garantia em uma execução provisória. Para o colegiado, o prazo de 48h concedido pelo juízo da execução para que a empresa apresentasse o seguro garantia não foi suficiente para a viabilização da apólice, o que violou direito líquido e certo da empresa.

Mandado de segurança

No mandado de segurança, a Petrobras alegou que foi notificada para efetuar o pagamento ou garantir a execução de uma dívida trabalhista. A empresa propôs o uso de um seguro garantia judicial com o objetivo de assegurar o cumprimento da decisão judicial e permitir a interposição de recurso de embargos à execução.

No entanto, o Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca (PE) negou o pedido ante a não apresentação da apólice do seguro garantia. Por consequência, ordenou o bloqueio dos valores na conta bancária da executada. Segundo a Petrobras, essa circunstância feriu seu direito líquido e certo de fazer a substituição prevista em lei.

Apólice

A Primeira Seção Especializada em Dissídio Individual do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) rejeitou o mandado de segurança ao fundamento de que a oferta do seguro garantia não foi indeferida. Segundo o TRT, o que aconteceu é que a empresa deixou de apresentar apólice de seguro apta à garantia da execução, razão pela qual o valor ficou bloqueado na conta da empresa.

Seguro garantia

A Petrobras recorreu ao TST. A relatora do caso na SDI-2, ministra Morgana de Almeida Richa, esclareceu que a jurisprudência do TST reconhece a possibilidade de se impetrar mandado de segurança em situações como essa. Ela explicou que uma decisão judicial que nega o uso de seguro garantia judicial como alternativa ao bloqueio de dinheiro em conta bancária, visando assegurar a execução provisória, pode causar prejuízos imediatos ao devedor, contrariando direitos explicitamente garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Código de Processo Civil (CPC).

Direito líquido e certo

A ministra considerou que o prazo de 48 horas dado à Petrobras para assegurar a execução provisória não tem base legal e constituiu uma violação a um direito líquido e certo da empresa. Diante disso, a ministra concedeu parcialmente a segurança para autorizar concessão de tempo à empresa para apresentar a apólice de seguro garantia e substituir os valores bloqueados na conta, desde que cumpridos os critérios estabelecidos no Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT nº 1/2019, cuja avaliação se dará pelo Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca (PE).

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-ROT-231-68.2022.5.06.0000.

TST em 24.04.2024.

Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

Bancária demitida por justa causa durante auxílio-doença não consegue reintegração

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho afastou a ordem de reintegração de uma bancária despedida por justa causa pelo Santander durante o auxílio-doença.

Para o colegiado, diante da controvérsia dos fatos narrados, não é possível concluir que ela tem direito líquido e certo à reintegração sem uma análise mais aprofundada das provas, o que impede a concessão da medida por meio de mandado de segurança.

Doença osteomuscular x crossfit

Segundo o banco, a empregada foi dispensada após o departamento de recursos humanos receber uma denúncia de que, embora afastada do trabalho pelo INSS em razão de doença osteomuscular nos braços, ela fazia faculdade de medicina em outra cidade e frequentava uma academia de crossfit, conforme fotos retiradas de suas redes sociais.

Contra a demissão, ela entrou com um mandado de segurança requerendo a reintegração imediata no emprego.

Reintegração concedida

O juízo de primeiro grau deferiu a reintegração, e o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) manteve a decisão. Para o TRT, o fato de a trabalhadora estar cursando medicina enquanto recebia benefício previdenciário não seria suficiente para caracterizar falta grave, e seu histórico médico demonstraria direito líquido e certo à reintegração no emprego e ao restabelecimento do plano de saúde.

Direito depende de provas

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Amaury Rodrigues no sentido de que não é possível discutir, no mandado de segurança, questões relativas à caracterização da justa causa. Segundo ele, esse tipo de ação exige a existência de provas concretas e de um direito facilmente perceptível para que se possa concluir facilmente pela procedência do pedido de reintegração. No caso, porém, as alegações da empresa e da empregada, ainda não demonstradas, impedem a constatação do direito lí-

quido e certo da empregada à reintegração sem uma análise aprofundada das provas.

Voto vencido

A relatora do recurso do banco, ministra Liana Chaib, ficou vencida ao entender que a questão jurídica se limitava a definir se os motivos que levaram o banco a aplicar a justa causa estavam de acordo com as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT. Para ela, as condutas relatadas não demonstrariam, por si só, a correção da rescisão por justa causa. Seguiram seu voto a desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa e o ministro Sergio Pinto Martins.

Processo: ROT-1227-71.2022.5.13.0000.

TST em 30.04.2024.

Previdência privada pode ser penhorada para quitação de dívidas trabalhistas, decide 2ª Turma

O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), em ação na qual um devedor tentou anular o bloqueio de cerca de R\$ 6 mil em seus investimentos, alegando que o dinheiro seria similar à aposentadoria e que, portanto, teria caráter impenhorável.

O caso teve início em 2016, com um processo protocolado na 1ª Vara do Trabalho de Balneário Camboriú.

Após a decisão transitar em julgado – o que aconteceu ainda em 2016 –, e o devedor não fazer o pagamento da dívida, os valores investidos em um plano de previdência privada foram bloqueados.

Insatisfeito com a decisão, o homem pediu inicialmente o desbloqueio dos valores ao juízo de origem, o que foi negado. Em decisão proferida pelo juiz Valdomiro Ribeiro Paes Landim, da 1ª VT de Balneário Camboriú, foi enfatizado que as aplicações em fundos de previdência privada, sobretudo quando resgatadas antes do término do prazo contratual, não se enquadram nos critérios de bens impenhoráveis.

Recurso

O executado então recorreu ao Tribunal, alegando que os valores bloqueados deveriam ser considerados impenhoráveis devido ao seu caráter alimentar. No entanto, na análise do recurso, o relator do caso na 6ª Turma do TRT-SC, desembargador Narbal Antônio de Mendonça Fileti, manteve a sentença de primeiro grau.

O magistrado fundamentou a decisão no artigo 833, inciso IV, do Código de Processo Civil (CPC). De acordo com o dispositivo, salários, aposentadorias, pensões e outros tipos de valores que as pessoas recebem para viver e sustentar suas famílias não podem ser usados para pagar dívidas, salvo algumas exceções.

“Tais exceções devem ser interpretadas restritivamente, sob pena de prestigiar eventual má-fé dos devedores e deixar desprotegidos titulares de créditos de natureza alimentar, em especial os trabalhadores”, frisou Fileti no acórdão.

Ele concluiu enfatizando que o dinheiro discutido na ação é, em realidade, uma “remuneração da aplicação financeira”, e não se enquadra nas situações protegidas pela lei. Por isso, a penhora judicial é permitida.

Não houve recurso da decisão.

Processo: 0001790-79.2016.5.12.0040.

TRT 12ª Região em 04.04.2024.

Mudança de custeio de plano de saúde prevista em norma coletiva é válida

A 9ª Turma do TRT da 2ª Região confirmou sentença e considerou legítima a mudança da forma de custeio de plano de saúde de uma ex-trabalhadora dos Correios. A empregada conservava o direito o benefício após adesão a Plano de Desligamento Incentivado (PDI), mas o seguro deixou de ser gratuito e passou a ter cobrança de mensalidade e coparticipação definida em negociação coletiva.

Depois de ter a demanda indeferida em primeiro grau, a mulher recorreu solicitando a interrupção das cobranças e a devolução em dobro dos valores pagos a título de assistência-saúde. Argumentou, para tanto, que o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho veda alteração lesiva de cláusula do contrato de trabalho, sob pena de nulidade.

Segundo a desembargadora-relatora Bianca Bastos, o dispositivo legal não se aplica porque a mudança não foi unilateral, mas intermediada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Ela acrescenta que, embora o benefício tenha sido inicialmente fixado por norma interna, a previsão reiterada em acordos coletivos autoriza a modificação, “face à inexistência de direito adquirido no âmbito das relações negociais”.

Outro pedido da profissional, também sem sucesso, foi o de reintegração ao emprego, pois teria aderido ao PDI sob a condição de manutenção do seguro-saúde. Com a cobrança, segundo a empregada, haveria nulidade da demissão pactuada.

Para a relatora, a permanência no PDI não implica em manutenção das mesmas condições de custeio do benefício. O próprio documento já previa que a continuidade do plano de saúde ocorreria “conforme disposições do Manual de Pessoal e do Acordo Coletivo ou sentença normativa vigentes”.

Processo: 1001267-44.2022.5.02.0064.

TRT 2ª Região em 09.04.2024.

Banco não comete ato ilícito ao acompanhar movimentação financeira de empregado

O monitoramento da vida financeira do bancário é previsto em lei e faz parte da própria atividade, não configurando violação do patrimônio moral do empregado. Com base nesse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) excluiu a condenação de um banco em reparar danos morais supostamente sofridos por um trabalhador. A Turma acompanhou o voto do relator, desembargador Paulo Pimenta.

O juízo de primeira instância entendeu que, ao monitorar a conta bancária do trabalhador, o banco violou o direito à privacidade do empregado e determinou o pagamento de indenização de R\$ 5 mil por danos morais.

Tanto o trabalhador como o banco recorreram. O bancário alegou que o valor da indenização seria insuficiente para reparar o dano sofrido.

Já o banco alegou que a conduta é permitida por lei, visando combater, controlar e prevenir lavagem de dinheiro no país. Ressaltou que jamais divulgou a movimentação financeira do empregado, não tendo praticado ato ilícito que justifique a reparação civil. Pediu a exclusão da condenação ou a redução do valor.

Paulo Pimenta trouxe jurisprudência da 2ª Turma do TRT-GO e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no sentido que o acompanhamento de conta bancária é procedimento inerente à atividade do banco, a quem compete inibir possíveis fraudes, além de ser uma determinação do Banco Central do Brasil, de modo que não se reputa ilegal. O relator explicou que essa ação é diferente da quebra do sigilo bancário, fato que consiste em divulgar e/ou revelar a terceiros, injustificadamente, os dados referentes à pessoa monitorada.

O desembargador destacou que o próprio bancário afirmou que o monitoramento da movimentação bancária ocorria com todos os empregados. Ressaltou não haver prova nos autos de que os dados relativos ao trabalhador tivessem sido divulgados, mesmo internamente. Por fim, o magistrado reformou a sentença para afastar a condenação.

Processo: 0010091-39.2022.5.18.0007.

TRT 18ª Região em 17.04.2024.

Farmacêutica não consegue diferenças salariais após perda do cargo de gerente

A empregada questionava na Justiça do Trabalho o rebaixamento funcional feito pela drogaria durante o contrato de trabalho e pediu as diferenças salariais entre o posto de gerente e o de farmacêutica júnior. A decisão da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) foi no sentido de não haver direito adquirido do empregado em permanecer em cargo de hierarquia superior àquele para o qual foi inicialmente contratado.

O colegiado acompanhou o voto da desembargadora Wanda Ramos, relatora do recurso, que pontuou que a trabalhadora teria sido contratada inicialmente como auxiliar de farmácia, como consta na carteira de trabalho. A desembargadora observou que a funcionária não demonstrou ser nula a anotação feita em sua CTPS, nem comprovou o fato de sempre ter exercido a função de gerência.

Wanda Ramos explicou que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) permite a alteração unilateral feita pelo empregador para o exercício de função de confiança, como parte de seu poder administrativo. “Desse modo, não há nenhuma ilegalidade da empresa em não manter a trabalhadora como farmacêutica gerente”, considerou.

A relatora disse que o poder diretivo (administrativo) conferido ao empregador é coerente com os riscos da atividade assumidos pela empresa.

Afirmou ainda que o empregador pode nomear para os cargos existentes quem bem entender, bem como, restituir os empregados aos cargos de origem ou de hierarquia inferior, mas que seja, ao menos, no mesmo patamar para o cargo contratado.

Processo: 0011048-63.2022.5.18.0161.

TRT 18ª Região em 25.04.2024.