

Iniciamos o ano apresentando a terceira edição do Boletim Informativo *In extenso*, aproveitando para desejar um *Feliz 2011*, repleto de sucesso, realizações e conquistas.

DA REPRESENTAÇÃO COMERCIAL	01
CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO	03
DMED - DECLARAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS	06
CARNAVAL NÃO É FERIADO	07
NOTÍCIAS EM DESTAQUE	07

DA REPRESENTAÇÃO COMERCIAL – CARACTERÍSTICAS E CAUTELAS



I – Introdução

É habitual as empresas fazerem uso da figura do *Representante Comercial*, seja através de um profissional autônomo, seja através de uma pessoa jurídica.

A profissão de Representação Comercial é regulamentada através da Lei nº 4886/1965, com as alterações conferidas pelas Leis nº 8420/1992 e 12246/2010.

A previsão legal é a de que *exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmití-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.* (art. 1º da Lei nº 4886/65).

Questão bastante importante, e que deve ser exigida pelas empresas representadas, é o registro do respectivo representante nos Conselhos Regionais, ou seja, nos Conselhos Regionais dos Representantes Comerciais - CORE, aos quais incumbe a fiscalização do exercício da profissão (Art. 2º da Lei nº 4886/65).

O Representante Comercial não precisa ser necessariamente uma pessoa física (profissional autônomo), podendo também atuar por meio de uma pessoa jurídica, através de uma equipe de funcionários.

II – Registro no CORE

Como já dito, o verdadeiro representante comercial deve estar registrado no CORE. Se o dito representante não estiver registrado em tal órgão é sinal de irregularidade, que pode trazer problemas para a empresa representada. Logo, é fundamental confirmar o registro do representante no CORE.

A inscrição no CORE é um dos elementos para se descaracterizar a relação de empresa entre o Representante e a empresa Representada. A inexistência de inscrição dá indícios de que o representante não exercia regularmente a profissão, facilitando a configuração de vínculo empregatício.

Constitui falta no exercício da profissão de representante comercial a recusa na apresentação da carteira profissional, quando solicitada por quem de direito.

Vale lembrar que tramita na Justiça do Trabalho muitas reclamações de representantes comerciais, pessoas físicas e até mesmo de pessoas jurídicas, que pleiteiam o reconhecimento da relação supostamente comercial com empresas, como sendo de emprego.

III – Celebração de Contrato por Escrito

Em que pese a Lei nº 4886/65 apresente as condições básicas da atuação do representante comercial, a celebração de um contrato formal (por escrito) com o representante comercial é fundamental.

Isso porque, deixar a relação ser regida simplesmente pelos termos da lei pode ser perigoso para a empresa, já que a lei se mostra mais vantajosa ao representante comercial, e pode, também, facilitar a configuração de um vínculo trabalhista.

Assim, nos termos do artigo 27 da Lei de Representação Comercial, do contrato deverá constar obrigatoriamente (a) as condições e requisitos gerais da representação; (b) a indicação genérica ou específica dos produtos ou artigos objeto da representação; (c) se o contrato é por prazo certo ou indeterminado da representação; (d) a indicação da zona ou zonas em que será exercida a representação; (e) a garantia ou não, parcial ou total, ou por certo prazo, da exclusividade de zona ou setor de zona; (f) a forma de retribuição e época do pagamento, pelo exercício da representação, dependente da efetiva realização dos negócios, e recebimento, ou não, pelo representado, dos valores respectivos; (g) as obrigações e responsabilidades das partes contratantes e (h) o exercício exclusivo ou não da representação a favor do representado.

IV – Eleição de Foro

Nos termos do artigo 39 da citada lei, para julgamento das controvérsias que surgirem entre representante e representado é competente a Justiça Comum e o foro do domicílio do representante, aplicando-se o procedimento sumaríssimo previsto no art. 275 do Código de Processo Civil.

Todavia, existe entendimento doutrinário e até mesmo decisões judiciais proferidas pelo Superior Tribunal de Justiça validando a eleição de foro conferida pelas partes. Dessa forma, válido é a eleição de foro que, por exemplo, indica que eventuais controvérsias serão dirimidas no foro da empresa representada, e não no domicílio do representante.

Como está questão ainda não é pacífica, sugere-se um estudo prévio sobre a situação

prática, especialmente sobre a eventual condição de hipossuficiência do representante.

V – Da Rescisão do Contrato

O Contrato de Representação Comercial pode ser rescindido conforme as condições estabelecidas pelas partes em contrato e consoante o disposto na Lei nº 4886/65.

A parte que não mais estiver interessada em manter o contrato deverá notificar a outra parte. Vale lembrar que o contrato por prazo indeterminado, e vigente por mais de 06 (seis) meses exige uma notificação prévia, com antecedência mínima de 30 (trinta dias).

Querendo, a parte que pretender a rescisão pode, ao invés de conceder o aviso prévio, pagar importância igual a 1/3 (um terço) das comissões auferidas pelo representante, nos três meses anteriores.

Afora a situação de rescisão imotivada, o contrato poderá ser rescindido caso uma das partes dê justo motivo. A rescisão motivada pela empresa representada poderá ocorrer quando existir (a) a desídia do representante no cumprimento das obrigações decorrentes do contrato; (b) a prática de atos que importem em descrédito comercial do representado; (c) a falta de cumprimento de quaisquer obrigações inerentes ao contrato de representação comercial; (d) a condenação definitiva por crime considerado infamante.

Já o representante poderá impor a rescisão quando (a) houver redução de esfera de atividade do representante em desacordo com as cláusulas do contrato; (b) ocorrer a quebra, direta ou indireta, da exclusividade, se prevista no contrato; (c) a fixação abusiva de preços em relação à zona do representante, com o exclusivo escopo de impossibilitar-lhe ação regular; (d) não ocorrer o pagamento de sua retribuição na época devida.

VI – Do pagamento das comissões

Caso as partes não tenha estabelecido de forma diferente no contrato, as comissões devidas serão pagas mensalmente. Vale alertar para a emissão, pelo Representante, do Recibo de Profissional Autônomo (RPA) ou

da respectiva Nota Fiscal de prestação de serviço (no caso de pessoa jurídica).

Também vale lembrar que os os valores das comissões, tanto para efeito do pré-aviso como da indenização (1/12), deverão ser corrigidos monetariamente.

VII – Da Indenização de 1/12

Caso o contrato seja rescindido pela empresa representada, sem justo motivo, o representante fará jus a uma indenização de, no mínimo, 1/12 (um doze avós) de todas as comissões pagas durante a relação contratual.

Para fins de pagamento da indenização, o valor das comissões deverá ser corrigido monetariamente (art. 46 - *Os valores a que se referem a alínea j do art. 27, o § 5º do art. 32 e o art. 34 desta lei serão corrigidos monetariamente com base na variação dos BTN's ou por outro indexador que venha a substituí-los e legislação ulterior aplicável à matéria*). Considerando que o BTN foi extinto, torna-se aplicável o INPC, IGPM ou outro que reflita a inflação do período.

VIII – Evitando vínculo trabalhista

Todo cuidado é pouco em se tratando de representação comercial. Por isso, algumas medidas são importantes para se evitar uma eventual demanda trabalhista, que pode gerar um passivo significativo para a empresa representada.

Assim, a primeira providência é a elaboração de um contrato entre as partes (representada e representante) por profissional capacitado.

Outras providências consistem em evitar a subordinação: evitar que o representante utilize roupa/uniforme da empresa representada; se possível, condicionar a exclusividade a determinada região e por produto, não impossibilitando a atuação do representante em segmento não concorrente; evitar que o representante trabalhe na empresa, mas sim em seu escritório próprio.

Se possível, preferir um representante comercial que tenha outros clientes (não concorrentes), de forma a desconfigurar uma dependência financeira.

Também é prudente que o representante seja uma pessoa jurídica, atuando através de seus exclusivos funcionários. Ou, ainda, no caso de representante autônomo, permitir em contrato que possa fazer uso de preposto, transferindo trabalhos.

Por fim, evitar conferir ao representante tratamento como se empregado fosse, cuidando na forma de repasse dos trabalhos (subordinação funcional), evitando o uso de e-mails corporativos da empresa, evitando o uso de crachás, ajuda de combustível.

Vale novamente lembrar da importância da emissão da Nota Fiscal da sua pessoa jurídica em favor da empresa, evitando-se notas seqüenciais, demonstrando que o representante emite notas para outras empresas, e não de forma exclusiva para uma apenas.

Em síntese, sugere-se que a empresa representada adote cuidados para, se necessário for, comprovar que o representante comercial tem sede própria, que possui empregados, também prepostos, que tenha outros clientes, várias fontes de renda, e que atua seguindo as suas próprias regras, não estando subordinado às ordens da empresa representada.

Por Cristiano Cezar Sanfelice

O CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO



O legislador, na intenção de diminuir o desemprego e a contratação irregular e informal de pessoas, criou o contrato de trabalho por tempo determinado, atualmente regulamentado pela Lei 9.601/98, CLT, Lei 6.019/74, entre outras.

O contrato de trabalho por tempo determinado conceitua-se basicamente por possuir prazo de vigência previamente estabelecido, ou seja, com data de início e fim fixado no ato da contratação. A contratação por tempo determinado serve para atender a um aumento na demanda da empresa ou período específico. O prazo para vigência do contrato de trabalho limita-se em dois anos ou noventa dias no contrato de experiência. Ademais,

poderá ser firmado por escrito ou verbalmente, como prevê o art. 443 da CLT, *in verbis*:

“Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) de contrato de experiência.”*

No entanto, cumpre ressaltar que, em que pese a legislação permita que o contrato possa ser firmado verbalmente, a doutrina e a jurisprudência ressaltam para a possibilidade de desconfiguração desta contratação podendo ser reconhecida como contrato por tempo indeterminado, especialmente pela má utilização do mesmo, no intuito de burlar a Lei.

Dessa forma, prefere-se pela contratação de forma escrita, especialmente porque o contrato por tempo determinado é exceção à regra. Fazendo-se por escrito, evita-se qualquer problema futuro.

São hipóteses de contratação por tempo determinado previstas em Lei: (i) serviços de natureza transitória que justifica a contratação predeterminada (art. 443, § 2º, “a”, da CLT); (ii) atividades empresariais de caráter transitórias (art. 443, § 2º, “b”, da CLT); (iii) contratos de experiência (art. 443, § 2º, “c”, da CLT).

Na situação em que a natureza do serviço transitória justifica a contratação predeterminada, a lei, não levou em conta o objeto social da empresa, mas, sim, atividade a ser realizada pelo obreiro. Seria o caso de contratar pessoal para atender o aumento na produção ou venda de produtos. Por exemplo: contratação de trabalhadores para conserto de maquinário específico, aumento de produção para vendas no período do Natal, entre outros.

Atividades empresariais transitórias consideram-se a própria natureza da atividade empresarial, tais como feiras de negócios, empresa que produz fogos de artifício para festas juninas, panetone de natal, ovos de páscoa, etc.

Já o contrato de experiência, anteriormente conceituado como cláusula de prova do contrato por tempo indeterminado, possui sua natureza jurídica controversa, uma vez que há uma avaliação mútua entre os contratantes. Avalia-se se o empregado se adapta as condições laborais, ao ambiente de trabalho, assim como o empregado analisará o perfil da empregadora. Além disso, está limitado ao prazo de 90 dias e dentro deste prazo poderá ser prorrogado por uma vez, desde que não ultrapasse os 90 dias.

O contrato temporário previsto na Lei 6.019/74, é usado para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço, sempre contratado por meio de uma outra empresa especializada (a empresa de trabalho temporário) devidamente registrada no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A Lei 9.601/98 permite a contratação para qualquer tipo de atividade, mas exige prévia autorização por acordo ou convenção coletiva. Referida lei prevê muitas especificidades e traz parâmetros do que poderá ser previsto em norma coletiva.

O contrato por tempo determinado possui como prazo de contratação dois anos, podendo ser prorrogado por uma vez, desde que não ultrapassado o tempo limitador, devendo constar no contrato de trabalho e CTPS a data do início e do fim do labor. Se, por ventura, ter continuado o contrato entre as partes ou ter sido prorrogado por mais de uma vez, passará a ser por tempo indeterminado, como prevê o art. 451 da CLT.

O empregado contratado por tempo determinado possui todos os direitos como se o contrato de trabalho fosse por tempo indeterminado. Todavia, não se faz necessário o pagamento do aviso prévio e indenização de 40% do FGTS, tendo em vista

que os contratantes têm ciência do termo final do contrato de trabalho.

Ao empregado contratado por tempo determinado é devido a anotação na CTPS, contendo a data de início e do fim do contrato, bem como as prorrogações, fazendo ainda referência a Lei aplicada.

A percepção do salário deverá corresponder aos dos empregados que exercem a mesma função, de forma a atender o princípio da isonomia. Cabe ainda, o pagamento do 13º salário na fração 1/12 por mês trabalhado, férias vencidas e proporcionais, mais 1/3 constitucional, depósito mensal de FGTS no percentual de 2%, 50% das contribuições de SESI, SENAT, SESI, SENAC, seguro desemprego se tiver sido dispensado antes do término preestabelecido.

No que se refere a estabilidade e/ou garantia de emprego, no contrato de trabalho por tempo determinado as partes têm ciência desde o início da contratação de quando o pacto laboral se encerrará. Assim, se a empregada engravidar, ou se eleita(o) como membro da CIPA ou dirigente sindical, o pacto encerrará na data acordada, sem se falar em direito à garantia de emprego e/ou estabilidade. Isso porque, simplesmente, não houve dispensa, tampouco arbitrária, mas puro término contratual.

Neste sentido, segue entendimento do Tribunal Regional de Trabalho da 9ª Região (Paraná):

“TRT-PR-16-11-2010 CONTRATO DE POR PRAZO DETERMINADO -GESTANTE - SÚMULA 244, III - APRESENTAÇÃO DE ATESTADO DE LICENÇA - NÃO PRORROGAÇÃO DO TERMO CONTRATUAL - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO CONFIGURADA: Nas contratações por prazo determinado, não só o empregador, como o empregado, já têm ciência prévia da data em que o contrato se extinguirá, o que afasta, peremptoriamente, a caracterização do rompimento como "dispensa arbitrária ou sem justa causa" para fins estabilitários, na forma prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. Logo, sendo o contrato a título de experiência, não somente carece de amparo legal como, ainda, fere o princípio da razoabilidade, impõe ao réu a manutenção da empregada por fato superveniente, como a gravidez, circunstância que não tem o condão de se sobrepor ao limite

do contrato (condição resolutive), matéria já pacificada inclusive no âmbito da Corte Superior Trabalhista (Súmula 244, III). Quadro que não se altera mesmo diante da apresentação de atestado médico, que tanto não garante à empregada a pretendida estabilidade, quanto não obriga o empregador a deduzir os dias do afastamento do cômputo final do prazo contratual pré-fixado. Nesse sentido, a doutrina segura de Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, 2ª Ed., p. 844)"Convém esclarecer que nem a suspensão nem a interrupção do contrato de trabalho afetam a fluência do prazo do contrato a termo. Logo, o tempo de afastamento só será deduzido da contagem do prazo, para a respectiva terminação, se assim acordarem as partes (parágrafo 2º do art. 472 da CLT)". Assim, a demissão procedida insere-se no "jus variandi" do empregador, não vulnerando qualquer garantia legal. (TRT-PR-00553-2010-658-09-00-0-ACO-36331-2010 - 4A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DEJT em 16-11-2010)

Sendo de interesse das partes uma nova contratação, os mesmos deverão aguardar seis meses entre a data do término contratual e o novo contrato, sob pena de ser considerado o contrato de trabalho como indeterminado, fazendo jus ao recebimento de todas as verbas referente a este contrato de trabalho. Cumpre ressaltar que os seis meses para nova contratação deverão ser igualmente respeitado no contrato de experiência, uma vez que já houve a análise dos contratantes.

No que se refere ao aviso prévio, o contrato por tempo determinado não o exige, uma vez que as partes já têm ciência do termo final do mesmo. Por outro lado, poderá ter previsão de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado para quando uma das partes desejar encerrar a relação contratual, conforme art. 481 da CLT.

Querendo o empregador dispensar o empregado, vindo a cessar a relação jurídica antes do fim do contrato de trabalho, deverá ser pago a título de indenização a metade da remuneração de que tinha direito até o término do contrato de trabalho, conforme art. 479 da CLT. Entretanto, se o empregado for

dispensado com justa causa não se aplica a regra em comento.

Nesta seara, cumpre lembrar que constitui justa causa para rescisão contratual ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado transitada em julgado; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra e boa fama contra empregador, colaboradores; jogos de azar.

Por Tammy Zulauf Foti

DMED - DECLARAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS



No informe In extenso nº 02 alertamos para a criação da Declaração de Serviços Médicos e de Saúde (Dmed), instituída pela Instrução Normativa RFB nº 985/2009.

Com a publicação da dita Instrução Normativa, a Receita Federal lança aos contribuintes mais uma ferramenta que pretende abarcar uma série de transações comerciais para controlar ainda mais as receitas e gastos do contribuinte, é a DMED – Declaração de Serviços Médicos.

São obrigadas a apresentar a DMED, as pessoas jurídicas ou equiparadas nos termos da legislação do imposto de renda, prestadoras de serviços de saúde, e as operadoras de planos privados de assistência à saúde. Os serviços prestados por psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, dentistas, hospitais, laboratórios, serviços radiológicos, serviços de próteses ortopédicas e dentárias, e clínicas médicas de qualquer especialidade, bem como os prestados por estabelecimento geriátrico classificado como hospital pelo Ministério da Saúde e por entidades de ensino destinadas à instrução de deficiente físico ou mental, são considerados serviços de saúde para fins legais. Como a obrigação é nova para todos, uma consulta ao site da Receita Federal do Brasil, no link

perguntas e respostas, é bastante oportuna pois traz alguns esclarecimentos básicos acerca do assunto.

O principal ponto a ser destacado é com relação ao cruzamento de dados que já vem sendo feito pela Secretaria da Receita Federal e com ótimos resultados para o fisco. O processo de fiscalização objetiva reduzir informações distorcidas apresentadas pelos contribuintes em suas Declarações de Ajuste Anual, comumente conhecida como Declaração do Imposto de Renda da Pessoa Física. Fica notório que esta nova forma de controle pretende combater a apresentação de recibos falsos e inibir práticas como declaração do valor da consulta e do reembolsado pelo plano como despesas médicas, pois apenas a diferença entre eles é dedutível para fins do Imposto de Renda.

Mais uma vez é importante salientar a busca por um serviço técnico capacitado para a elaboração destes documentos e demonstrativos. Os profissionais de contabilidade estão acostumados a cumprir obrigações acessórias com os órgãos fiscalizadores e serão, sempre, fonte de informações relevantes.

A não-apresentação da DMED no prazo estabelecido, ou a sua apresentação com incorreções ou omissões, sujeitará a pessoa jurídica à multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por mês-calendário ou fração, no caso de falta de entrega da Declaração ou de sua entrega após o prazo; além de 5% (cinco por cento), não inferior a R\$ 100,00 (cem reais), por transação, do valor das transações comerciais, no caso de informação omitida, inexata ou incompleta. O prazo de entrega que outrora fora determinado para o final de fevereiro, inicialmente, foi recentemente prorrogado devendo ser entregue até as 23h59min59s do dia 31 de março de 2011.

A prestação de informações falsas na DMED configura hipótese de crime contra a ordem tributária, e sujeitará os contribuintes envolvidos às penalidades e sanções cabíveis.

Importantíssimo lembrar que só é possível efetuar a entrega da declaração com assinatura digital, efetivada mediante utilização de certificado digital válido. A dica aqui é: para os que ainda não providenciaram o certificado digital que o façam o mais

prontamente possível e, aqueles que já o tem, verifiquem o prazo de validade.

Por Luciano Fabian Passos

CARNAVAL NÃO É FERIADO



Mais um ano se inicia. E com ele se repetem as mesmas indagações do ano anterior sobre a natureza das folgas na época do Carnaval

As controvérsias geradas em torno do suposto feriado de carnaval decorrem, especialmente, da tradição de não haver expediente laboral nas empresas, bancos ou repartições públicas, nas terças-feiras de carnaval e, em algumas situações, nem na quarta-feira de cinzas.

A tradição e cultura de nosso País induz muitas pessoas a pensar que os dias não trabalhados na chamada “semana de carnaval” são feriados, e que, portanto, não precisam exercer suas atividades nos seus locais de trabalho.

Mas de acordo com a Lei Federal nº 662/49, na redação da lei nº 10.607/2002, são considerados feriados nacionais os dias: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 e 15 de novembro e 25 de dezembro. Nota-se que os dias de carnaval e a quarta-feira de Cinzas não são considerados feriados nacionais.

Assim sendo, caso a empresa não estabeleça um regime de dispensa ou licença remunerada em tais dias, a ausência do trabalhador nesse dia pode ser descontada, por ser considerada falta.

Cita-se, por exemplo, o entendimento da 2ª Turma do TRT de São Paulo. Na ocasião foi definido, em julgamento de recurso ordinário de uma ex-empregada de telefonia celular (Claro), que os funcionários de empresas não precisam trabalhar apenas em feriados definidos em lei, o que não é o caso da terça-feira de Carnaval. A trabalhadora recorreu ao TRT-SP contra a sentença da 15ª Vara do Trabalho de São Paulo, que julgou improcedente seu processo trabalhista. Entre outras verbas indenizatórias, ela pedia o pagamento de indenização pelas horas trabalhadas em uma terça-feira de Carnaval.

Para o juiz Sérgio Pinto Martins, relator do recurso no TRT-SP, “são feriados civis e religiosos os declarados nos artigos 1º e 2º da Lei n.º 9.093/95, que não prevê a terça-feira de Carnaval como feriado”. “A terça-feira de Carnaval não é feriado ou dia destinado a descanso, mas dia normal. Pode ser exigido trabalho nesse dia”, decidiu o relator.

Sugere-se que, para evitar aborrecimentos por parte dos trabalhadores, a empresa procure o sindicato laboral a fim de firmar um acordo de compensação especial, propiciando que as horas não trabalhadas na “semana do carnaval” sejam compensadas em outros dias das semanas seguintes.

Por Cristiano Cezar Sanfelice

NOTÍCIAS EM DESTAQUE

1 - Empresa pode filmar empregado trabalhando, desde que ele saiba



Desde que haja conhecimento dos empregados, é regular o uso, pelo empregador, de sistema de monitoramento que exclua banheiros e refeitórios, vigiando somente o local efetivo de trabalho. O Ministério Público do Trabalho da 17ª Região (ES) não conseguiu provar, na Justiça do Trabalho, a existência de dano moral coletivo pela filmagem dos funcionários da Brasilcenter - Comunicações Ltda. nos locais de trabalho. O caso chegou até o Tribunal Superior do Trabalho e, ao ser examinado pela Sexta Turma, o agravo de instrumento do MPT foi rejeitado.

Os empregados da Brasilcenter trabalham com telemarketing e não há ilegalidade ou abusividade da empresa em filmá-los trabalhando, pois, segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), a vigilância com câmera apenas no local efetivo de trabalho, terminais bancários e portas principais não representa violação à intimidade do empregado. O Tribunal Regional chegou a questionar “o que de tão íntimo se faz durante seis horas, trabalhando na atividade de telemarketing, que não possa ser filmado”.

Antes do recorrer ao TRT/ES, o MPT já tinha visto seu pedido de danos morais coletivos

ser indeferido na primeira instância. Ao examinar o caso, o Regional considerou razoável a justificativa da empresa para a realização do procedimento, com o argumento da necessidade de proteger o patrimônio dela, por haver peças de computador de grande valor e que podem facilmente ser furtadas.

O Tribunal do Espírito Santo destacou, ainda, que a empresa não realiza gravação, mas simplesmente filmagem, e que não se pode falar em comportamento clandestino da Brasilcenter, pois documentos demonstram a ciência, pelos empregados, a respeito da existência das filmagens, antes mesmo do ajuizamento da ação. O TRT, então, rejeitou o recurso ordinário do MPT, que interpôs recurso de revista, cujo seguimento foi negado pela presidência do Tribunal Regional. Em seguida, o Ministério Público interpôs agravo de instrumento, tentando liberar o recurso de revista.

No TST, o relator da Sexta Turma, ministro Mauricio Godinho Delgado, ao analisar o agravo de instrumento, confirmou, como concluíra a presidência do TRT, a impossibilidade de verificar, no acórdão do Regional, a divergência jurisprudencial e a afronta literal a preceitos constitucionais alegados pelo MPT. O ministro ressaltou a necessidade da especificidade na transcrição de julgados com entendimentos contrários para a verificação da divergência jurisprudencial. Nesse sentido, o relator frisou que a matéria é “de cunho essencialmente interpretativo, de forma que o recurso, para lograr êxito, não prescindiria da transcrição de arestos com teses contrárias” e que, sem essa providência, “não há como veicular o recurso de revista por qualquer das hipóteses do artigo 896 da CLT”.

O relator destacou, ainda, citando a Súmula 221, II, do Tribunal, já estar pacificado no TST que “interpretação razoável de preceito de lei - no caso, o artigo 5º, V e X, da Constituição -, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou conhecimento de recurso de revista, havendo necessidade de que a violação esteja ligada à literalidade do preceito”. Seguindo o voto do relator, a Sexta Turma negou provimento ao agravo de instrumento. (AIRR - 69640-74.2003.5.17.0006)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

2 - Evitada suspensão de Portaria do MTE que regulamentou registro eletrônico de ponto



Advocacia-Geral da União (AGU) impediu, no Superior Tribunal de Justiça (STJ), a suspensão da Portaria nº 1.510/09, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que regulamentou o registro eletrônico de ponto. O relator, ministro Luiz Fux, recusou os argumentos da São Paulo Alpargatas S/A. de que a Portaria seria inconstitucional.

A empresa havia ajuizado Mandado de Segurança alegando que a edição do MTE contraria o Artigo 5º da Constituição Federal, que confere somente às leis estabelecer, alterar ou extinguir direitos. De acordo com a ação, o prazo estipulado pela portaria para a adaptação das empresas seria insuficiente, uma vez que apenas 11 fabricantes conseguiram certificação dos equipamentos.

No STJ, o ministro que analisou o caso considerou a utilização do Mandado de Segurança foi inadequada uma vez que não pode ser utilizada contra atos de caráter geral, abstrato e impessoal. A decisão também levou em consideração que o recurso, mesmo que preventivo, não pode substituir a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade.

A Procuradoria-Geral da União (PGU) defendeu que a Portaria garante a proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador ao estabelecer meios de segurança jurídica para o controle eletrônico de jornada. Os procuradores sustentaram a utilização do ponto dá acesso aos dados constantes para o Auditor-Fiscal do Trabalho ou mesmo para futura investigação pelo Ministério Público do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

De acordo com a PGU, o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto sustenta-se em três âncoras de segurança, que são complementares entre si. Um destes fatores de segurança é a emissão de "Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador" impresso em papel para acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho.

Outro fator é a gravação de forma permanente, na Memória de Registro de Ponto, de informações sobre todas as marcações de ponto dos trabalhadores, sendo que o Registrador de Ponto Eletrônico não poderá permitir a alteração ou o apagamento dos dados armazenados.

O ministro Luiz Fux excluiu o processo sem análise do mérito. (Mandado de Segurança nº 15.352 - DF)

Fonte: Superior Tribunal de Justiça

3 – TST entende que controle de idas ao banheiro não implica danos morais



A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entende que é possível haver controle pelo empregador de eventuais afastamentos dos funcionários do local de

serviço, como nas idas ao banheiro, na medida em que alguns postos de trabalho não podem ficar sem atendimento.

Essa foi a situação enfrentada por ex-empregada da Teleperformance CRM que atendia clientes da Brasil Telecom pelo sistema de “call center”. A atendente entrou com pedido de indenização por danos morais pelo suposto abalo psicológico sofrido em função da necessidade de pedir autorização aos supervisores para ir ao toalete.

Na primeira instância, a empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais à trabalhadora, tendo em vista as limitações impostas quanto o uso do banheiro, contudo o Tribunal do Trabalho de Goiás (18ª Região) reformou a decisão para excluir os R\$ 2 mil fixados na reparação. Segundo o TRT, testemunhas confirmaram que havia necessidade de autorização para os operadores deixarem seus postos de trabalho, mas não impedimento.

O Regional concluiu que o fato de a empregada ter que aguardar alguns instantes antes de ser liberada não constitui constrangimento capaz de justificar o pagamento de indenização por dano moral. Além do mais, uma das testemunhas contou que, em certa ocasião, quando a trabalhadora teve o pedido para ir ao banheiro negado pelo supervisor – e foi assim mesmo -, não sofreu punição. Portanto, segundo o TRT,

inexistindo comprovação de ofensa à privacidade da trabalhadora, é indevida qualquer reparação nesse sentido.

No recurso de revista analisado pelo ministro Fernando Eizo Ono, a empregada argumentou que tinha direito à indenização por danos morais porque ficou confirmado nos autos que havia restrição de uso do banheiro. Entretanto, o relator observou que a questão tinha sido bem interpretada pelo Regional e que não houve desrespeito a dispositivos constitucionais, como alegado pela trabalhadora.

O ministro Eizo Ono ainda esclareceu que, de acordo com o quadro fático descrito pelo TRT, a empregada não sofreu constrangimento capaz de gerar dano moral, pois existia simples controle das idas ao banheiro para que os postos de atendimento não ficassem desguarnecidos – até porque os serviços oferecidos pela empresa recebiam fiscalização direta da Anatel (Agência Nacional de Telecomunicações).

Por consequência, o relator rejeitou (não conheceu) o recurso, uma vez que, somente com reexame de fatos e provas do processo, seria possível restabelecer a alegação da empregada de que passava por situação que lhe causava abalo psicológico – o que não é possível no âmbito do TST. Esse entendimento foi acompanhado, à unanimidade, pela Quarta Turma. (RR-28000-70.2008.5.18.0012)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho