

TRIBUNAIS

TST admite norma coletiva que estabelece hora noturna de 60 minutos mediante aumento de adicional (p.2)

TST afasta responsabilidade subsidiária montadora de veículo por dívida trabalhista de fabricante de peças (p.3)

FIQUE ATENTO!

Tribunais de São Paulo divulgam suspensões no calendário de 2020 (p.4)

Empregadores devem entregar o Informe de Rendimento até 28.2.2020 (p.5)

LEGISLAÇÃO

Lei nº 13.932 de 11.12.2019 extingue 10% da multa do FGTS devida em caso de dispensa sem justa causa (p. 4)

Medidas Provisórias nºs 916/2019 e 919/2020 alteram o valor do salário mínimo para 2020 (p. 4)

LIDAS EXTRAORDINÁRIOS DO MÊS

- ❖ Regulamentação do contrato verde e amarelo
- ❖ TST libera CBF para jogos das 11h às 13h com pagamento de insalubridade.
- ❖ Adicional de insalubridade para camareiras de hotel.

LIDA é um boletim elaborado pela Área Trabalhista de CSMV Advogados | Sócia responsável: Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br)

O LIDA é escrito mensalmente e tem caráter meramente informativo, visando fomentar o debate e, portanto, não deve ser considerado como opinião legal para situações específicas.

2020. Direitos autorais reservados a CSMV Advogados

TST admite norma coletiva que estabelece hora noturna de 60 minutos mediante aumento de adicional

O trabalho noturno é, segundo profissionais da saúde, mais penoso física e emocionalmente ao trabalhador. Essa situação prejudicial à saúde levou o legislador a atribuir alguns benefícios para quem trabalha no horário compreendido entre às 22h de um dia até às 5h do dia seguinte, horário este estabelecido como horário noturno.

Entre os benefícios conferidos pela legislação tem-se a aplicação da hora noturna reduzida. Para esta, aplica-se a ficção jurídica de que 52 minutos e 30 segundos equivalem a 1 hora. Além disso, de acordo com a CLT, o trabalho noturno deve ter remuneração superior ao do diurno com acréscimo de, pelo menos, 20% em relação à hora diurna.

Contudo, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) conheceu Recurso de Revista interposto pela Copel Geração e Transmissão S/A (“Copel”) considerando válida a norma coletiva firmada pela Companhia, a qual estabelecia a hora noturna em 60 minutos, com aumento de 40% em relação à hora diurna.

Para o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, entretanto, a cláusula da norma coletiva era inválida. Argumentam que a

negociação coletiva não tem como objetivo atribuir maior remuneração, e sim tornar menos desgastante a jornada noturna em razão do alto desgaste físico, psíquico e emocional que decai sobre o trabalhador.

A Companhia, em sua defesa, alega que atendeu ao objetivo do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República ao assegurar ao empregado condição mais benéfica do que a estabelecida na legislação trabalhista.

Ao julgar o Recurso de Revista, a Sexta Turma do TST, observou que a jurisprudência desta Corte tem se firmado no sentido de considerar válida a norma coletiva que fixa a hora noturna para os trabalhadores da Copel em 60 minutos, tendo como contrapartida o pagamento do adicional noturno em percentual maior (40%).

Dessa forma, foi dado provimento ao recurso da Companhia para determinar a aplicação da norma coletiva, estabelecendo a hora noturna de 60 minutos.

Fonte: <http://www.tst.jus.br>

Processo nº: TST-RR-353-85.2013.5.09.0009

TST afasta responsabilidade subsidiária de montadora de veículo por dívida trabalhista de fabricante de peças

Entre as alterações marcantes estabelecidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, conhecidas como Lei da Terceirização e Lei da Reforma Trabalhista, respectivamente, merece destaque a previsão da responsabilidade subsidiária da contratante pelos créditos dos trabalhadores que atuaram em seu benefício.

Ocorre que, em recente decisão a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ("TST") afastou, por unanimidade, a responsabilidade da Toyota do Brasil Ltda. ("Toyota") pelo pagamento de verbas trabalhistas a um metalúrgico da Proema Automotiva S.A. – fabricante de peças automotivas especializadas exclusivamente para a Toyota – por considerar o contrato entre as duas empresas de natureza comercial.

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais ("TRT/MG"), por sua vez, havia entendido que o fornecimento de peças entre a Toyota e a Proema serviu apenas para obscurecer a terceirização da mão de obra. Sendo a Toyota beneficiária da força do trabalho do trabalhador em questão, deveria, por conseguinte, ser responsabilizada subsidiariamente.

No agravo de instrumento, a Toyota

sustentou que se realizou apenas transação comercial autorizada e homologada judicialmente, com autorização do Sindicato da categoria profissional e que sobre tal transação incidiu a coisa julgada.

O Ministro Relator Breno Medeiros do TST, ao contrário do TRT/MG, entendeu que o contrato firmado entre as a Toyota e Proemia apresenta natureza estritamente comercial, tendo como objeto a venda de equipamentos utilizados para realizar o fornecimento de peças para a Toyota, o que impossibilita a aplicação do entendimento já consolidado no TST (Súmula nº 331, IV, do TST), que prevê a responsabilidade subsidiária em relação a todas as verbas trabalhistas.

Por fim, o TST deu provimento ao agravo de instrumento da Toyota e do recurso de revista, para excluir a responsabilidade subsidiária da Toyota às verbas trabalhistas deferidas.

Fonte: <http://www.tst.jus.br>

Processo nº: TST-RR-10328-83.2016.5.03.0142

Lei nº 13.932 de 11.12.2019 extingue 10% da multa do FGTS devida em caso de dispensa sem justa causa

No dia 12.12.2019, foi publicado no Diário Oficial da União a Lei de nº 13.932/2019, que, dentre outras medidas, determinou a extinção da contribuição social de 10% (dez por cento) na multa do FGTS devida pelos empregados em caso de despedida sem justa causa, instituída na Lei Complementar nº 110/2001.

Essa determinação estava contida na Medida Provisória nº 905/2019, em seu artigo 24.

A referida lei também alterou o cronograma de movimentação da conta vinculada do FGTS para o saque no primeiro semestre de 2020.

Fonte: www4.planalto.gov.br

Medidas Provisórias nºs 916/2019 e 919/2020 alteram o valor do salário mínimo para 2020

Em 31.12.2019 havia sido publicada a Medida Provisória (“MP”) de nº 916, de 31 de dezembro de 2019, que havia fixado o salário mínimo para o ano de 2020 em R\$ 1.039,00 (mil e trinta e nove reais) mensais, R\$ 36,63 (trinta e seis reais e sessenta e três centavos) diários e R\$ 4,72 (quatro reais e setenta e dois centavos) por hora.

O reajuste que correspondia a um aumento de 4,1% em relação ao ano de 2019, todavia, o valor do salário mínimo vigente em 2020 sofreu novamente um aumento. Em 14.1.2019, o Presidente Jair M. Bolsonaro anunciou que reajustaria o salário mínimo para R\$ 1.045,00 (mil reais e quarenta e cinco) por mês. O acréscimo de R\$ 6,00 ocorreu devido à alta inflação, fechada no mês de dezembro em 4,48%.

Assim, no dia 30.1.2020, a MP nº 916/2019 foi revogada pela MP nº 919/2020 que trouxe valores maiores de salário mínimo que deverão ser observados no ano de 2020. O salário mínimo mensal é de R\$ 1.045,00 (mil reais e quarenta e cinco), R\$ 34,83 (trinta e quatro reais e oitenta e três centavos) por dia, e R\$ 4,75 (quatro reais e setenta e cinco centavos) por hora.

Fonte: www4.planalto.gov.br

 **FIQUE ATENTO!**

Calendário judicial para 2020: Os Tribunais Trabalhistas de São Paulo já definiram como será o expediente ao longo do ano que se inicia. O Tribunal Trabalhista da Capital e Litoral definiram as datas na Portaria GP nº 60/2019 e o Tribunal Trabalhista do Interior, na Portaria GP-CR nº 06/2019.

Informe de rendimento: Os empregadores devem apresentar a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (“DIRF”) referente ao ano-calendário de 2019 até 28.2.2020 e entregar o Informe de Rendimento aos seus empregados, conforme a Instrução Normativa RFB nº 1915/2019.

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br), Ariane Byun (abyun@csmv.com.br) e Isabella Silva Moreira (imoreira@csmv.com.br)
