

19 de junho de 2018.

1. TURMA CONSIDERA LÍCITA TERCEIRIZAÇÃO DO TRANSPORTE DE CANA POR USINA DE AÇÚCAR E ÁLCOOL

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou lícita a terceirização, pela Raízen Energia S. A., do serviço de transporte de cana-de-açúcar do local de cultivo à usina. A decisão, no entanto, manteve a ilicitude da prática nas atividades de plantio, colheita e carregamento da cana, por se tratarem de atividades-fim, até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

O juízo da Vara do Trabalho de Araraquara (SP) havia condenado a empresa a se abster de utilizar mão de obra interposta para essas atividades e a contratar diretamente os empregados. A decisão, proferida em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), foi integralmente mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). O Tribunal Regional considerou que a terceirização abrangia atividades-fim da empresa, cujo objetivo é a produção de açúcar e álcool, motivo pelo qual seria ilícita, nos termos da Súmula 331, item III, do TST.

No exame do recurso de revista da Raízen ao TST, a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, assinalou que a atividade de transporte da cana-de-açúcar do local de cultivo, em área própria ou de fornecedores, até a usina não pode ser considerada atividade-fim. “Embora importante, constitui atividade especializada de logística, desvinculada do objeto social da empresa”, destacou.

Em relação às atividades de plantio, colheita e carregamento (transbordo), a ministra entendeu, contudo, que não havia como acolher a tese da empresa de que sejam atividades-meio. “As instâncias percorridas descreveram de forma minuciosa o processo de cultivo da cana-de-açúcar e os cuidados necessários com essa matéria-prima para que o produto final (açúcar e álcool) alcance a qualidade esperada”, explicou. “Sem a interferência da empresa na obtenção da matéria-prima, em termos de quantidade e qualidade, não seria viável o alcance de seu objetivo econômico e social”.

Alteração legislativa

Após a interposição do recurso, a Raízen apresentou petição sustentando que a entrada em vigor da Lei 13.429/2017 (nova lei da terceirização) e da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) afastaria a pretensão do MPT. Segundo a empresa, com as alterações legislativas, as atividades-fim também poderiam ser terceirizadas.

Ao examinar este argumento, a ministra Kátia Arruda destacou que, ao contrário do alegado, a Lei 13.429/2017 não autorizou a terceirização da atividade-fim das empresas em geral. “O que houve foi a regulamentação das atividades de empresas prestadoras de serviços terceirizados já admitidas no ordenamento jurídico, estabelecendo-se requisitos para o seu funcionamento, critérios para a utilização da força de trabalho contratada e garantias para os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços”, afirmou.

Essa autorização só viria, segundo a relatora, com a Reforma Trabalhista. “Nesse contexto, considerando-se a irretroatividade da lei em relação a fatos já consumados, não há como declarar a

improcedência da ação civil pública ou a extinção do processo sem julgamento do mérito por perda superveniente do objeto, pois se refere a fatos ocorridos antes da vigência da Lei 13.467/2017, a qual, efetivamente, regulamentou a matéria de forma favorável à recorrente”, assinalou.

Com essas considerações, a Turma limitou os efeitos da condenação à obrigação de contratar diretamente os empregados das atividades-fim ao dia imediatamente anterior à vigência da Lei 13.467/2017.

(GL/CF)

Processo: RR-994-89.2013.5.15.0079

2. PORTUÁRIO SERÁ COMPENSADO POR TRABALHO SUPRIMIDO EM AJUSTES FIRMADOS PELO PORTO DE PARANAGUÁ

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina (APPA) a pagar indenização a um portuário pela supressão do trabalho suplementar por Termos de Ajuste de Conduta (TAC). A Súmula 291 do TST assegura ao empregado o direito à compensação pelo impacto financeiro da supressão das horas extras prestadas com habitualidade.

O portuário relatou na ação trabalhista ajuizada na 1ª Vara do Trabalho de Paranaguá (PR) que ingressou na empresa em 1990 por meio de concurso público. Segundo sua versão, sempre trabalhou em turnos de revezamento e parte expressiva de sua remuneração correspondia a horas extras.

Em 2013, a APPA firmou TACs com a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) e com o Ministério Público do Trabalho (MPT). Os ajustes foram motivados pela entrada em vigor da nova Lei dos Portos (Lei 12.815/2013), que previa a retirada da APPA das atividades portuárias e sua atuação predominantemente na fiscalização das operações.

O portuário conseguiu, no primeiro grau, o reconhecimento do direito à indenização. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) excluiu da condenação o pagamento da parcela. Para o TRT, a suspensão do trabalho suplementar não decorreu da iniciativa do empregador.

No recurso de revista ao TST, o portuário sustentou que a supressão das horas extraordinárias em decorrência do cumprimento do TAC não afasta a incidência da Súmula 291.

O relator, ministro Guilherme Caputo Bastos, explicou que, segundo o posicionamento já pacificado no TST, não há distinção, para a aplicação da Súmula 291, quanto à causa de supressão das horas extraordinárias. “Mesmo realizada em cumprimento a TAC ou em decorrência de decisão judicial, a medida tem impacto na renda familiar do empregado”, afirmou.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença.

(MC/CF)

Processo: RR-1340-48.2014.5.09.0022

3. DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME COMUM NÃO SÃO INDENIZADAS POR EMPREGADOR

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou o Município de Lajeado (RS) da condenação ao pagamento de indenização pelas despesas de lavagem do uniforme de um operador de máquina pesada. Segundo o entendimento da Turma, quando se trata de uniforme comum, que pode ser lavado junto com as demais roupas de uso diário da pessoa, não há razão para a indenização.

O município havia sido condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) a pagar R\$ 30 mensais pelas despesas com a lavagem, que incluíam custos com produtos de limpeza, água e eletricidade. Apesar de o empregador negar, uma testemunha confirmou a exigência do uso do uniforme, formado por calça, camiseta e jaleco. Para o TRT, se o uso era essencial para a realização das atividades, o ônus da manutenção do uniforme não poderia ser transferido ao empregado, pois este estaria assumindo também os riscos do negócio.

No recurso ao TST, o município alegou que a lavagem não ultrapassava os limites das regras básicas de higiene pessoal e que as despesas inerentes eram as mesmas que o empregado teria com a limpeza de suas próprias roupas.

Para o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, a atividade de operador de máquina pesada não demanda o uso de vestimentas especiais, que fujam do padrão comum de uso diário, como as utilizadas em indústrias de laticínios, frigoríficos, laboratórios ou hospitais. Ele salientou que a Terceira Turma, após intenso debate, consagrou o entendimento de que a empresa somente é responsável pelas despesas decorrentes da lavagem de uniformes quando estes exigem cuidados especiais de higienização.

(LT/CF)

Processo: RR-354-50.2013.5.04.0772

4. ENTENDA AS DIFERENÇAS ENTRE DIREITO DE ARENA E DIREITO DE IMAGEM

A primeira reportagem da série especial Copa, Trabalho e Justiça trata de uma das questões mais discutidas no âmbito do direito desportivo: o recebimento de valores a título de direito de arena e de direito de imagem. Embora digam respeito a todos os atletas profissionais, esses direitos, em sua maioria, compõem conflitos entre clubes e jogadores de futebol.

Para muitos, trata-se de apenas um direito. Mas, na realidade, são parcelas distintas, com regramentos e entendimentos jurídicos também distintos. Esta matéria vai tentar tirar algumas dúvidas para evitar que você, leitor, fique em impedimento nas discussões da Copa do Mundo de Futebol 2018.

Para melhor elucidar o assunto, buscamos um especialista e estudioso do tema: o ministro do Tribunal Superior do Trabalho Alexandre de Souza Agra Belmonte. O magistrado, que há vários anos se dedica a estudar o direito esportivo, é um dos fundadores e atual vice-presidente da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD), entidade criada em 2013 para propor discussões acerca do Direito Desportivo.

Distinções

O ministro observa que tanto o direito de imagem quanto o direito de arena dizem respeito, na realidade, ao mesmo bem jurídico – a imagem do atleta. “O que os diferencia é a forma como esse direito se manifesta”, assinala.

O direito de imagem, segundo a explicação do ministro, é um direito de todo cidadão. A legislação prevê que a imagem de uma pessoa não pode ser divulgada sem sua autorização expressa e, nos casos em que haja essa autorização, a exposição não pode desqualificá-la. O direito de arena por sua vez, se refere à transmissão da imagem de quem participa de um espetáculo (no caso, as competições desportivas).

Direito de imagem

“O direito de imagem, no desporto, diz respeito à representação do perfil social da pessoa”, afirma o ministro Alexandre Agra. É o caso, por exemplo, de comerciais em que uma personalidade empresta seu nome, aliado à sua imagem, a uma determinada marca ou produto. Esse direito se estende também ao uso da imagem dos jogadores em álbuns de figurinhas, como o da Copa, ou mesmo em jogos eletrônicos, como o Fifa.

Por ser um direito de natureza civil, e não propriamente trabalhista, o direito de imagem pode ser negociado com terceiros diretamente pelo atleta ou por meio de intermediação do empregador (clube de futebol). Assim como as gorjetas recebidas por garçons, os valores não têm repercussão na remuneração nem nos salários dos atletas.

Direito de arena

O direito de arena, por sua vez, é limitado a um grupo de atletas que efetivamente tem sua imagem transmitida em razão de sua participação nas partidas de futebol. Conforme fixa a legislação, os participantes do evento têm direito ao recebimento de 5% do valor negociado entre a entidade de prática desportiva (clube, federação ou confederação de futebol) e os canais de distribuição das imagens do jogo (emissoras de televisão, rádio, internet, etc.).

Esse percentual é entregue aos sindicatos que representam os atletas para que seja distribuído de maneira igualitária entre os que participaram da partida, e é devido também aos que permaneceram no banco de reservas e não ingressaram em campo. Árbitros e gandulas não têm direito à parcela.

Jurisprudência

Após 2011, com as alterações introduzidas na Lei Pelé (Lei 9615/1998), os dois direitos passaram a ter natureza jurídica civil. Até então, entendia-se que as parcelas tinham natureza trabalhista e integravam a remuneração ou o salário do jogador. “A jurisprudência na época era vacilante quanto ao direito”, observa o ministro Agra Belmonte.

Com isso, as decisões relativas aos contratos firmados a partir de 2011 passaram a entender que o direito de imagem não tem repercussão no salário nem na remuneração. Quanto ao direito de arena, o texto original da Lei Pelé fixava o percentual de 20% e, com a modificação legislativa, ele passou a ser de 5%, mantendo-se a distribuição igualitária.

Figurinhas e jogos eletrônicos

A proximidade de um grande evento esportivo como o Campeonato Brasileiro de Futebol, a Copa das Confederações ou a Copa do Mundo coincide também com o lançamento de uma série de produtos que exploram a imagem dos atletas – álbuns de figurinhas e jogos eletrônicos são os mais comuns. A dúvida que surge é se o clube, na condição de contratante do atleta, teria direito a algum tipo de repasse pelo uso da imagem de seu contratado.

Segundo o ministro Alexandre Agra, não existe qualquer regramento acerca do assunto e, portanto, não haveria necessariamente o repasse. “O direito envolvido no caso fica restrito ao que for acertado entre o clube e o atleta, sendo, portanto, objeto de negociação entre empregado e empregador”, assinala. “Em determinadas situações, quanto menos o estado intervir, melhor”.

Seleção Brasileira

Quando se trata de convocação de jogadores para a Seleção Brasileira em jogos amistosos ou partidas oficiais, a negociação sobre o direito de arena é tratada de forma particular pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF), e não mais pelo clube a que o jogador está vinculado. A CBF deve, da mesma forma que disciplina a lei, repassar 5% do acertado a todos os participantes dos jogos.

Em relação ao direito de imagem, “vale o que ficar acertado”, enfatiza o ministro. Se um atleta acerta diretamente sua participação em alguma campanha publicitária nacional ou internacional, todo o valor pertence a ele. Entretanto, se houver intermediação da CBF, valerá o que foi acertado entre o atleta e a entidade.

O ministro observa que a lei é específica em relação ao assunto e veda o acerto de pagamento, por clubes e entidades desportivas, de valores superiores a 40% a título de direito de imagem. O objetivo é evitar fraude à legislação trabalhista ao classificar como direito de imagem aquilo que é salário. “Trata-se de uma cláusula limitadora benéfica aos atletas”, salienta.

Portanto, a regra é clara: se o comercial envolver a camisa da agremiação, vale o que foi acertado entre atleta e agremiação. Se ele estiver apenas emprestando sua imagem, não é obrigado a dar nenhuma participação ao clube. “Existem atletas que têm importância por si sós, independentemente do clube ao qual estão vinculados”, conclui.

(DA/CF)

5. CARTÕES DE PONTO SEM ASSINATURA DE EMPREGADO SÃO VÁLIDOS EM PROCESSO SOBRE HORAS EXTRAS

A CLT não exige a assinatura.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho validou os cartões de ponto de um cabista da Serede – Serviços de Rede S.A., apesar da falta da sua assinatura nos registros. Para os ministros, essa ausência não torna inválido o controle de jornada, porque a CLT não exige que o empregado firme esses documentos.

Em decisão anterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) deferira o pagamento de horas extras com base na jornada relatada pelo cabista (das 8h às 18h de segunda a sexta-feira, estendendo-se até às 19h30 três vezes por semana). Ele afirmou ainda que trabalhava dois fins de semana por mês, das 8h às 17h, com uma hora para refeição e descanso.

A Serede apresentou cartões de ponto para comprovar que o empregado, na verdade, atuava de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, com duas horas de intervalo. Aos sábados, conforme a empresa, a jornada era das 8h às 12h. Eventuais horas extras também estavam registradas.

O cabista chegou a declarar que anotava todas as horas extras nos cartões de ponto. Mas, para o TRT, a comparação entre os controles de jornada apresentados e a versão das testemunhas evidenciou que os serviços extraordinários não eram registrados corretamente. O Tribunal Regional considerou inválidos os cartões, pois faltava a assinatura.

A empresa, então, recorreu ao TST, com o argumento de que a decisão do segundo grau violou o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT. O relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que o dispositivo exige que o empregador com mais de dez empregados controle a jornada mediante sistema de registro. A norma, contudo, não prevê a obrigatoriedade de que os cartões de ponto sejam assinados pelo empregado.

Nos termos do voto do relator, a Quinta Turma deu provimento ao recurso de revista da Serede. Com a declaração de validade dos cartões de ponto, os autos retornaram ao TRT para o exame das horas extras.

(GS/CF)

Processo: RR-10092-41.2015.5.01.0072

6. PERMANÊNCIA EM ÁREA DE ABASTECIMENTO NÃO GARANTE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE A MOTORISTA DE CAMINHÃO

Permanência em área de abastecimento não garante adicional de periculosidade a motorista de caminhão

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu de condenação imposta à Usina Bazan S. A., de Pontal (SP), o pagamento de adicional de periculosidade a um motorista de caminhão. A Turma entendeu que a simples permanência na área de abastecimento, enquanto outra pessoa faz a operação, não dá direito ao adicional.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), o empregado permanecia habitualmente na área de risco durante o carregamento do caminhão na destilaria e durante o abastecimento do veículo. O procedimento ocorria quatro ou cinco vezes por semana e demorava em média 15 minutos. Nesse tempo, o motorista ficava ao lado do frentista.

Com base nesse quadro, o TRT havia entendido ser devido o adicional de periculosidade. “Basta que a exposição do empregado aos agentes perigosos seja inerente às suas atividades para que se reconheça o contato intermitente, ficando assegurado o direito ao pagamento do respectivo adicional”, registrou o acórdão.

No recurso de revista ao TST, a Usina sustentou não ter ficado caracterizado o trabalho em contato permanente com inflamáveis ou explosivos. Segundo a empresa, a atividade do motorista se dava fora da área de risco, com ingresso apenas eventual na área de abastecimento.

O relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, lembrou que a Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho, que trata do adicional de periculosidade, tem alcance restrito ao operador de bomba e aos trabalhadores que operam na área de risco. Citando diversos precedentes da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, o ministro destacou que o mero acompanhamento do serviço não se enquadra no Anexo 2 da NR-16, que lista as atividades e as operações perigosas com inflamáveis.

A decisão foi unânime.

(GL/CF)

Processo: RR-1676-37.2012.5.15.0125

Os advogados trabalhistas do Mattos Engelberg Advogados ficam à disposição para assessorar seus clientes quanto às questões aqui destacadas, bem como para quaisquer outras dúvidas.

Atenciosamente,

Mattos Engelberg Advogados Associados