



W4Co.

Working for Companies

Boletim da Área Trabalhista

Novembro de 2009 – Edição nº01

Trabalhadores no exterior - Lei 11.962, de 6.7.2009

Em 6.7.2009, foi publicada a Lei nº 11.962, que alterou o artigo 1º da Lei nº 7.064 de 6.12.1982, sobre a situação dos trabalhadores que prestam serviços no exterior. Em termos gerais, a Lei nº 7.064, de 6.12.1982, antes aplicável aos trabalhadores em serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, foi estendida para todos os empregados transferidos para o exterior, independentemente da área de atuação. Maiores detalhes na página 2.

Cancelada Súmula nº 366, do STJ – Justiça do Trabalho julga ações acidentárias promovidas por herdeiros

STJ acompanha a posição do STF: o ajuizamento da ação de indenização pelos sucessores não altera a competência da Justiça do Trabalho. Comentários na página 4.

Registro Eletrônico de Ponto nas empresas

Portaria 1.510, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), disciplina a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto nas empresas. Confira maiores detalhes nas páginas 2/3.

No TST, agora só com advogado!

O TST decidiu, por maioria de votos, não admitir o *jus postulandi* em recursos objetos de análise pelo próprio TST. Comentários na página 5.

Dezembro - mês de atualização da Portaria nº 540/2004, do MTE.

Em dezembro de 2009, será publicada nova atualização do Cadastro de Empregadores que, segundo investigações e o relatório elaborado pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, foram autuados por exploração de trabalho em condição análoga à de escravo. Páginas 3/4 desta Edição.

Lembretes

Semana de Conciliação na Justiça do Trabalho: no período de **7 a 11 em dezembro**, será realizada a última Semana de Conciliação no ano de 2009, promovida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o Tribunal Regional Federal da 3ª Região e o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, em conjunto, no Memorial da América Latina, em São Paulo-SP.

Recesso: a Justiça do Trabalho entrará em **recesso** a partir do **dia 20.12.2009 (domingo)** e voltará a funcionar em **6.1.2010 (quarta-feira)**. Nesse período não haverá audiências e/ou protocolo de petições.

NORMAS RELEVANTES

Trabalhadores no exterior - Lei nº 11.962, de 6.7.2009

Em 6.7.2009, foi publicada a Lei nº 11.962 que alterou o artigo 1º da Lei nº 7.064 de 6.12.1982, que dispõe sobre a situação dos trabalhadores que prestam serviços no exterior. O artigo 1º passou a vigorar com a seguinte redação: “Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”.

A Lei nº 7.064/82 previa anteriormente em seu artigo 1º, que essa lei deveria ser aplicada aos trabalhadores, contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior, tão somente em relação às empresas que prestassem serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres. Aos trabalhadores das demais empresas, que prestassem serviços no exterior, deveria ser aplicada a lei do local da prestação de serviços, conforme entendimento cristalizado na Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, se podia haver discussão quanto à legislação a ser aplicada aos trabalhadores

contratados ou transferidos para prestar serviço no exterior, havendo empresas que decidiam por suspender o contrato de trabalho no Brasil e firmar novo contrato de trabalho com o trabalhador no exterior, a partir de julho de 2009, está claro que deve ser aplicada a Lei nº 7.064/82 a todos os trabalhadores que prestarem serviços no exterior, independentemente da atividade dos seus empregadores.

Em termos gerais, a Lei nº 7.064/82 determina que, enquanto o trabalhador prestar serviços no exterior, terá direito: (i) à aplicação das regras mais benéficas, comparando as leis do Brasil e as do país onde estiver prestando serviços; (ii) ao recolhimento das contribuições ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; (iii) à manutenção da filiação ao Instituto Nacional de Seguro Social – INSS; (iv) ao pagamento mensal do adicional de transferência de 25% sobre o salário; e (v) ao gozo de férias no Brasil, custeadas pelo empregador, após dois anos de serviços prestados no exterior.

Portaria nº 1.510/2009 do MTE regulamenta o Registro Eletrônico de Ponto nas empresas

Em 21 de agosto de 2009, foi publicada a Portaria 1.510, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que disciplinou a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (“SREP”), definido como “o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas, previsto no artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (artigo 1º, § único).

Pela norma, para a utilização do SREP, é

obrigatório o uso do Registrador Eletrônico de Ponto (“REP”) no local da prestação do serviço, vedados outros meios de registro. O REP é um equipamento de automação exclusivamente destinado ao registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho. Algumas das exigências são: (i) possuir memória das marcações de ponto que não possa ser alterada ou apagada; (ii) emitir comprovante a cada marcação efetuada pelo trabalhador; e (iii) não possuir mecanismo que permita marcações automáticas ou restrições às

marcações.

É importante destacar que a Portaria 1.510/2009 não especificou tecnologias para a implementação do REP, tendo estabelecido apenas os requisitos a serem atendidos pelos equipamentos e programas, bem como as obrigações e responsabilidades que cabem aos respectivos fabricantes, como o cadastramento no MTE (em alguns casos) e a emissão de certificados de adequação dos produtos às normas.

O descumprimento de qualquer determinação constante da Portaria 1.510/2009 poderá ser considerado suficiente para a descaracterização do controle eletrônico de jornada, que não se prestará às finalidades legais, podendo ensejar a lavratura de auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho com base no artigo 74, § 2º, da CLT (artigo 28), além de outras medidas legais contra a empresa.

O prazo para implantação do REP é de 12 meses contados da data da publicação da Portaria 1.510/2009, ou seja, a partir de 21.8.2010, o REP será obrigatório para todas as empresas com mais de 10 empregados (aquelas que são obrigadas a manter o registro de horário dos trabalhadores, conforme artigo 74 da CLT).

O REP pode ser benéfico às empresas no sentido de estabelecer registro de horário que dificilmente poderá ser descaracterizado como prova por meio de duvidosos depoimentos de testemunhas. Por outro lado, o custo de sua implantação poderá ser alto, há indícios de que poderá haver monopólio no fornecimento dos equipamentos e já se ouvem críticas de que se trata de indevida ingerência do MTE na organização das empresas. Certamente, 2010 trará muita discussão acerca deste assunto.

Dezembro - mês de atualização da Portaria nº 540/2004, do MTE – Cadastro de empregadores autuados por exploração de trabalho em condição análoga à de escravo

Em dezembro de 2009, será publicada nova atualização do Cadastro de Empregadores, previsto na Portaria nº. 540, de 15 de Outubro de 2004, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que indica a lista de empregadores/empresas autuados por exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, segundo investigação e relatório feitos pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, integrado por (i) Fiscais das Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs, do MTE; (ii) membros do Ministério Público do Trabalho; e (iii) agentes da Polícia Federal.

O Cadastro de Empregadores nesta situação é público e sua versão está disponível no site: http://www.mte.gov.br/trab_escravo/cadastro_trab_escravo.asp.

A atualização do Cadastro de Empregadores é

semestral e, de acordo com a Portaria nº 540/2004, a inclusão do nome da empresa empregadora deve ocorrer após decisão final administrativa do auto (ou autos) de infração lavrado(s) em decorrência da fiscalização que identificou a existência de trabalho em condições análogas às de escravidão.

Uma vez incluída no Cadastro de Empregadores, a empresa empregadora é monitorada pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos, para verificação da regularidade das condições de trabalho. Somente após este período, e desde que não haja reincidência na infração, é que a empresa pode ser excluída do Cadastro, ressalvada a possibilidade de exclusão anterior por decisão judicial. A exclusão também está condicionada ao pagamento das multas administrativas e comprovação de quitação de

eventual débito trabalhista e previdenciário.

A inclusão no Cadastro da Portaria 540/2004 é comunicada ao: (i) Ministério do Meio Ambiente; (ii) Ministério do Desenvolvimento Agrário; (iii) Ministério da Integração Nacional; (iv) Ministério da Fazenda; (v) Ministério Público do Trabalho; (vi) Ministério Público Federal; (vii) Secretaria Especial de Direitos

Humanos; e (viii) Banco Central do Brasil. Assim, além dos danos à reputação e imagem da empresa, a inclusão no Cadastro da Portaria nº 540/2004 pode dificultar ou até mesmo impedir a realização de negócios com instituições financeiras, especialmente com o Banco Nacional de Desenvolvimento – BNDES e o Banco do Brasil.

NOTÍCIAS DOS TRIBUNAIS

Cancelada a Súmula nº 366, do STJ – Justiça do Trabalho julga ações acidentárias promovidas por herdeiros

O julgamento de ação de indenização por acidente de trabalho, movida pelos herdeiros do trabalhador, é de competência da Justiça do Trabalho. Esse entendimento foi consagrado pela Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que decidiu cancelar sua Súmula 366, que estabelecia ser a Justiça estadual a competente para o julgamento dessas ações. A mudança se deu em razão de jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal (STF), editada após a Emenda Constitucional 45/2004, relativa à Reforma do Judiciário.

Por ela, foi atribuída à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por dano moral e material decorrente de relação de trabalho. O STF incluiu aí as ações motivadas por acidente de trabalho.

No caso julgado pelo STJ, a ação foi proposta pela viúva de empregado acidentado, visando obter a indenização pelos danos por ela sofridos. Em situação semelhante, o STJ havia sumulado o entendimento de competir à Justiça estadual julgar ação indenizatória

proposta por viúva e filhos de empregado falecido em acidente de trabalho (Súmula 366).

Ocorre que o STF, recentemente, adotou o entendimento de que, se o acidente decorre do trabalho, é irrelevante para a definição da competência da Justiça do Trabalho que a ação de indenização não tenha sido proposta pelo empregado, mas por seus sucessores.

Considerando que cabe ao STF dar a palavra final sobre interpretação da Constituição (no caso, o artigo 114), o relator do conflito de competência analisado pela Corte Especial do STJ, Ministro Teori Zavascki, propôs o cancelamento da Súmula 366 do STJ. O Ministro Teori destacou ser importante que o STJ adote a mesma posição do STF para garantir a uniformidade dos julgamentos e evitar recursos desnecessários.

Com isso, o STJ passa a acompanhar a posição do STF: o ajuizamento da ação de indenização pelos sucessores não altera a competência da Justiça do Trabalho.

***Jus Postulandi* rejeitado para recursos ao TST**

Na sessão de 13.10.2009, o Plenário do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), composto por 26 Ministros da Corte, no Processo: E-AIRR e RR - 85581/2003-900-02-00.5, rejeitou o pedido de empregado que pleiteava promover sua ação judicial, sem a representação de um advogado (*jus postulandi*).

O Plenário do TST decidiu, por maioria de votos (17 a 7), não admitir o *jus postulandi* nos recursos objeto de análise pelo próprio TST. No julgamento, o TST ressaltou a possibilidade do *jus postulandi* apenas em *habeas corpus*.

Na Justiça do Trabalho, o *jus postulandi* está previsto no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”). Em decorrência desse recente julgamento do TST, a autorização legal para atuar em causa própria fica limitada às causas em curso nas Varas do Trabalho (1ª instância) e nos Tribunais Regionais do Trabalho (2ª instância).

Assim, tornou-se imprescindível a presença do advogado na defesa das partes (empregado e empregador), quando as ações alcançam a fase recursal perante o TST.

O Boletim **W4Co**. é desenvolvido bimestralmente pelos profissionais que integram a Área Trabalhista de Pinheiro Neto Advogados.

Sócios da Área Trabalhista: Luis Mendes (Coordenador); Anna T. Monteiro de Barros e Thais Galo.

Colaboraram com esta edição: Anna T. Monteiro de Barros, Thais Galo, Renata Husek, Thereza Cristina Carneiro, Leonardo Kaufman, Rafael Batista Marquez e Talita Klôh.

RUA HUNGRIA, 1.100,
01455-000 SÃO PAULO, SP
T.: +55 (11) 3247-8400
F.: +55 (11) 3247-8600
BRASIL

AV. NILO PEÇANHA, 11, 8º ANDAR
20020-100 RIO DE JANEIRO, RJ
T.: +55 (21) 2506-1600
F.: +55 (21) 2506-1660
BRASIL

SAFS QUADRA 2, BLOCO B,
3º ANDAR, ED. VIA OFFICE,
70070-600, BRASÍLIA, DF
T.: +55 (61) 3312-9400
F.: +55 (61) 3312-9444
BRASIL

PNA@PN.COM.BR
WWW.PINHEIRONETO.COM.BR