




## BALANÇO DE AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2018



Um total de 24% dos casos são solucionados por meio de acordo, do qual a média é de 11,5%

 Conselho Nacional da Justiça divulgou o relatório anual dos tribunais brasileiros, denominado “Justiça em números 2019”, que traz dados relativos a 2018.

Em 2018, ocorreu um fato inédito. Pela primeira vez houve redução do número de processos pendentes no País. Até 2016, o aumento do estoque de processos era habitual. Houve, em 2017, a estabilização, e, em 2018, a diminuição de mais de 1 milhão de processos, correspondente a 1,4% do estoque, cujo resultado decorre, principalmente, do desempenho da Justiça do Trabalho.

Esta também é responsável pelo maior índice de conciliação em todo o Judiciário, com 24% dos casos solucionados por meio de acordo – a média é de 11,5%. Contudo, internamente, a Justiça do Trabalho teve o menor percentual de conciliações desde 2008: 43,7%.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também divulgou o “Relatório geral da Justiça do Trabalho 2018”, que aponta que a demanda processual trabalhista reduziu 21,1% em 2018, em comparação ao ano anterior.

Entre as atividades econômicas, os setores mais demandados foram: indústria, com 560.177 processos no ano; serviços diversos, com 397.295; e comércio, com 316.482.

ASSUNTO	PROCESSO/ANO
AVISO-PRÉVIO	652.309
MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT (PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS)	576.917
MULTA DE 40% DO FGTS	564.128
MULTA DO ARTIGO 467 CLT (VERBAS INCONTROVERSAS)	474.888
FÉRIAS PROPORCIONAIS	429.990
13º SALÁRIO PROPORCIONAL	413.438
HORAS EXTRAS/ADICIONAL DE HORAS EXTRAS	344.472
HORAS EXTRAS	339.049
ADICIONAL DE HORA EXTRA/INTERVALO INTRAJORNADA	307.578
HORAS EXTRAS/REFLEXOS	301.140

Os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho são: aviso-prévio, multa do artigo 477 da CLT e multa de 40% do FGTS.

Os temas mais demandados são recorrentes. Assim, os dados apontam onde o empregador deve ter mais cautela a fim de evitar futuras reclamações trabalhistas.

## TRABALHO INTERMITENTE

Dados do Caged mostram que essa modalidade de contratação teve 5.546 vagas criadas no mês de julho

**A** A Reforma Trabalhista criou novas modalidades de contrato de trabalho, entre elas, o trabalho intermitente, que é um contrato de trabalho com subordinação, porém, de forma não contínua, utilizado principalmente em atividades que tenham demandas sazonais, como é o caso do comércio.

Após quase dois anos em vigor, a modalidade de contratação só cresce. Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) relativos a julho de 2019 mostram que pelo quarto mês consecutivo o emprego formal cresceu no Brasil, sendo que 14,34% dos novos postos de trabalho foram resultado da modernização trabalhista, especialmente na modalidade intermitente, que teve 5.546 vagas no mês de julho.

Em agosto de 2019, a nova modalidade obteve a validação unânime da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao apreciar o recurso de revista interposto por uma rede de comércio varejista (RR 10454-06.2018.5.03.0097).

Para o relator do recurso, o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, o trabalho intermitente não gera precarização, mas, sim, segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estipulam a criação de novos postos de trabalho.



Destacamos a seguir as principais regras a serem observadas:

► **CONTRATO DE TRABALHO** por escrito e com especificação do valor da hora trabalhada, não inferior ao valor-hora do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exercem a mesma função.

► **CONVOCAÇÃO EMPREGADOR** – convoca o empregado informando a jornada de trabalho com antecedência mínima de 3 dias corridos; **EMPREGADO** – prazo de um dia útil para responder à convocação. Não havendo manifestação, presume-se a recusa, a qual não caracteriza insubordinação.

► **DESCUMPRIMENTO** a parte que descumprir o aceite ou a oferta, sem justo motivo, pagará à outra parte multa de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de 30 dias, permitida a compensação em igual prazo.

► **VERBAS PERIÓDICAS** remuneração, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

► **VERBAS RESCISÓRIAS** igual às dos demais trabalhadores, descontadas as verbas já pagas no decorrer do contrato.

► **ENCARGOS** contribuição previdenciária e FGTS.

► **FÉRIAS** após 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir um mês de férias e não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

► **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)** é importante verificar se a norma aplicável à categoria dispõe sobre o assunto, pois, se tratar da matéria, sua observância será obrigatória. ■

## EMPRESA NÃO COMETEU ILEGALIDADE AO REVISTAR PERTENCES DE EMPREGADO

**A** 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral de um empregado que tinha seus pertences revistados. O colegiado aplicou o entendimento de que, por ser realizada de forma indiscriminada e sem contato físico, a conduta da empresa não configurou ato ilícito.

Na reclamação trabalhista ajuizada na 3ª Vara de Trabalho de Maceió (AL), o empregado relatou que, ao fim do expediente, tinha que retirar todos os pertences da mochila, levantar a barra das calças e a camisa e dar uma volta de 360°. Segundo ele, a fiscalização criava um clima de desconfiança e desprezo pela honestidade dos empregados e, ainda que dirigida a todos, era abusiva e humilhante.

Para o juízo de primeiro grau, que indeferiu o pedido, não se pode confundir dano moral com mero aborrecimento do dia a dia.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 19ª Região (AL), no entanto, entendeu que as revistas são ofensivas à dignidade da pessoa humana e representam transgressão do poder de fiscalização do empregador.

O relator do recurso de revista da empregadora, ministro Walmir Oliveira da Costa, assinalou que, conforme a jurisprudência do TST, a fiscalização em pertences de empregados sem contato físico, realizada de forma moderada e impessoal, para fins de garantir a segurança do patrimônio do empregador, não caracteriza, por si só, ato ilícito. Segundo ele, a conduta da empresa está inserida no âmbito do seu poder diretivo e fiscalizatório e não gera constrangimento ou dano moral indenizável. Por unanimidade, a Turma restabeleceu a sentença (RR-1444-60.2010.5.19.0003). ■

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado

## LOJA É ISENTA DE RESPONSABILIDADE NO USO DO CARTÃO COM SENHA

**O** estabelecimento comercial que aceita cartão bancário com senha como forma de pagamento, sem exigir documento de identificação do portador, não pode ser responsabilizado pelos prejuízos na hipótese de uso indevido do cartão por quem não seja seu verdadeiro proprietário. Isso porque não há lei federal que torne obrigatória a exigência de documento no caso de cartões com senha.

No processo, o correntista alegou que o cartão de débito foi furtado de sua residência junto com a senha. Segundo ele, o estabelecimento, ao aceitar o pagamento sem exigir comprovação de identidade, agiu de má-fé, devendo responder pelo prejuízo. O pedido foi rejeitado em primeira e segunda instâncias.

Para o relator, ministro Villas Bôas Cueva, os transtornos decorrentes do pagamento mediante a apresentação de cartão com senha, feito por terceiros, enquadram-se na hipótese do inciso II, do parágrafo 3º, do artigo 14, do Código de Defesa do Consumidor (CDC).

“Não há como responsabilizar o estabelecimento comercial por dano moral suportado pelo autor em virtude da utilização de seu cartão com senha, porque tal dano, caso existente, decorreu de uma falha no seu dever de guarda, não possuindo nenhuma relação de causalidade com a atividade comercial do réu”, explicou o ministro, ao caracterizar a hipótese como fortuito externo, nos termos do CDC.

De acordo com o relator, a exigência do uso de senha gera uma “presunção” para o estabelecimento comercial de que o portador do cartão, mesmo que não seja o titular, esteja autorizado a usá-lo (REsp 1676090). ■

Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado

## DIA DO COMERCÍARIO

**O** Dia do Comerciarío é comemorado no dia 30 de outubro e foi instituído oficialmente pela Lei n.º 12.790/2013, que regulamentou o exercício da profissão de comerciarío.

A escolha da data decorreu de passeata realizada por comerciaríos em 1932, a fim de exigir melhores condições de trabalho. No dia 30 de outubro daquele ano, foi publicado decreto presidencial atendendo aos pleitos dos comerciaríos. Por isso, o dia ficou marcado para a categoria profissional.

Na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2018/2019, firmada pela FecomercioSP e o Sindicato dos Comerciaríos de São Paulo, em homenagem ao dia, está disposto que:

**DIA DO COMERCÍARIO** ▶ pelo Dia do Comerciarío, em 30 de outubro, será concedido ao comerciarío que pertencer ao quadro de empregados da empresa

nesse dia um abono correspondente a 1 ou 2 dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2018, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- A.** até 90 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- B.** de 91 dias até 180 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 dia;
- C.** acima de 180 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 dias.

Entretanto, considerando que a data-base dos comerciaríos é 1º de setembro (até o fechamento desta edição, a CCT não tinha sido finalizada), o abono é devido apenas em decorrência da norma coletiva, e ainda há possibilidade de alteração da cláusula – sugere-se que o empregador aguarde a finalização da negociação deste ano para pagamento do abono do Dia do Comerciarío. ■



## TRABALHO INTERMITENTE, AUTÔNOMO E TELETRABALHO.

### AFINAL, O QUE PODE E O QUE NÃO PODE?



Contratar autônomos e freelancers?  
Contar com uma equipe home office?  
Acionar profissionais pontualmente?

A Reforma Trabalhista trouxe a regulamentação para o empreendedor fazer tudo isso com segurança jurídica e tranquilidade.

Mas se você realmente quer o melhor para a sua empresa – sem problemas, nem prejuízos –, é fundamental prestar atenção às exigências e às obrigações!

Por isso, a FecomercioSP desenvolveu o e-book *Trabalho intermitente*, que explica de maneira simples e didática:

- os contratos, os salários e as jornadas;
- as mudanças nos direitos trabalhistas;
- as dinâmicas de trabalho;
- as responsabilidades das partes;
- o funcionamento das horas extras;
- as vantagens e as recomendações;
- os principais cuidados;
- como evitar multas e processos.

**ENTÃO, QUER SABER O QUE PODE SER E O QUE NÃO PODE SER FEITO?**

**ACESSE [LAB.FECOMERCIO.COM.BR](http://LAB.FECOMERCIO.COM.BR) E GARANTA O SEU EXEMPLAR GRATUITO.**

## O QUE IMPEDE A EVOLUÇÃO DOS CONTADORES?

**N**os últimos anos, o mercado contábil tem se reinventado. Mas como se trata de uma revolução recente, ainda que estejam cientes das novas necessidades, muitos contadores não conseguem entregar, na prática, esse novo propósito de transformar a vida dos seus clientes. Por que isso acontece?

**FALTA MÉTODO** ▶ A partir do momento em que o contador compreende a importância de promover uma transformação em seu negócio contábil e se dispõe a fazê-lo, ele precisa adotar um método. Muitos falham nessa etapa. A etimologia da palavra, do grego antigo, explica: *metá* – “o que segue, objetivo”; *hodós* – “caminho”. Ou seja, é preciso construir um caminho pa-

ra chegar à meta. As dificuldades para delinear métodos são decorrentes, em grande parte, de uma formação falha, do colégio à universidade. Depois de identificado o desafio, a habilitação necessária para chegar à meta precisa ser buscada a partir do interesse do contador em melhorar sua capacitação.

**FALTA TEMPO** ▶ A rotina de um contador é pesada e trabalhosa. A prática envolve atenção e atualização contínuas, já que o governo modifica constantemente legislações e exigências referentes aos âmbitos tributário, trabalhista e contábil das empresas. E há, ainda, a gestão do próprio negócio contábil, além de financeiro, administrativo,

gestão de pessoas e processos. Diante de tantas demandas, como ter tempo para ajudar o cliente a melhorar o negócio dele? Há dois caminhos: aprender a delegar, capacitar a equipe e formar redes de parcerias de confiança, às quais possam ser repassados serviços fiscais, trabalhistas, contábeis e paralegais, a fim de que você, contador, possa partir efetivamente para a transformação dos negócios dos seus clientes. ■

**Pedro Nery,**  
sócio da Marco Contabilidade Consultiva e da Marco Educação Contábil

## FÉRIAS E INTERVALOS. VOCÊ TEM MEDO DO QUÊ?

A flexibilização dos intervalos de descanso e do fracionamento de férias oferecem muitas vantagens para empregados e empregadores. Mas, infelizmente, muita gente ainda tem receio de implantar mudanças, cometer erros, prejudicar direitos e ainda ter prejuízo.

Para evitar que tudo isso aconteça e acabar com as dúvidas de milhares de empreendedores associados, a FecomercioSP criou o e-book *Intervalos intrajornadas e fracionamento de férias*, que explica de maneira prática:

- os limites mínimos e máximos de intervalos;
- o que pode ser definido por acordo individual;
- os cuidados jurídicos;
- aplicação nas jornadas especiais e no trabalho intermitente;
- quais são as possíveis divisões de férias;
- quem define o fracionamento e as saídas;
- o impacto das faltas injustificadas;
- as vendas de férias;
- os limites do fracionamento;
- o abono de 1/3;
- as vantagens, as obrigações e os limites das férias coletivas;
- e muito mais.

A flexibilização dos intervalos de descanso e do fracionamento de férias oferecem muitas vantagens para empregados e empregadores. Mas, infelizmente, muita gente ainda tem receio de implantar mudanças, cometer erros, prejudicar direitos e ainda ter prejuízo.

**TENHA INFORMAÇÃO DE QUALIDADE! EVITE MULTAS E PROCESSOS. DECIDA COM TRANQUILIDADE E SEGURANÇA!**

**ACESSE [LAB.FECOMERCIO.COM.BR](http://LAB.FECOMERCIO.COM.BR), ASSISTA AOS 2 VÍDEOS E BAIXE O E-BOOK GRATUITO.**



**AGENDA  
TRIBUTÁRIA**

OUTUBRO 2019

**07**
**FGTS**
*competência 9/2019*
**SIMPLES DOMÉSTICO**
*competência 9/2019*
**15**
**PREVIDÊNCIA SOCIAL**

(CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)

*competência 9/2019*
**18**
**PREVIDÊNCIA SOCIAL**

(EMPRESA)

*competência 9/2019*
**IRRF**
*competência 9/2019*
**COFINS/CSL/PIS-PASEP**

DE RETENÇÃO NA FONTE

*competência 9/2019*
**21**
**SIMPLES NACIONAL**
*competência 9/2019*
**25**
**COFINS**
*competência 9/2019*
**PIS-PASEP**
*competência 9/2019*
**IPI**
*competência 9/2019*
**31**
**IRPF (CARNÊ-LEÃO)**
*competência 9/2019*
**CSL**
*competência 9/2019*
**IRPJ**
*competência 9/2019*
**RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE**

LEI N.º 11.482/2007 (ALTERADA LEI N.º 13.149/2015, A PARTIR DE 1º/4/2015)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R\$ 1.903,98	-	-
de R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
de R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

**DEDUÇÕES MENSIS (LEI N.º 13.149/2015)** A. R\$ 189,59 por dependente; B. pensão alimentícia; C. R\$ 1.903,98 parcela isenta de aposentadoria, reserva remunerada, reforma ou pensão para declarante com 65 anos de idade ou mais; D. contribuição à Previdência Social; E. previdência privada.

**CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2019 (PORTARIA ME N.º 9/2019)

*Segurados do INSS – empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso*

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO <sup>1</sup>
até R\$ 1.751,81	8%
de R\$ 1.751,82 até R\$ 2.919,72	9%
de R\$ 2.919,73 até R\$ 5.839,45	11%

**1. EMPREGADOR DOMÉSTICO:** recolhimento da alíquota de 8%, somada à alíquota de contribuição do empregado doméstico.

**SEGURO-DESEMPREGO**

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2019

(ART. 5º DA LEI N.º 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT N.º 707/2013)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R\$ 1.531,02	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R\$ 1.531,03 até R\$ 2.551,96	O que exceder a R\$ 1.531,02, multiplica-se por 0,5 (50%) e se soma a R\$ 1.224,81
acima de R\$ 2.551,96	O valor da parcela será de R\$ 1.735,29 invariavelmente

\* Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

**SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL**

R\$ 998,00

A partir de 1º de janeiro de 2019 (Decreto n.º 9.661/2019)

**SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL**

A partir de 1º de abril de 2019 (Lei Estadual n.º 16.953/2019)

1\* ▶ R\$ 1.163,55

2\* ▶ R\$ 1.183,33

**\* OBS.:** os pisos salariais mensais acima mencionados são indicados conforme as diferentes profissões e não se aplicam a trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo e servidores públicos estaduais e municipais, bem como a contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal n.º 10.097/2000.

**SALÁRIO-FAMÍLIA**

A partir de 1º de janeiro de 2019 (Portaria ME n.º 9/2019)

ATÉ R\$ 907,77 ▶ R\$ 46,54

DE R\$ 907,77

ATÉ R\$ 1.364,43 ▶ R\$ 32,80

**FECOMERCIO**

 PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO  
COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E  
TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

**PRESIDENTE**

ABRAM SZAJMAN

**SUPERINTENDENTE**

ANTONIO CARLOS BORGES

**ASSESSORIA TÉCNICA**

SARINA SASAKI MANATA

**COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU**
**DIRETOR DE COMUNICAÇÃO** ANDRÉ ROCHA | **DIRETOR DE**
**CONTEÚDO** FERNANDO SACCO | **GERENTE DE CONTEÚDO** ELISA KLABUNDE

**EDITOR** LUCAS MOTA | **EDITORA-ASSISTENTE** LÚCIA HELENA DE CAMARGO

**DIRETORES DE ARTE** | CLARA VOEGELI E DÉMIAN RUSSO

**EDITORA DE ARTE** CAROLINA LUSSEER | **DESIGNERS** PAULA SECO, PEDRO SILVÉRIO

 E TIAGO ARAUJO | **REVISÃO** BRUNA BALDINI E FLÁVIA MARQUES

**COLABORARAM NESTA EDIÇÃO** CAMILA SILVEIRA, FILIPE LOPES E RAÍZA DIAS

**FALE COM A GENTE**

PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285

 BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP [www.fecomercio.com.br](http://www.fecomercio.com.br)
