

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Justiça do Trabalho de Minas Gerais determina pagamento de FGTS diretamente ao trabalhador

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais, ao julgar ação trabalhista ajuizada por antigo empregado, condenou grupo econômico ao pagamento de diferenças a título de FGTS, acrescido da multa de 40%, diretamente ao antigo empregado, sem determinar que o valor fosse recolhido pelo grupo econômico na conta vinculada do FGTS junto à Caixa Econômica Federal.

O entendimento do juiz de 1º grau foi o de que o FGTS é um direito constitucionalmente garantido aos empregados, sendo que, muito embora os recursos do FGTS possam ser utilizados para outros fins, é sempre preferível o saque direto pelo empregado.

A decisão foi fundamentada na Lei Federal nº 8.036/1990, que dispõe sobre FGTS, principalmente em dispositivos que preveem que o juiz determinará que o empregador efetue o recolhimento imediato dos valores devidos a título de FGTS e que possibilitam o saque de valores

depositados na conta vinculada, diretamente pelo empregado, em caso de dispensa sem justa, rescisão indireta, culpa recíproca e força maior.

Ademais, o raciocínio do juiz de 1º grau foi o de que a sentença em questão foi proferida após a rescisão do contrato de trabalho do antigo empregado sem justa causa, sendo ilógico, portanto, determinar o depósito de valores a título de diferença de FGTS na conta vinculada do profissional para posterior saque, sendo que essa medida não atenderia o interesse dos trabalhadores.

Embora essa decisão vise atender o interesse dos trabalhadores, permitindo o pagamento de valores a título de FGTS diretamente ao trabalhador, muitos juízes ainda optam por determinar o recolhimento de FGTS ou até mesmo diferenças a esse título diretamente na conta vinculada do empregado, determinando posterior liberação de lavará para saque do valor.

Justiça do Trabalho de Minas Gerais concede os benefícios da justiça gratuita a empresa que comprovou insuficiência de recursos

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais concedeu os benefícios da justiça gratuita a uma empresa que comprovou a insuficiência de recursos para arcar com os custos do processo trabalhista.

A decisão proferida pelo juízo de 1º grau foi baseada no fato de a empresa ter comprovado claramente que não tinha condições financeiras de arcar com as custas processuais, o que, de acordo com o artigo 790, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, confere ao empregador o direito à gratuidade da justiça, mesmo sendo pessoa jurídica.

Enfatizou, ainda, que, com o advento da Reforma Trabalhista, que acrescentou na Consolidação das Leis do

Trabalho o entendimento acima destacado, a concessão dos benefícios da justiça gratuita poderá ser feita às pessoas físicas ou jurídicas que comprovarem a insuficiência de recursos para arcarem com as custas processuais.

No caso em tela, a empresa juntou aos autos cópia da certidão de fechamento de seu estabelecimento comercial na cidade de Salinas, bem como balanço patrimonial, revelando prejuízo líquido de mais de R\$10 milhões; trouxe, ainda, documentos capazes de comprovar o parcelamento de dívidas tributárias. Por tais razões, o juízo de 1º grau concluiu pela incapacidade financeira da empresa para sustentar os custos inerentes ao processo judicial trabalhista.

Decisões conflitantes no que tange ao reconhecimento de dispensa discriminatória de empregados portadores de câncer

Decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais e pelo Tribunal Superior do Trabalho divergem no que diz respeito ao reconhecimento de dispensa discriminatória em caso de empregados portadores de câncer.

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais entendeu, em julgamento de recurso ordinário interposto por antigo empregado, não ser possível considerar discriminatória a dispensa pelo fato de o antigo empregado ser portador de câncer de próstata, na medida em que essa dispensa não tem potencial discriminatório capaz de estigmatizar seu portador, como ocorre em casos de dispensa de empregados portadores do vírus HIV. Não se aplicou, portanto, o entendimento da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

O acórdão destaca, ainda, que o entendimento da súmula acima mencionada é no sentido de que a dispensa é considerada discriminatória no caso de empregados portadores do vírus HIV ou de outra doença grave que

suscite estigma ou preconceito, não sendo, pelo entendimento da turma julgadora, caso de câncer de próstata. Referida decisão contraria algumas previsões legais e até mesmo orientações da Organização Mundial da Saúde que listam neoplasia maligna (câncer) como doença grave.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, optou pela aplicação da súmula, considerando discriminatória a dispensa de executivo diagnosticado com câncer de próstata. Muito embora o entendimento não tenha sido unânime, na avaliação do ministro relator, a presença do câncer gera a presunção de que o empregado pode ser, sim, diferenciado no meio ambiente de trabalho, o que causa estigma e gera, até mesmo sensibilidade social. Adicionalmente, ressaltou que o ônus da prova referente à dispensa não ter sido discriminatória cabe ao empregador.

Como se observa, não há um entendimento pacificado sobre o tema em questão.

Por não cumprir cota, empresa é obrigada a reintegrar trabalhador portador de deficiência

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro deu provimento ao recurso de um ex-técnico operador fabril de uma fábrica de bebidas que foi demitido durante licença médica.

O trabalhador foi admitido em 2005 e ficou sob licença pelo INSS em períodos distintos. Após um de seus afastamentos, foi reabilitado para exercer funções compatíveis com suas limitações, dentro da cota de pessoas portadoras de deficiência da empresa. Após o retorno de outro afastamento, foi dispensado imotivadamente. O empregado alega que sua dispensa foi discriminatória, porque se encontrava em tratamento psiquiátrico e fisioterápico.

A sentença confirmou a demissão do empregado, sob o entendimento que não haveria nenhum vício que pudesse comprometê-la.

O julgamento do recurso reformou a decisão de 1º grau por entender que o empregado tinha razão em seu pedido de reintegração por ser pessoa portadora de deficiência, reabilitada pelo INSS e que deveria ser inserido na cota mínima legal de 5% de vagas reservadas a pessoas portadoras de deficiência. Muito embora a empresa tenha atendido a exigência legal de contratar um substituto também com deficiência física, verificou-se em relatório apresentado pela Secretaria de Inspeção do Ministério do Trabalho que a empresa possuía 791 empregados mantidos na cota, quando deveria ter na verdade 934, para garantir o percentual mínimo exigido pela legislação.

Diante dessas informações, o acórdão reformou a sentença de primeiro grau, declarando a nulidade da dispensa, com pagamento de salários e vantagens remuneratórias do período. Foi concedida, ainda, indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 devido ao quadro de ilegalidade da dispensa, em clara transgressão ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Indústria obtém validade de banco de horas não aprovado por entidade sindical

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho validou acordo que instituiu o banco de horas de empresa de bebidas no período 2006/2007 sem a anuência do sindicato.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação da região de Jacaréí, estado de São Paulo, onde ocorreu o caso, participou das negociações sobre a adoção do banco de horas proposto pela empresa. Como houve divergências, a questão foi levada ao Ministério

Público do Trabalho e acertou-se com a empresa e o sindicato a realização de assembleia geral extraordinária para que os empregados votassem a modalidade de compensação de horas. Na votação, o banco foi aprovado.

Após a aprovação, o sindicato ajuizou ação civil pública contra a empresa por considerar que o sistema de compensação de jornada só poderia ser instituído mediante autorização em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A 1ª Vara do Trabalho de Jacareí julgou improcedente o pedido de nulidade em razão da aprovação do sistema de flexibilização da jornada pela assembleia. Apesar da previsão da Consolidação das Leis do Trabalho quanto à necessidade de envolvimento do sindicato em negociação de banco de horas anteriormente à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o juiz entendeu que a situação da empresa havia sido diferenciada, justificando a negociação direta entre empregados e empresa.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas declarou a nulidade do banco de horas, embora a implantação tenha sido respaldada pelas autoridades e pela assembleia. Segundo o regional, a Consolidação das Leis do Trabalho só admite a celebração de acordo coletivo

diretamente entre empresa e empregados quando os entes sindicais tenham sido omissos em relação ao dever de negociar. Essa exceção, para o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, não se aplica ao caso da empresa *“porque o sindicato não foi omissos: apenas se recusou a formalizar o acordo de flexibilização de jornadas”*.

Para o relator do recurso de revista da empresa no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de agir do sindicato *“beirou à má-fé”*, pois a entidade participou diretamente da negociação coletiva, mas se recusou a cancelar o acordo coletivo de trabalho. *“O sindicato não pode pretender agir como dono da categoria profissional, cabendo-lhe o papel de representante da vontade dos empregados”*, afirmou. *“E, no caso, essa vontade, expressa em assembleia geral, foi a de aceitar a adoção do banco de horas”*.

Negociado X Legislado: Tribunal Superior do Trabalho valida acordo coletivo de trabalho sobre jornada de trabalho celebrado entre siderúrgica e entidade sindical

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos julgou válida a cláusula de acordo coletivo de trabalho celebrado entre siderúrgica e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e Eletrônico no Estado do Espírito Santo (*“Sindimetal-ES”*) que versava sobre jornada de trabalho.

A discussão sobre a validade da norma coletiva foi feita por meio de Ação Anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, sustentando que a cláusula afrontava os princípios de proteção à saúde do trabalhador e da norma mais favorável, bem como violava normas de ordem pública no tocante à tutela da saúde do trabalhador.

A cláusula do acordo coletivo de trabalho em questão instituiu turnos ininterruptos de revezamento de 10 horas

em escala 4x4, ou seja, quatro dias de trabalho seguidos de quatro de descanso, fixando a jornada de dois dias de trabalho no turno das 6h às 18h e dois dias das 18h às 6h, com duas horas de intervalo intrajornada.

No entanto, tanto o Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo quanto o Tribunal Superior do Trabalho entenderam que não haveria tal violação, vez que assegurado o direito a flexibilização de jornada em turnos ininterruptos de revezamento pela própria Constituição Federal, de acordo com o inciso XIV do artigo 7º.

Assim, foi o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho não ser papel do Estado se substituir à vontade das partes, pois, *“quem mais conhece as condições de trabalho são os próprios trabalhadores e a empresa”*.

Grupo Econômico: Tribunal Superior do Trabalho interpreta artigo modificado pela Reforma Trabalho e reverte decisão de 2ª instância sobre responsabilidade solidária entre empresas

A 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho reverteu decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo que havia confirmado a condenação solidária de empresa de consultoria pelo pagamento de parcelas devidas à antiga empregada de empresa de engenharia, considerando, para tal, a alteração legislativa trazida pela Reforma Trabalhista quanto à caracterização de grupo econômico.

De acordo com o tribunal regional, há reconhecimento de responsabilidade solidária entre as empresas, na medida em que os documentos juntados permitiam concluir que havia coordenação entre as empresas e que todas haviam se beneficiado da prestação dos serviços da antiga colaboradora.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, todavia, foi diverso àquele adotado pelo regional. Pacificou entendimento de que não basta a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre empresas para que se tenha a caracterização de grupo econômico, sendo imprescindível a existência de vínculo hierárquico entre elas.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho enfatizou que, para reconhecimento de conglomerado econômico, do ponto de vista trabalhista, faz-se necessária o reconhecimento de efetivo controle de uma empresa líder sobre as demais.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

ANDRÉ CROCE JERONYMO

E-mail: ajeronymo@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA

E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LARYSSA CARVALHO LOPES

E-mail: llopes@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP • Brasil
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ • Brasil
+55 21 3609-7900

Brasília

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br