

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Prazo de vigência não afasta eficácia de seguro fiança bancário

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) considerou válido o depósito recursal efetuado por empresa reclamada na forma de seguro fiança bancário. Para o colegiado, a garantia é eficaz, ainda que a apólice do seguro tenha prazo de vigência.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) passou a admitir a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Para comprovar o depósito, a empresa havia apresentado apólice de seguro garantia no valor de R\$ 11,9 mil.

O Tribunal Regional do Trabalho (“TRT”) da 23ª Região (MS), no entanto, considerou que a apólice não poderia fazer as vezes de depósito recursal porque tinha prazo de vigência de apenas um ano. Em embargos de declaração, a empresa apresentou nova apólice, que prorrogava a vigência da anterior por mais um ano.

Não faz coisa julgada na Justiça do Trabalho acordo extrajudicial de representação comercial autônoma homologado pela Justiça Comum

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (“SBDI-1”) do TST definiu que o acordo extrajudicial de representação comercial autônoma homologado pela Justiça Comum não obsta posterior ajuizamento de reclamação trabalhista, com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego.

No caso, o reclamante e sua empresa de representação comercial realizaram acordo extrajudicial com a reclamada, o qual foi homologado pela Justiça Comum, em que foi dada ampla, geral e irrestrita quitação da relação jurídica decorrente do contrato de representação comercial mantida entre as partes. No acordo, o autor confessou que a relação não foi empregatícia. Com base neste fato, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia reformado a sentença, entendendo que se operou a “coisa julgada” no que tange ao pleito de

No recurso de revista, a reclamada sustentou que o seguro garantia e a fiança bancária são equiparados a dinheiro, nos termos do artigo 835 do Código de Processo Civil (“CPC”). Portanto, têm liquidez e asseguram as mesmas garantias do depósito recursal. A empresa também argumentou que, se a causa não se resolver no prazo de vigência da apólice, ela será trocada.

O TST observou que, de acordo com o referido artigo do CPC, a garantia da execução por meio de seguro fiança bancário é eficaz. Com fundamento nesse dispositivo, o TST reconheceu que a rejeição da oferta de seguro garantia fere o direito líquido do devedor de que a execução seja processada da forma menos gravosa.

reconhecimento do vínculo empregatício ora pretendido.

Contudo, o TST entendeu que, no caso, não se verificou os requisitos configuradores da coisa julgada, pois os pedidos formulados são distintos. Enquanto a reclamação trabalhista visa o reconhecimento do vínculo de emprego, a sentença homologatória teve por objeto o acordo envolvendo uma relação jurídica comercial. Entenderam que compete à Justiça do Trabalho a análise do preenchimento dos requisitos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT e a decisão quanto à existência ou não de vínculo de emprego. Sob esses fundamentos, a SBDI-1, em sua composição plena, determinou o retorno dos autos ao TRT de origem para o prosseguimento do julgamento.

Camareiras de hotel em Natal (RN) têm direito a receber o adicional de insalubridade

A Oitava Turma do TST deferiu o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo aos empregados que fazem a higienização dos quartos de hotel localizado em Natal (RN). No entendimento do colegiado, a atividade era exercida em ambiente com grande circulação de pessoas, o que justifica o recebimento do adicional.

O hotel encerrou as atividades em julho de 2017. No mesmo ano, o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Rio Grande do Norte (Sindhoteleiros/RN) ajuizou ação coletiva contra a empresa, pedindo o pagamento retroativo do adicional de insalubridade no índice de 40% para camareiras e auxiliares de serviços gerais responsáveis pela limpeza dos quartos e dos banheiros do empreendimento.

Na petição, o sindicato sustentou que as atividades das camareiras poderiam ser equiparadas à higienização de banheiros públicos, pois as expunha ao contato com agentes químicos e secreções

humanas, conforme o item II da Súmula 448 do TST e a Norma Regulamentadora 15 do extinto Ministério do Trabalho.

No entanto, o TRT da 21ª Região (RN) indeferiu o pedido com base em parecer técnico apresentado pelo hotel relativo a outro empreendimento do grupo, no qual não foi reconhecida a insalubridade no exercício das atividades. O TRT destacou ainda que a rotatividade de pessoas era bem menor e restrita aos hóspedes e, portanto, as instalações sanitárias não poderiam ser consideradas de uso coletivo e de grande circulação.

Para a relatora do recurso de revista do sindicato, a jurisprudência do TST tem se firmado no sentido de que a limpeza e a coleta de lixo de quartos e banheiros de hotéis realizada por camareiros enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo. Assim, por contrariedade à Súmula 448, a decisão do TRT foi reformada.

Sindicato pode ajuizar ação sobre horas extras de bancários

A Terceira Turma do TST reconheceu a legitimidade processual do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Vale do Paranhana (RS) para requerer horas extras em nome da categoria que representa. Com isso, determinou o retorno do processo à Vara de Trabalho de origem para que prossiga no julgamento da ação.

O sindicato pretende o pagamento, como extras, da sétima e da oitava horas diárias para os empregados de um banco que exerçam ou tenham exercido o cargo de coordenador de atendimento. Na ação, defendeu que a Constituição da República (artigo 8º, inciso III) lhe confere a ampla representação para defesa de direitos comuns aos integrantes da categoria profissional.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Taquara (RS) determinou a extinção do processo, por entender que a atuação do sindicato está orientada para a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos homogêneos de interesse comum, cujos conceitos são dados pelo Código de Defesa do Consumidor (CDC, artigo 81, parágrafo único, inciso II). Segundo a sentença, para que o direito individual

seja tutelado por demanda coletiva, é preciso haver homogeneidade nas situações de fato, o que não ocorreu na hipótese, que demandaria exame de cada caso individualmente. O TRT da 4ª Região (RS) manteve a sentença.

A relatora do recurso de revista da entidade sindical explicou que a substituição processual no caso de direitos individuais homogêneos é ampla, conforme decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal sobre a interpretação do artigo 8º, inciso III, da Constituição da República.

A magistrada também citou decisões da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável pela uniformização da jurisprudência do TST, em situações similares. Num dos precedentes, a SDI-1 explica que a homogeneidade que caracteriza o direito não está nas consequências individuais no patrimônio de cada empregado, mas no ato praticado pelo empregador ao descumprir normas regulamentares e leis e no prejuízo ocasionado aos integrantes da categoria.

Trabalhadora despedida por justa causa tem direito a 13º e férias proporcionais

A 1ª Turma do TRT da 4ª Região (RS) garantiu a uma ex-empregada de um frigorífico o direito de receber o 13º salário e as férias proporcionais, mesmo que tenha sido despedida por justa causa.

No recurso interposto ao TRT, a trabalhadora pediu a reversão da despedida por justa causa e, caso esta fosse mantida, o recebimento do 13º e das férias proporcionais. Os desembargadores mantiveram a justa causa, considerando que a atitude da autora foi motivo suficiente para a penalidade. Ela agrediu

seu companheiro, também empregado da empresa, no ambiente de trabalho.

Porém, o colegiado lhe garantiu direito às parcelas reivindicadas, com base nas Súmulas nº 93 e 139 do TRT da 4ª Região (RS). A primeira dispõe que “a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional”. A segunda prevê que “a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais”.

Tribunal deferiu penhora de aposentadoria de sócio para pagar créditos de auxiliar de cozinha

A Justiça do Trabalho deferiu a penhora mensal de 30% sobre a aposentadoria do sócio de uma empresa. O valor será usado para quitar dívida com uma auxiliar de cozinha que trabalhou no estabelecimento de 2011 a 2013 e que, há cinco anos, tenta receber parcelas referentes ao 13º salário, férias, aviso prévio e FGTS.

A trabalhadora teve seus direitos reconhecidos judicialmente em outubro de 2015 e, a partir de então, o judiciário realizou diversas tentativas de obter dos devedores a quitação da dívida, todas infrutíferas.

A possibilidade de penhora de proventos foi reconhecida pela 2ª Turma do TRT da 23ª Região (MT) ao julgar um agravo de petição interposto pela ex-auxiliar de cozinha após ter seu pedido rejeitado pela primeira instância, com fundamento na impenhorabilidade prevista no artigo 833 do CPC. Esse artigo, em seu inciso IV, considera impenhoráveis os vencimentos, soldos, remunerações, pensões ou quantias percebidas e destinadas ao sustento do devedor e de sua família.

A 2ª Turma do Tribunal seguiu, no entanto, a atual jurisprudência do TST e do próprio TRT mato-grossense, no sentido de que os créditos trabalhistas se enquadram na exceção a essa regra geral, em razão de sua natureza alimentar. Conforme o parágrafo 2º desse mesmo artigo, estão excepcionadas da impenhorabilidade as prestações alimentícias, qualquer que seja sua origem.

Ao se posicionar pelo deferimento da penhora, o relator ponderou ainda que o mesmo trecho do CPC estabelece o limite máximo em 50% dos proventos, podendo o magistrado avaliar a fixação de limite inferior, de modo a garantir a subsistência do devedor e de sua família.

Acompanhando o relator, a Turma reformou a decisão para deferir o pedido de penhora em 30% dos proventos líquidos do sócio da empresa, percentual considerado razoável no caso. A medida ocorrerá mensalmente até que a dívida esteja integralmente quitada.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

DOMINGOS GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR
E-mail: gjunior@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

LUCAS MOURA DOS REIS
E-mail: lreis@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
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

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

Brasília

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 3323-3865

stoccheforbes.com.br