

Informe Sindical



Empresa não precisa cumprir cota de aprendizagem à função de vigilante



O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública contra empresa de vigilância por descumprimento da cota de aprendizagem, alegando que a empresa não preencheu a cota legal de contratação de aprendizes, que não foi observada a função de vigilante no cálculo da cota e que deveria ser condenada na obrigação de fazer, de contratação de aprendizes em número compatível com o percentual mínimo de 5% e máximo de 15% do número total de seus empregados.

O Magistrado da 3ª vara de São Paulo julgou improcedente a ação e considerou que empresa demonstrou que, além da norma coletiva autorizar a exclusão de tais funções da base de cálculo, é preciso observar as peculiaridades das próprias atividades.

Ao analisar o caso, o juiz ressaltou que se o vigilante tem curso específico autorizado pela Polícia Federal para poder exercer essa função de vigilante e até autorização para portar arma de fogo, justamente para po-

der enfrentar a realidade que a atividade lhe apresenta - como surpresas, emboscadas e violência física -, não faz o menor sentido submeter um aprendiz a potenciais tais situações.

Na fundamentação da decisão foi salientado que o aprendiz não deve se ativar na função de vigilante, certamente tal função não pode estar inserida na base de cálculo para apuração de aprendizes de uma empresa, pois acarretaria um ônus insuportável para a empresa que tem em sua ampla maioria empregados vigilantes.

“Dessa forma, a função de vigilante, diante de seu caráter perigoso, que inclusive lhe assegura o recebimento de adicional de periculosidade, é incompatível com o contrato de aprendizagem que tem, por objetivo, estimular o primeiro emprego e o ingresso de jovens no mercado de trabalho.”

Fonte: TRT da 2ª Região - Processo: 1000897-54.2023.5.02.0703

Norma Coletiva Pode Exigir Frequência Integral para Concessão de Cesta Básica

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a validade da norma coletiva que estabelece critérios para a concessão da cesta básica, entre eles a assiduidade integral. Para o colegiado, a definição desse critério para o recebimento do benefício é matéria passível de negociação entre os interessados.

Crítérios:

A cláusula faz parte da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 firmada entre o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Vale do Piranga e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de Minas Gerais. Ela garante o direito à cesta básica aos empregados que trabalhem no canteiro de obra, recebam salário igual ou inferior a cinco salários-mínimos e demonstrem assiduidade integral, ressalvadas apenas as ausências justificadas por motivo de acidente de trabalho.

Cláusula Discriminatória:

Em ação anulatória, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentou que a cesta básica deveria ser garantida ao menos aos empregados que precisem faltar ao trabalho de modo justificado por autorização legal ou por motivo de doença. Argumentou também que, embora não haja determinação legal para o fornecimento da alimentação, a parcela, uma vez ofertada, passa a fazer parte do salário e não deve ser suprimida de forma casuística.

Sem Redução Salarial:

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) julgou improcedente a ação e declarou a validade da cláusula. Para o TRT, ela não seria discriminatória, pois os empregados que não atendessem ao critério de assiduidade exigido não sofreriam redução salarial.

Crítérios Objetivos:

O relator do recurso do MPT, ministro Caputo Bastos, pontuou que foram definidos critérios objetivos para o recebimento da cesta básica e que o benefício também está condicionado ao desconto de 10% do valor da cesta.

Para ele, a única ressalva para a assiduidade (ausência justificada por acidente de trabalho) não tem caráter discriminatório por não incluir as hipóteses de faltas permitidas na CLT nem os afastamentos por covid-19. “O intuito do empregador é estimular os trabalhadores, por meio da concessão da ces-



ta básica, ao alcance da assiduidade plena, cujos critérios podem ser objeto de negociação coletiva”, observou.

Sem Natureza Salarial:

Segundo Caputo Bastos, as situações das faltas elencadas na CLT ou decorrentes da covid-19 são justificáveis para evitar o desconto de salário dos empregados. Contudo, a cesta básica não tem natureza salarial porque os empregados participam do custeio, o que lhe confere caráter indenizatório.

Matéria Passível de Negociação:

Ainda de acordo com o relator, a definição de critérios de assiduidade para o recebimento do benefício é matéria passível de negociação entre os interessados, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição, e não ultrapassa os limites traçados pelo próprio texto constitucional e pela CLT.

Processo relacionado a esta notícia: ROT-10888-53.2022.5.03.0000

Fonte: TST - Lourdes Tavares/CF - Secretaria de Comunicação Social, secom@tst.jus.br, Tel. (61) 3043-4907.

Trabalhadora que não pleiteou decretação de segredo de justiça em processo deverá indenizar empresa

Uma trabalhadora que ingressou com ação e não pediu que fosse decretado segredo de justiça foi condenada a pagar R\$ 6 mil por danos morais a uma instituição bancária, conforme sentença proferida na 8ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP. De acordo com a juíza Katiussia Maria Paiva Machado, documentos anexados à petição inicial continham dados sobre remuneração de pessoas físicas e informações sigilosas sobre operações e dados estratégicos do banco, comprometendo o segredo empresarial.

A pretensão de indenização foi realizada pela firma em ação de reconvenção - quando a parte ré, ao apresentar a contestação, também faz pedidos. A magistrada pontuou que a

mulher tinha dever de confidencialidade e de proteção de dados no exercício da função, conforme consta no contrato de trabalho.

Na decisão, foi ressaltado que “a pessoa jurídica, no que couber, goza da proteção aos direitos da personalidade (art. 52 do Código Civil) e, nos termos da Súmula 227 do STJ, pode, inclusive, sofrer dano moral”. Para a julgadora, “houve dano ao direito ao segredo empresarial da ré-reconvinte”. Com isso, considerou que “restaram preenchidos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil”.

Fonte: TRT da 2ª Região - Publicada em 22/09/2023.

Trabalhador de atestado que postou foto de hotel no celular da empresa tem justa causa

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) manteve a demissão por justa causa de um vendedor que pediu licença médica de dois dias, mas publicou fotos de lazer num hotel no celular da empresa nesse período de afastamento.

As imagens, que mostram bebidas e pratos com lagosta na praia, foram publicadas no “status” do aplicativo “WhatsApp”, o que deu acesso aos colegas de trabalho.

O vendedor, que trabalhava para a Indaiá Brasil Águas Mineiras Ltda., foi demitido tão logo voltou de licença médica, que compreendeu uma quinta e sexta-feira.

De acordo com o ex-empregado, ele estava em João Pessoa (PB), acompanhando o pai, por ser uma cidade localizada a poucos quilômetros da sua residência. Afirmou ainda que as fotografias apresentadas retratam situações passadas de sua vida privada, com referência aos stories TBT.

Falou ainda que ele não aparece em nenhuma das fotos postadas e que não há regulamento na empresa para uso de redes sociais, não configurando conduta para dispensa por justa causa. A empresa, por sua vez, afirmou que o vendedor apresentou atestado médico para os dias 29 e 30 de setembro de 2022, mas publicou fotografia no status do ‘WhatsApp’ no celular corporativo no dia 30, com fotos no Hotel Netuanah, em João Pessoa.

O hotel é distante aproximadamente 138 km da residência do vendedor, na cidade de Espírito Santo/RN, o que equivaleria a cerca de 1h50 minutos de viagem.

A desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, relatora do caso no TRT-RN, destacou que o ex-empregado apresentou atestado médico e viajou para uma cidade praiana. Usou, também, o celular corporativo para postagem de fotos de bebidas e comidas consumidas geralmente em ambiente de lazer e diversão.

“Por estar de posse do celular fornecido pela empresa, foi possível extrair a localização e a época em que as fotos foram produzidas”, ressaltou ainda a desembargadora.

“Observa-se que o vendedor alega que as fotos correspondem a evento passado, ou ‘TBT’, continuou ela. “Ressalta-se que não há regras para utilização dessa expressão (TBT), mas normalmente em caso de fotos antigas há expressa consignação da expressão ‘TBT’ na foto; aliás, nas fotos vindas aos autos, há indicação de atualidade pela expressão ‘hoje 12:41’ ou ‘há 40 minutos’.

Para a desembargadora, a utilização do celular corporativo, sem autorização, no período de atestado médico e a viagem de lazer, caracteriza uma “conduta faltosa” e uma “falta grave ensejadora da quebra de fides que deve existir entre empregado e empregador”.

Assim, “a única penalidade foi aplicada (pela empresa) com imediatidade e proporcionalidade, sendo importante ressaltar que não foi a primeira falta do empregado, como declarado pela testemunha (no processo)”.

A decisão da Segunda Turma do TRT-RN foi por unanimidade e manteve o julgamento inicial da Vara do Trabalho de Goianinha.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN)

JURISPRUDÊNCIA

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRA JUDICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Agravo provido, para melhor exame do agravo de instrumentos. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRA JUDICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Tendo em vista a configuração de potencial violação do art. 855-C da CLT, é de prover o agravo de instrumento, para adentrar no exame do recurso de revista obstado. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRA JUDICIAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A questão relativa à validade de transação extrajudicial que versa sobre a flexibilização da penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT ainda não foi suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte superior, pelo que deve ser reconhecida a transcendência jurídica da matéria. Na questão de fundo, percebe-se que o e. TRT manteve a sentença de origem, que não homologou o acordo extrajudicial firmado entre as partes, sob o fundamento de que o art. 855-C da CLT não permite que haja transação em torno da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, bem como porque seria vedado transacionar a multa de FGTS na proporção de 20%, já que a situação instalada com a COVID-19, alegada como motivo de força maior para a ruptura contratual na petição conjunta de acordo, não seria causa legítima para o encerramento do contrato de trabalho, nos termos da MP nº 927/2020. Ocorre que a Lei nº 13.467/17 inovou no campo da transação extrajudicial, ao inserir os arts. 855-B a 855-E na CLT, cuja finalidade é prevenir a litigiosidade e conferir segurança jurídica aos transatores das relações de trabalho. Conforme se depreende do art. 855-D da CLT, em que pese a nova previsão celetista não crie uma obrigação irrestrita de o juízo homologar todo e qualquer acordo extrajudicial pro-

posto, a mens legis está no respeito à vontade livremente manifestada pelas partes, desde que o seja de forma lícita, como no caso. Tendo-se por base essa compreensão geral do instituto, percebe-se que, no caso concreto, o Regional extrapolou o campo do exame de legalidade do acordo extrajudicial, invadindo a seara da própria pertinência do acordo de vontades ajustado pelas partes. Nesse sentido, há registro no acórdão recorrido de que a não homologação da transação extrajudicial ora examinada decorreu da compreensão de que a previsão de renúncia à multa do art. 477, § 8º, da CLT era ilegal, assim como a previsão de pagamento da multa de FGTS em 20%, aos fundamentos de que “houve a renúncia da multa do artigo 477, da CLT (ID 9f1eb5a)” e que “por disposição expressa do novel art. 855-C da CLT, não se pode afastar a multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT”. Já com relação à transação em torno da proporção da multa de FGTS em 20% asseverou que “a rescisão por motivo de força maior, conforme noticiado na petição inicial, foi desprovida de previsão legal, porquanto não está elencada nas opções constante na Medida Provisória 927/20 editada pelo Governo Federal”. Em primeiro plano, percebe-se que, uma vez inaugurado o procedimento de jurisdição voluntária do Capítulo III-A da CLT, torna-se juridicamente irrelevante o enquadramento da causa de extinção do contrato de trabalho no conceito de “força maior”, para fins de enquadramento na MP nº 927/2020, dado que a transação extrajudicial não depende de tal condicionante, pelo que a simples alegação dessa circunstância pelas partes em sua petição conjunta de acordo não impõe, por si só, a nulidade da vontade livremente manifestada nos termos da transação privada. Logo, não sendo ilícito haver transação extrajudicial fora do contexto de força maior, não há, igualmente, invalidade jurídica a priori na previsão do pagamento da multa de FGTS em proporção de 20%. A transação extrajudicial, como dito, deve ser avaliada em seu conjunto, o que impede a consideração isolada de tal circunstância (enquadramento ou não da situação de COVID-19 no conceito

jurídico de força maior), a qual não vincula a vontade das partes do ponto de vista legal, pelo que não pode operar como fundamento autônomo e legítimo para a rejeição da negociação recíproca ajustada. Por outro lado, deve-se considerar que a previsão do art. 855-C da CLT não impõe nenhuma vedação ao objeto da transação extrajudicial. Lido em conjunto com a previsão contida no art. 855-E da CLT (que suspende o prazo prescricional para o ajuizamento de ação trabalhista no curso do percebe-se que o art. 855-C da CLT tão somente prevê a ausência de tal suspensão de prazos no tocante ao pagamento das verbas trabalhistas, previsto no § 6º do art. 477 da CLT, com a consequente manutenção da penalidade prevista no § 8º, o que, a toda evidência, não possui nenhuma relevância prática quando há a homologação da transação extrajudicial. Isso porque, como a transação homologada é uma espécie de novação importada para o direito do trabalho, uma vez que ela é estabelecida cria-se uma nova obrigação entre as partes. Logo, não há incidência de multa do art. 477, § 8º, da CLT em nenhuma hipótese de acordo extrajudicial homologado, simplesmente porque a obrigação originária é substituída pelo acordo, cessando quaisquer

efeitos decorrentes da perda do prazo do § 6º do art. 477 da CLT. Situação outra se dá quando o acordo é rejeitado, pois, como não há a novação nesses casos, e o prazo do § 6º do art. 477 da CLT não é suspensão, a eventual cobrança da penalidade do § 8º do referido dispositivo é possível, diante da recusa de homologação. Assim, o Regional interpretou de forma incorreta o art. 855-C da CLT, já que ele não se confunde com uma vedação à transação em torno da multa, mas tão somente uma ausência de suspensão do prazo e da penalidade a que aludem os §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT, o que só possui pertinência quando não homologado o acordo extrajudicial. Com maior razão, portanto, a mera previsão de exclusão da penalidade do § 8º do art. 477 da CLT no acordo extrajudicial não constitui objeto ilícito, pelo que não dá suporte à rejeição de homologação imposta no Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.5 primeiro grau, e confirmada no segundo. Sendo assim, a decisão recorrida incorreu em violação do art. 855-C da CLT. Ante o exposto, é de se conhecer e prover o recurso de revista, a fim de homologar o acordo extrajudicial firmado entre as partes. Recurso de revista conhecido e provido.

“RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE ATIVA DA FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES CONDICIONADA À PRÉVIA AUTORIZAÇÃO EM ASSEMBLEIA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 29 DA SDC. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A celebração das convenções e acordos coletivos de trabalho apenas tem validade quando deliberada por assembleia geral especialmente convocada para tanto, e a representação do ente sindical está igualmente subordinada à aprovação dos trabalhadores reunidos em assembleia. Nem mesmo o período de pandemia justifica o não cumprimento do pressuposto inafastável da autorização da categoria para a instauração do dissídio. Mesmo frente à singularidade advinda do período de pandemia causado pelo COVID-19, a legislação processual permanece hígida, ainda que flexibilizada nos limites descritos no art. 5º da Lei 14.010/2020. Assim, diante do entendimento jurisprudencial sedimentado nesta Corte, em especial a OJ nº 29 da SDC, bem como do que preveem os arts. 612 e 859 da CLT, inalterados mesmo diante da já referida Lei 14.010/2020, não há como admitir a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica sem o atendimento dos pressupostos de valida-

de. Não há espaço sequer para a aplicação da Súmula 263 deste c. Tribunal, na medida em que a própria federação suscitante asseve que não procedeu à convocação dos trabalhadores, nem realizou a assembleia. Nem mesmo a alegação de falta de representatividade da categoria porque o sindicato estaria acéfalo à época do ajuizamento do dissídio – a justificar a atuação da federação - permite superar o não preenchimento dos requisitos formais para a instauração da demanda, como aquele relacionado à aprovação, pelos trabalhadores, da pauta de reivindicações. O acordo ajustado entre as partes, após ser suscitado o dissídio, e cuja homologação se requer, padece da necessária legitimidade de parte. Recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho de que se conhece e a que se dá provimento para, à minguia de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, diante da falta de legitimidade ativa ad causam da federação suscitante, extinguir o feito, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV e VI, do CPC, resguardadas, entretanto, as situações fáticas já estabelecidas, ao teor do art. 6º, § 3º, da Lei nº 4.725/65.” (TST-ROT-346-65.2020.5.13.0000, SBDI-2, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, DEJT 29/06/2023).

NOTICIÁRIO DA CERSC

Reunião, presencial, do dia 12 de setembro de 2023 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

PROCESSOS ANALISADOS

PROCESSO Nº	INTERESSADO	RELATOR
043	SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DE TERESINA	JOSÉ ROBERTO TADROS JUNIOR
606	SINDICATO DOS DESPACHANTES ADUANEIROS DE SANTOS	KELSOR FERNANDES
2275	SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DO TOCANTINS - SIRECOM	IVO DALL'ACQUA JUNIOR
2290	SINDICATO DAS EMPRESAS FUNERÁRIAS DO ESTADO DO CEARÁ	DENIS CAVALCANTE
2293	SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE GOIÂNIA	KELSOR FERNANDES
337	SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DO CEARÁ	RUBENS MEDRANO
499	SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE	LÁZARO GONZAGA
2280	LURIM ENGENHARIA	KELSOR FERNANDES
2281	CONNECT PLUS ASSESSORIA CONTÁBIL	DENIS CAVALACANTI
2313	IRKO ORGANIZAÇÃO CONTÁBIL LTDA	SILVIO YASSUNAGA

INFORME SINDICAL

Ano XXVIII, nº 358 - SETEMBRO 2023

Área responsável: Diretoria Jurídica e Sindical

Editor responsável: Alain MacGregor

Redação técnica: Roberto Lopes

Projeto gráfico: Gecom/Criação

Diagramação: Gecom /Criação

Revisão: Daniel Dutra