

Informe Sindical



Supremo Tribunal Federal valida contratação de diretor financeiro como pessoa jurídica



shutterstock

A recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) proferida pelo ministro Dias Toffoli, de autorizar a contratação de um diretor financeiro como pessoa jurídica (PJ), representa um marco significativo na interpretação das leis trabalhistas brasileiras, especialmente num cenário econômico em constante evolução.

Inserida no contexto da Reclamação Constitucional nº 65.868, a decisão não apenas reflete a flexibilidade necessária nas relações de trabalho modernas, como também reafirma a importância da autonomia das partes na definição de suas relações contratuais.

O cenário que levou à decisão envolveu uma empresa do ramo esportivo que se viu em litígio com seu ex-CFO

(diretor financeiro), que era PJ. O caso foi centralizado na alegação de que a relação estabelecida, sob a forma de prestação de serviços por pessoa jurídica, disfarçava um verdadeiro vínculo empregatício, argumento que foi inicialmente acatado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região. No entanto, a empresa reclamante contestou essa interpretação, sustentando que a decisão do TRT confrontava diretamente a jurisprudência consolidada do STF sobre a matéria, especialmente quanto à legalidade da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas.

A jurisprudência do STF, citada na decisão de Toffoli, abrange julgamentos fundamentais, como a ADPF nº 324, a ADC nº 48, as ADIs nºs 3991 e 5625 e o RE nº 958.252 ►

(Tema nº 725 RG), que delineiam o entendimento de que a terceirização e a contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas são práticas legítimas e compatíveis com a Constituição Federal, desde que não se configurem como fraude aos direitos trabalhistas. Esses precedentes reforçam a ideia de que o direito do trabalho deve evoluir em consonância com as transformações do mercado de trabalho e as novas formas de organização produtiva.

A decisão de Toffoli, ao cassar o acórdão do TRT e determinar uma reavaliação do caso à luz dos precedentes do STF, não apenas favoreceu a empresa reclamante, como também estabeleceu um importante precedente sobre a validade da contratação de profissionais qualificados como pessoas jurídicas.

O julgamento sublinha a distinção entre a autonomia na prestação de serviços e a subordinação característica das relações de emprego, ressaltando que a análise de tais relações deve considerar a realidade fática e contratual, em detrimento de uma interpretação restritiva baseada exclusivamente na formalidade dos contratos.

Além disso, a decisão evidencia um movimento do Judiciário brasileiro no sentido de reconhecer e legitimar formas de trabalho que se adequem à dinâmica econômica atual, marcada pela flexibilidade, pela especialização de serviços e pela necessidade de adaptação das empresas a um ambiente competitivo globalizado. Ao mesmo tempo, reitera a necessidade de vigilância para que tais formas de contratação não resultem na precarização do trabalho ou na evasão de direitos trabalhistas.

A decisão do STF em reconhecer e legitimar formas de trabalho que se adaptem à atual dinâmica econômica reflete uma compreensão mais ampla sobre as necessidades de flexibilização nas relações laborais, sem deixar de lado a proteção aos direitos dos trabalhadores. Esse entendimento abre espaço para a validação de várias formas alternativas de trabalho que, embora se diferenciem do tradicional contrato de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podem ser consideradas válidas e legítimas. Essas alternativas incluem:

1. Terceirização: incluindo a terceirização da atividade-fim, que permite às empresas contratar serviços especializados de terceiros, promovendo a especialização, a eficiência e a redução de custos, desde que os direitos trabalhistas dos terceirizados sejam assegurados;

2. Prestação de serviços por pessoa jurídica (PJ): a contratação de profissionais que constituem pessoa jurídica para a prestação de serviços específicos, permitindo uma relação contratual baseada na entrega de resultados e não na subordinação típica das relações de emprego;

3. Trabalho autônomo: profissionais que prestam serviços de forma autônoma, sem vínculo empregatício, com liberdade para definir seus horários, locais de trabalho e remuneração, desde que haja respeito aos direitos mínimos e à legislação específica;

4. Plataformas digitais de serviço: a economia gig, caracterizada pela prestação de serviços ou venda de produtos por meio de plataformas digitais, representa uma forma de trabalho flexível, permitindo que indivíduos trabalhem por demanda;

5. Cooperativismo: baseia-se na união de pessoas com objetivos comuns, organizadas em entidades coletivas democráticas, nas quais cada membro tem direito a um voto, independentemente de sua participação econômica na cooperativa. Essas organizações operam baseadas em valores de ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Os princípios cooperativistas incentivam a educação, a formação e a informação de seus membros, além de promoverem a integração e o bem-estar da comunidade.

Em suma, o julgamento da Reclamação Constitucional nº 65.868, pelo STF, reforça a ideia de que o direito do trabalho brasileiro está num processo de adaptação às novas realidades do mercado, buscando equilibrar a liberdade de contratação e a proteção dos trabalhadores.

Ao validar a contratação de um diretor financeiro como PJ, o STF proporcionou um caminho para a flexibilização das relações de trabalho, além de assegurar, também, que tal flexibilidade se dê dentro dos limites da legalidade e da proteção ao trabalho digno.

Fonte: Portal Contábeis, publicado em 28/02/2024 (texto publicado por Jorge Matsumoto – sócio trabalhista do Bichara Advogados, membro da Alae e professor de direito do Trabalho do Insper e FGV-SP). Link: [STF autoriza diretor financeiro ser PJ \(contabeis.com.br\)](https://www.contabeis.com.br)

TST valida acordo que reduziu intervalo de descanso para 30 minutos



shutterstock

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a validade de norma coletiva que reduz para 30 minutos o intervalo intrajornada dos empregados da Incoflandres Indústria e Comércio de Flandres Ltda., de Volta Redonda (RJ). Para o colegiado, trata-se de direito disponível, que pode ser reduzido ou suprimido por meio de negociação coletiva, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema.

Na ação originária, o sindicato profissional alegava que a empresa concedia intervalo de apenas meia hora para repouso e refeição a empregados que trabalhavam em turnos de revezamento de oito horas, entre 2004 e 2008.

A empresa, em sua defesa, argumentou que a medida havia sido estabelecida em 2003, num acordo coletivo aprovado pela assembleia da categoria. De acordo com a Incoflandres, a redução do intervalo previa concessões recíprocas, como a ampliação do número de repousos semanais e o fornecimento gratuito de alimentação no refeitório da empresa.

O Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Volta Redonda condenou a empresa a pagar uma hora extra por dia a esses empregados. Ao manter a sentença, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região entendeu que a cláusula

que autorizava a redução do intervalo era inválida, por se tratar de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho que não poderia ser objeto de negociação.

Na ação rescisória, a Incoflandres sustentou, entre outros pontos, que o próprio sindicato da categoria profissional havia assinado diversos acordos coletivos com essa previsão, mas que, passados mais de cinco anos, entrou na Justiça para invalidar as cláusulas. Também argumentou que a Constituição Federal (art. 7º, inciso XXVI) prestigia a autonomia negocial. Contudo, a pretensão foi rejeitada pelo TRT.

A relatora do recurso da indústria, ministra Morgana Riça, explicou que o STF fixou a tese de repercussão geral (Tema nº 1.046) de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que limitem ou afastem direitos trabalhistas, independentemente de contrapartidas, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Mas, segundo a ministra, a redução do intervalo para repouso e alimentação se insere na regra geral de disponibilidade de direitos para fins de negociação coletiva. “A própria CLT sempre admitiu a possibilidade de flexibilização do limite mínimo de uma hora, nas hipóteses específicas descritas no artigo 71, parágrafo 3º”, observou. ►

A relatora assinalou ainda que, embora o caso seja anterior à reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a mudança na CLT ratificou a tese de disponibilidade relativa do direito ao intervalo intrajornada, dessa vez de forma expressa, ao fixar a prevalência da norma coletiva sobre a lei, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas. “Não se tratando de direito de indisponibilidade absoluta, impõe-se o reconhecimento da validade da norma coletiva”, concluiu a ministra.

Por unanimidade, a SDI-2 acolheu parcialmente a ação rescisória para limitar a condenação aos períodos não abrangidos pelas normas coletivas anexadas à ação originária e que fixem expressamente o intervalo de 30 minutos. Processo: ROT-101675-61.2017.5.01.0000, e o acórdão foi publicado em 23 de fevereiro de 2024.

Fonte: TST (Carmem Feijó) - Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907, secom@tst.jus.br

Acordo que reduziu salários apenas de mensalistas é válido



A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou recurso da Souza Cruz S.A. contra a anulação de cláusula de norma coletiva que previa a redução de salário apenas dos empregados mensalistas. Com isso, fica mantida decisão da 7ª Turma, que, em julgamento anterior, considerou que houve renúncia do direito à irredutibilidade salarial sem contrapartida relevante.

O acordo coletivo de março de 2002, entre a Souza Cruz e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Município do Rio de Janeiro, autorizava a redução salarial em 12% dos empregados do departamento gráfico, mas não abrangia os executivos. Por outro lado, aumentava sua participação no programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de 1,5 para 2,7 salários-base nominais.

Na ação, oito desses trabalhadores relataram que a empresa havia sido autuada pela fiscalização do trabalho para pagar adicional de periculosidade de 30% para o

peçoal da gráfica. Em seguida, a Souza Cruz teria informado que proporia acordo coletivo para reduzir o salário dos empregados que iriam receber o adicional, alegando que, caso contrário, teria de fechar o departamento gráfico. O acordo foi assinado, e os trabalhadores, após serem dispensados em 2009, pediram o pagamento da diferença salarial referente à redução.

O Juízo de 1º Grau julgou procedente o pedido, considerando que a redução salarial teria sido um ato unilateral da empresa. Segundo a sentença, ainda que houvesse outras compensações (estabilidade, prêmios, adicional de periculosidade, etc.), a medida afrontava o princípio da irredutibilidade salarial.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região (RJ), porém, reformou a sentença, assinalando que a Constituição Federal admite a redução de salários por meio de norma coletiva. Para o TRT, a medida visava à manutenção dos postos de trabalho.

Ao examinar o recurso de revista dos trabalhadores, a 7ª Turma considerou que o aumento da participação nos lucros e resultados era inexpressivo e, assim, não poderia ser entendido como contrapartida para a redução de 12% do salário de todos os empregados mensalistas da empresa, especialmente porque o mesmo parâmetro não havia sido adotado em relação aos executivos.

Quanto ao pagamento do adicional de periculosidade, assinalou que não representa concessão de novo direito, mas apenas o respeito a uma norma obrigatória.

Nos embargos à SDI-1, a Souza Cruz apresentou uma decisão sobre o mesmo tema supostamente contrária ao entendimento da 7ª Turma. A demonstração da divergência entre as Turmas do TST é um dos requisitos para o exame do recurso de embargos à SDI-1, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do Tribunal.

Contudo, prevaleceu no julgamento o voto do ministro Alberto Balazeiro, que lembrou que a Súmula nº 296 do TST exige a identidade de fatos para caracterizar o con-

flito de teses. A seu ver, porém, o julgado apresentado como divergente não era específico o suficiente para a admissão do apelo.

Entre outros pontos, nesse caso a redução salarial trazia como contrapartida a garantia dos postos de trabalho, o pagamento de adicional de periculosidade e a regulamentação da PLR. Na Souza Cruz, ela se resumia ao pagamento do adicional e ao reajuste da PLR.

Ficou vencida a relatora, ministra Maria Helena Mallmann. Embora considerasse válida a divergência de jurisprudência apontada pela Souza Cruz, ela votou pela rejeição do apelo. Segundo ela, há limites à negociação coletiva, e a redução salarial apenas para os mensalistas, com exclusão dos executivos, cria “castas” de empregados e afronta a isonomia e a solidariedade social. Processo: RR-166-30.2010.5.01.0066, e o acórdão foi publicado em 12 de março de 2024.

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

JURISPRUDÊNCIA

“DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA ÀS DECISÕES PROFERIDAS NA ADPF 324, NO RE 958.252, NA ADC 48, NA ADI 3.961 E NA ADI 5.625. LICITUDE DE OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DE PACTUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO. 1. Agravo interno interposto contra decisão monocrática pela qual se julgou procedente o pedido formulado na reclamação, para cassar decisão de Tribunal Regional do Trabalho que afastou contrato de sociedade, reconhecendo a existência de relação de emprego entre as partes. 2. Ofensa ao decidido nos paradigmas invocados (ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725 RG), na ADC 48 e na ADIs 3.961 e 5.625), nos quais se reconheceu a licitude de outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho. 3. O contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, pois um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. 4. São lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurí-

dica (pejotização), desde que o contrato seja real; isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. 5. Caso em que o reclamante não se trata de trabalhador hipossuficiente, sendo capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Inexistente, na decisão reclamada, qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. 6. Agravo interno a que se nega provimento.” (STF, Rcl 56.285 AgR, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe 30/3/2023.

“RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. TRABALHADOR ENFERMO AO TEMPO DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL NÃO SUFICIENTEMENTE COMPROVADA. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ARTIGO 300 DO CPC. CONCESSÃO DA SEGURANÇA. 1. Discute-se no mandado de segurança se há violação de direito líquido e certo da Impetrante (Reclamada) na decisão, exarada pela autoridade judicial de primeiro grau em sede de tutela de urgência, em que se deferiu a reintegração do Reclamante ao emprego. 2. A dis-

pensa do empregado, ressalvados os casos de estabilidade e garantia provisória de emprego, ou ainda de abuso de direito (art. 187 do CCB c/c a OJ 142 da SBDI-2/TST), insere-se no direito potestativo do empregador, a quem caberá honrar os haveres rescisórios previstos em lei. 3. Ainda que apresentados documentos médicos que demonstrem o afastamento do trabalhador para tratamento da saúde durante o vínculo empregatício, a prova pré-constituída não será suficiente para amparar a reintegração liminar se não indicar que os afastamentos decorrem de enfermidades que podem ser equiparadas a acidente de trabalho. Vale lembrar que a SBDI-2 do TST tem concluído que, até mesmo quando constatado que o trabalhador sofre de enfermidades relacionadas a inflamações no sistema musculoesquelético, se concedido pelo INSS o auxílio-doença comum - e não o acidentário -, não haverá espaço para o deferimento, initio litis, de tutela de urgência para reintegração com base na estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/1991. 4. Na hipótese, os afastamentos

do Litisconsorte passivo não parecem, à primeira vista, enquadrar-se na definição de doença ocupacional. Com efeito, trata-se de exames e laudos médicos que revelam que o trabalhador sofre com lesões no joelho direito, além de comunicação de acidente de trabalho - CAT emitida pelo sindicato, comunicação de decisão de concessão auxílio por incapacidade temporária B-31 entre 9/9/21 e 31/10/21, e entre 30/6/2021 e 14/1/2022 e comunicação de decisão de indeferimento de B-31, os quais não conferem respaldo probatório para a reintegração imediata, sendo necessário aguardar a perícia a ser realizada no feito originário. 4. Por último, é inaplicável, na situação vertente, a diretriz da Súmula 371 do TST, pois a inaptidão para o trabalho indicada nos relatórios médicos já se exauriu, não sendo o caso, em sede de cognição superficial da lide, de se reputar postergado o termo final do liame de emprego. Recurso ordinário conhecido e provido.” (TST-ROT-424-77.2022.5.17.0000, SDI-2, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 17/11/2023)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. AÇÃO DECLARATÓRIA DE INEXIGIBILIDADE CONTRATO DE APRENDIZAGEM. COTA DE APRENDIZ. CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. INEXIGÊNCIA. 1. O Tribunal Regional manteve a sentença de origem que entendeu ser inaplicável as normas que obrigam a contratação de aprendizes aos condomínios residenciais. 2. Conforme Jurisprudência desta Corte Supe-

rior, os destinatários da norma que obriga à contratação de aprendizes são os estabelecimentos empresariais, com os quais, não se confundem os condomínios residenciais, pois não exploram atividade econômica, configurando-se uma propriedade em comum dos condôminos (art. 1331 do Código Civil). Precedentes. Agravo de instrumento não provido.” (TST-AIRR-384-55.2018.5.13.0030, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 19/11/2021)

NOTICIÁRIO DA CERSC

Reunião presencial, no dia 13 de março de 2024, da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (CERSC).

Processos analisados:

Processo nº 841

Interessado: Sindicato dos Despachantes Documentalistas no Estado de São Paulo

Relator: *Lázaro Gonzaga*

Processo nº 981

Interessado: Federação Nacional dos Corretores de Seguros Privados, de Resseguros, de Capitalização e de Previdência

Privada e das Empresas de Seguros e Resseguros

Relator: *Denis Cavalcante*

Processo nº 071

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Carnes Frescas do Estado do Piauí

Relator: *Ivo Dall'Acqua Junior*

Processo nº 381

Interessado: Sindicato do Comércio Varejista de Santo Antonio da Platina-PR

Relator: *Lázaro Gonzaga*

Processo nº 465

Interessado: Sindicato dos Salões de Barbeiros, Cabeleireiros, Institutos de Beleza e Similares de Parnaíba

Relator: Ivo Dall'Acqua Junior

Processo nº 822

Interessado: Sindicato do Comercio varejista de Barra Mansa e Rio Claro

Relator: José Roberto Tadros Júnior

Processo nº 1155

Interessado: Sindicato dos Corretores de Seguros Privados e de Capitalização no Estado do Pará

Relator: Denis Cavalcante

Processo nº 1341

Interessado: Sindicato dos Corretores de Seguros, de Capitalização, de Previdência privada e das Empresas Corretoras de Seguros no Estado do Maranhão

Relator: Silvio Yassunaga

Processo nº 2312

Interessado: Supere Gestão Contábil

Relator: José Roberto Tadros Júnior

Processo nº 2330

Interessado: Prosper Outsourcing

Relator: José Roberto Tadros Júnior

Processo nº 2334

Interessado: Assescont

Relator: Denis Cavalcante

INFORME SINDICAL - Ano XXIX, nº 364 - MARÇO 2024

Área responsável: Diretoria Jurídica e Sindical

Editor responsável: Alain MacGregor

Redação técnica: Roberto Lopes

Projeto gráfico: Gecom/Criação

Diagramação: Gecom /Criação

Revisão: Daniel Dutra