

INFORME TRABALHISTA

Acordo extrajudicial sobre estabilidade de gestante terá **quitação total do contrato de trabalho**

//pág.07

DESTAQUE

Funcionário de empresa de fertilizantes de MG não receberá horas extras por conversas em grupo de aplicativo da empregadora após o expediente

//pág.10

ARTIGOS

Negociado sobre o legislado: segurança jurídica a milhares de trabalhadores e empregadores

Por Paula C. Santone

//pág.12

Demissão Coletiva: STF determina diálogo, não convergência de opiniões, entre Sindicatos e Empresas

Por Roberto Ferlis

//pág.13

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

JUNHO
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) no mês de junho/2022.

As decisões abordam temas relevantes enfrentados por empregadores de diversos setores, tais como acordo celebrado com gestante sobre estabilidade e possibilidade de quitação total do contrato de trabalho; ausência do direito às horas extras por conversas mantidas por funcionário em grupo de aplicativo após o expediente; direito à reintegração de funcionário portador de deficiência demitido diante do não cumprimento da cota pela empregadora e possibilidade de questionamento de multa administrativa oriunda de auto de infração ainda que quitada com 50% de desconto.

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa
leitura!

Auxiliar reabilitado pelo INSS receberá indenização por dispensa indevida

Ao demiti-lo, a empresa descumpriu a cota exigida em lei para pessoas nessa condição

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Reframax Engenharia, com sede no Município de Serra (ES), a pagar R\$ 10 mil de indenização a um auxiliar de logística dispensado em descumprimento da cota para

pessoas reabilitadas pela Previdência Social, como prevê a legislação em vigor. De acordo com o colegiado, os danos morais, nesse caso, são presumíveis e não necessitam de comprovação.

Dor crônica

Na ação, o trabalhador contou que fora contratado em 1999, na função de operador refratário, para prestar serviços, exclusivamente, à Arcelormittal Brasil. Em decorrência de dor crônica na região da coluna lombar, esteve afastado do trabalho de 2006 a 2019, com recebimento de auxílio-doença pelo INSS.

Em fevereiro de 2019, retornara à empresa, após receber o certificado de reabilitação profissional, para atuar como auxiliar de logística. Mas, no mês seguinte, foi dispensado sem justa causa. Ele requereu, então, a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, bem como diferenças salariais e indenização por danos morais.

Displicência patronal

No entender do ministro Augusto César, relator do recurso de revista do auxiliar, não é necessária a demonstração da existência de danos contra o trabalhador prejudicado pelo descumprimento da cota legal de pessoas com deficiência ou reabilitadas. De acordo com ele, o TST considera que o não preenchimento dessas cotas representa grave displicência patronal acerca do cumprimento das políticas sociais afirmativas, e os danos morais, nessas situações, são presumidos.

O ministro ainda observou que a exigibilidade de indenização, nesses casos, é normalmente enfrentada em ações coletivas. Todavia, a configuração do dano é ainda mais evidente quando se trata do indivíduo lesado, como na hipótese, em que o empregado foi dispensado em condição de vulnerabilidade.

A decisão foi unânime.

Processo: **RRAg-7-59.2020.5.17.0012**

Pagamento com desconto não impede empresa de questionar multa na Justiça

A medida só implica renúncia a recurso administrativo, não judicial

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou que o pagamento espontâneo de multa referente a auto de infração pela Arcos Dourados Comércio de Alimentos S.A. (Rede McDonald's), com desconto de 50%, não implica renúncia tácita ao direito de recor-

rer da sanção. O colegiado declarou nulos os atos administrativos que não aceitaram defesas apresentadas pela empresa e determinou a reabertura dos processos administrativos.

Autos de infração

Em julho de 2015, as lojas da rede no Recife (PE) foram autuadas por não fornecer equipamentos de proteção individual. A autuação originou a instauração de processos administrativos, em que os documentos apresentados pela empresa foram rejeitados.

Em razão da necessidade de renovação permanente de certidões negativas de dé-

bito de tributos federais e da dívida ativa da União, documentos essenciais para a consecução dos seus negócios, a empresa, “mesmo não reconhecendo a legalidade dos processos administrativos e dos autos de infração”, efetuou o recolhimento das multas e, em seguida, ajuizou ação declaratória de nulidade para reaver os valores pagos.

Ação judicial

O pedido foi parcialmente atendido pelo juízo da 18ª Vara do Trabalho do Recife, que declarou nulos os atos administrativos que rejeitaram as defesas apresentadas nos processos administrativos e determinou a reabertura dos processos administrativos. Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

(PE) proveu o recurso da União, por entender que a empresa, ao efetuar o pagamento da multa com a redução de 50% prevista no artigo 636, parágrafo 6º, da CLT, havia renunciado ao direito de interpor recurso tanto pela via administrativa quanto pela judicial.



Renúncia restrita

O relator do recurso da empresa ao TST, ministro Cláudio Brandão, assinalou que a previsão de renúncia é restrita ao recurso administrativo, pois a lei nada dispõe sobre eventual renúncia ao direito de acionar o Judiciário. Segundo ele, a decisão do TRT foi contrária ao en-

tendimento firmado pelo TST sobre a matéria, em razão da incompatibilidade com as garantias constitucionais da inafastabilidade da jurisdição e da ampla defesa.

A decisão foi unânime.

Processo: **RR-298-52.2017.5.06.0018**



Empresa de laticínios terá de reintegrar consultor contratado em cota para pessoas com deficiência

O colegiado entendeu que a empresa descumpriu a Lei de Cotas

Por unanimidade, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reestabeleceu sentença que determinou que a Nestlé Brasil Ltda. reintegrasse um consultor de vendas contratado pela cota de pessoas com deficiência. O colegiado entendeu que a empresa descumpriu a lei por não haver contratado, após demitir o consultor, outro empregado nas mesmas condições especiais.



Nulidade

Na reclamação trabalhista, o consultor, que tem deficiência auditiva, pediu a nulidade da dispensa por entender que a legislação que trata da cota para pessoas com deficiência foi descumprida no ato de sua demissão. Segundo ele, não foi contratado outro empregado em idênticas condições, conforme determina o artigo 93 da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991).

Efetiva contratação

O caso foi julgado em março de 2017 pela 11ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP), que, ao determinar a reintegração do empregado, destacou que a Nestlé, embora tenha anexado documentação demonstrando que outro empregado, nas mesmas condições do consultor, havia se submetido a exames pré-admissionais, não comprovou a efetiva contratação do trabalhador.

Documentos

Em recurso para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) contra a sentença, a empresa defendeu que os documentos anexados confirmavam a obediência à Lei de Cotas. Segundo a Nestlé, a lei não garante a reintegração, mas apenas a contratação de um empregado com deficiência por outro. A empresa ainda questionou a sentença por entender que o juiz partiu do pressuposto de que a Nestlé agiu de má-fé.

A tese da Nestlé foi acolhida pelo Tribunal Regional, que reformou a sentença, avaliando que a intenção do legislador com a Lei de Cotas foi assegurar a manutenção de postos de trabalho de pessoas com deficiência. Conforme o TRT-2, a jurisprudência reconhece a nulidade da dispensa caso não haja a substituição por outro trabalhador nas mesmas condições, mas seu descumprimento não assegura ao dispensado a reintegração.



Garantia social

O relator do recurso do empregado na 6ª Turma, ministro Augusto César, divergiu do entendimento do Regional por entender que o legislador, ao condicionar a dispensa de um empregado com deficiência por outro, nas mes-

mas condições, teve o objetivo de manter o percentual de vagas para pessoas com deficiência. “A garantia no emprego não é, nesse contexto, individual, mas sim social”, ressaltou o ministro.

Reintegração

A circunstância da norma, prosseguiu o relator, limita o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado com deficiência. Por isso, segundo ele, o não atendimento expresso da lei gera o direito do empregado à reintegração no emprego. “Tal disposição legal visa a resguardar os direitos consagrados inclusive constitucionalmente de

um grupo de trabalhadores que demandam uma assistência especial”, concluiu o relator.

O voto do relator foi seguido por unanimidade pela Turma, mas a empresa já interpôs embargos declaratórios, ainda não analisados pelo TST.

Processo: **RRAg-1000912-17.2016.5.02.0073**

Acordo extrajudicial sobre estabilidade de gestante terá quitação total do contrato de trabalho

De acordo com a decisão da 8ª Turma, não houve fraude ou vício de vontade no acordo

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho homologou acordo extrajudicial, com quitação ampla, geral e irrestrita de contrato de trabalho, firmado entre o MercadoLivre.com Atividades de Internet Ltda. e uma supervisora, em São Paulo (SP). O acordo havia sido homologado apenas parcialmente pelas instâncias inferiores, o que, segundo o colegiado, é vedado em processo em que as partes acionam voluntariamente a Justiça.



Gestante

A supervisora foi demitida sem justa causa em agosto de 2020, mas, logo após a rescisão, informou ao Mercado Livre que estava grávida. Diante da situação, ela poderia pleitear a reintegração em reclamação trabalhista, mas preferiu firmar acordo pelo qual a empresa pagaria R\$ 247 mil de indenização estabilizatória. Caso homologado judicialmente, o acordo quitaria o contrato de forma irrestrita, e ela não poderia mais ajuizar ação contra a empresa.

Reforma trabalhista

A possibilidade de negociação prévia foi uma das novidades trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017, artigo 855-B e seguintes da CLT), em que as partes podem, de forma conjunta, pactuar livremente os termos do acordo e peticionar sua homologação pelo juiz do trabalho, sem a necessidade de ajuizamento de reclamação trabalhista, e, assim, extinguir o contrato de trabalho. O artigo exige que as partes não sejam re-

presentadas pelo mesmo advogado e não obriga que o trabalhador esteja acompanhado pelo advogado do sindicato da categoria. Nesse caso, o juiz terá 15 dias para analisar o acordo, designar ou não a audiência e, em seguida, proferir a sentença homologatória. Vale lembrar que o juiz não está obrigado a homologar o acordo caso julgue haver alguma ilegalidade ou vício no acordo que prejudique o empregado.

O artigo exige que as partes não sejam re-

Pedido rejeitado

Todavia, ao analisar o acordo, o juízo do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc) de Barueri (SP) entendeu que os termos e as condições estabelecidas pelas partes inviabilizavam a quitação integral da transação e a homologou parcialmente, apenas em relação apenas aos direitos listados (indenização pelo período de estabilidade gestante).

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Segundo o TRT, o artigo 843 do Código Civil dispõe que a transação deve ser interpretada restritivamente, não sendo possível a quitação genérica de parcelas que não constam na petição de acordo.

Formalidade legal

No recurso de revista, o Mercado Livre sustentou que a decisão havia prejudicado ambas as partes. A empresa lembrou que todas as verbas foram pagas dentro do prazo legal e que as partes se compuseram amigavelmente, firmaram o acordo e buscaram o Judiciário apenas para sua homologação, de maneira a cumprir a formalidade legal e atribuir segurança jurídica ao ato.

Ainda, segundo a empresa, a decisão “acabou por prejudicar a trabalhadora, que não pode receber a indenização a qual tem direito em razão do seu estado gravídico”. Também argumentou que a supervisora havia concordado expressamente com todos os termos e tinha a completa ciência de que, uma vez aceitos, não mais poderia reclamar sobre o seu contrato de trabalho, reconhecendo a quitação ampla e geral.



Validade

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, afirmou que a quitação do acordo deve ser reconhecida nos termos em que pactuada, “inclusive com cláusula de quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho”. A ministra explicou que, de acordo com o entendimento que vem se firmando no TST sobre a matéria, em processo de jurisdição voluntária (em que as partes, de comum acordo, vão à Justiça para formalizar um ato consensual), compete à Justiça do Trabalho homologar integralmente o acordo extrajudicial ou

não o homologar, sendo vedada a homologação parcial.

De acordo com a relatora, o Judiciário pode até afastar cláusulas que considerar abusivas, fraudulentárias ou ilegais, “mas não lhe cabe, sem a identificação de vícios, restringir os efeitos do ato praticado, quando as partes pretendem a quitação total do contrato”.

A decisão foi unânime.

Processo: **RR-1000933-91.2020.5.02.0383**

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, o TST reformou a decisão do TRT que havia homologado parcialmente o acordo extrajudicial apenas para quitar as verbas elencadas no termo.

Segundo a Ministra Relatora, o entendimento que vem se firmando no TST sobre a matéria, em processo de jurisdição voluntária (em que as partes, de comum acordo, vão à Justiça para formalizar um ato consensual), compete à Justiça do Trabalho homologar integralmente o acordo extrajudicial ou não o homologar, sendo vedada a homologação parcial.

Dessa forma, houve o reconhecimento da validade do acordo pelo qual a empresa pagou valor à gestante a título de indenização pelo período estável e a empregada, por sua vez, outorgou quitação geral e irrestrita do objeto da demanda e do extinto contrato de trabalho para nada mais reclamada, seja a que título for.

Funcionário de empresa de fertilizantes de MG não receberá horas extras por conversas em grupo de aplicativo da empregadora após o expediente

Para desembargadores, ficou comprovado que espaço servia para a interação entre os empregados e não para repassar ordens e demandas



Uma empresa do ramo de fertilizantes de Minas Gerais foi isenta de pagar as horas despendidas por empregado no uso de aplicativo de mensagens do grupo da empresa. A decisão é dos julgadores da Sétima Turma do Tribunal Regional da 3ª Região (MG), ao confirmar sentença oriunda da 1ª Vara do Trabalho de Uberaba.

O trabalhador alegou que, após sua jornada de trabalho, inclusive nos dias de descanso, permanecia em constante conexão com a empresa, via aplicativo, para atender a chamados e resolver assuntos urgentes, verificar informações do serviço, relatórios, emitir opiniões técnicas, entre outros. Sustentou que, indiretamente, era obrigado a se manter no grupo, para não sofrer represália dos superiores hierárquicos. Argumentou, por fim, que qualquer atividade relativa ao trabalho, realizada fora da jornada de trabalho deve ser considerada sobre-

jornada e paga ou compensada.

Entretanto, a pretensão não foi acatada. Ao analisar as provas, o desembargador Paulo Roberto de Castro, relator do recurso, convenceu-se de que, apesar de o grupo de aplicativo de mensagens ter sido criado no ambiente de trabalho, não se prestava apenas a assuntos relacionados ao trabalho. O grupo também se voltava para interação entre os empregados, não havendo prova de qualquer punição em caso de não participação.

Testemunhas revelaram que as conversas abrangiam o repasse de informações e consultas recíprocas, além de assuntos alheios ao trabalho, não tendo havido qualquer indicativo de que ordens eram dadas através do aplicativo, fora do horário de trabalho. O desembargador concordou com o entendimento de primeiro grau, no sentido de que os empregados não recebiam ordens

ou ficavam à disposição da empresa, mas interagiam, entre si, não havendo trabalho propriamente dito no grupo.

A decisão adotou os fundamentos da sentença, que se baseou, inclusive, no depoimento do empregado de que não tinha obrigação de responder os relatórios dos outros turnos, mas poderia dar sua opinião pessoal sobre situações relatadas. Testemunha apontou que, em grupo da empresa com características semelhantes, conversavam também sobre outros assuntos, como eventos, congratulações por atividades na empresa e fora, vídeos motivacionais e engraçados, piadas etc. O depoimento confirmou informação de outra testemunha de que nunca houve punição nem soube de nenhum supervisor que não respondeu ou não participou de grupos.

A conclusão alcançada foi a de que os empregados não ficavam à disposição da empresa, mas sim interagiam sobre diversos assuntos por meio do grupo de aplicativo de mensagens “Trata-se de uma situação corriqueira na atualidade, diante da grande difusão do aplicativo, que caiu no gosto popular e hoje faz parte do cotidiano de boa parte das pessoas. É comum a existência de grupos ligados ao trabalho, à família, aos amigos e a assuntos dos mais diversos, característica de uma sociedade cada vez mais conectada”, constou da sentença confirmada pelo colegiado.

Portanto, negou-se provimento ao recurso do trabalhador, nesse aspecto. Atualmente, o processo aguarda decisão de admissibilidade do recurso de revista.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, o Tribunal manteve a decisão de primeira instância que negou o pedido de horas extras a funcionário em razão de supostas conversas por aplicativo fora do horário de expediente.

De acordo com o Desembargador Relator apesar de o grupo de aplicativo de mensagens ter sido criado no ambiente de trabalho, não se prestava apenas a assuntos relacionados ao trabalho. O grupo também se voltava para interação entre os empregados, não havendo prova de qualquer punição em caso de não participação. Segundo a decisão, testemunhas teriam revelado que as conversas abrangiam o repasse de informações e consultas recíprocas, além de assuntos alheios ao trabalho, não tendo havido qualquer indicativo de que ordens eram dadas através do aplicativo, fora do horário de trabalho.

O reclamante interpôs recurso que aguarda seu processamento para encaminhamento ao TST.

Negociado sobre o legislado: segurança jurídica a milhares de trabalhadores e empregadores

Publicado originalmente no Estadão

Em 02/06, o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu o julgamento do Tema 1046 de repercussão geral que trata da validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Por maioria, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, foi reconhecida a prevalência do negociado sobre o legislado, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação, desde que assegurado o patamar mínimo civilizatório, isto é, os direitos considerados constitucionalmente indisponíveis.

O Ministro Gilmar Mendes, relator, esclareceu no início do seu voto que o presente julgamento não se restringe às particularidades do caso concreto e tampouco à questão das chamadas horas extras “in



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

itinere”, excetuando apenas da sua abrangência as pessoas com deficiência e os jovens aprendizes que possuem regramento próprio.

Ao longo da sessão de julgamento houve importante destaque ao fato de que na negociação coletiva prevalece o princípio da equivalência entre negociantes, não gerando vantagem apenas para empregadores, uma vez que a natureza sinalagmática é inerente às convenções e acordos coletivos, sendo que a ocorrência de concessões mútuas e recíprocas é ínsita ao processo de negociação propriamente dito.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

Demissão Coletiva: STF determina diálogo, **não convergência de opiniões, entre Sindicatos e Empresas**

Publicado originalmente no site RFAA

Como se bem sabe, a chamada “dispensa coletiva” ou “dispensa em massa”, nunca foi um tema de fácil análise pelos atores do Direito do Trabalho, muito em razão de, até a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), inexistir regulamentação quanto à necessidade de negociação coletiva para a validade das dispensas coletivas, com inúmeras decisões proferidas na Justiça do Trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 477-A na CLT que passou a disciplinar as dispensas coletivas através do seguinte texto:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindi-



Por Roberto Ferlis

Sócio Trabalhista

cal ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Em que pese a Reforma Trabalhista ter disciplinado as dispensas coletivas, com equiparação às dispensas imotivadas individuais, sem necessidade de autorização prévia do Sindicato, ainda persistia a discussão em relação à necessidade de negociação coletiva.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121

RAYES & FAGUNDES

LIDERANÇA & NEGÓCIO