

INFORME TRABALHISTA

Auxiliar de lavanderia não
**receberá em dobro por trabalhar
na terça-feira de carnaval**

//pág.07

DESTAQUE

TST afasta contribuição assistencial de empregado não sindicalizado

//pág.09

ARTIGO

MP que flexibiliza direitos trabalhistas agora é lei

Por Paula C. Santone

//pág.13

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

AGOSTO
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes julgamentos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no mês de agosto/2022, que tratam da pacificação de questões ainda relacionadas à reforma trabalhista de 2017, dentre outros temas polêmicos e de grande relevância, não só jurídica como também econômica.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas enfrentados por empregadores de diversos setores no seu dia a dia, tais como responsabilidade da sucessora por débitos trabalhistas oriundos da empresa antecessora, impossibilidade de desconto de contribuição assistencial de funcionário não associado ao sindicato, direito à integralidade do horário de trabalho não usufruído quando o contrato de trabalho vigorou em data anterior à reforma trabalhista, responsabilidade de ex-diretor por dívidas previdenciárias e ausência de direito ao recebimento em dobro pela prestação de serviços na terça-feira de carnaval.

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa
leitura!



Mantida responsabilização de ex-diretor por dívidas previdenciárias do Jornal do Brasil

Segundo a SDI-1, o recurso do ex-diretor trata de matéria infraconstitucional

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um ex-diretor do Jornal do Brasil S.A. contra sua responsabilização por dívidas previdenciárias decorrentes de contrato de trabalho de uma atendente. Para o colegiado, a decisão que determinou a execução sobre os bens do administrador foi baseada em legislação infraconstitucional, e, por não haver ofensa direta à Constituição, o recurso não pode ser acolhido.

Penhora e bloqueio

Em dezembro de 2000, o Jornal do Brasil foi condenado a pagar a uma atendente, que vendia assinaturas do jornal, as comissões devidas de agosto de 1994 a agosto de 1995, além dos recolhimentos previdenciários e fiscais. Na fase de execução, em 2012, o juízo concluiu que o JB não tinha idoneidade financeira para satisfazer os créditos do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS) e autorizou a

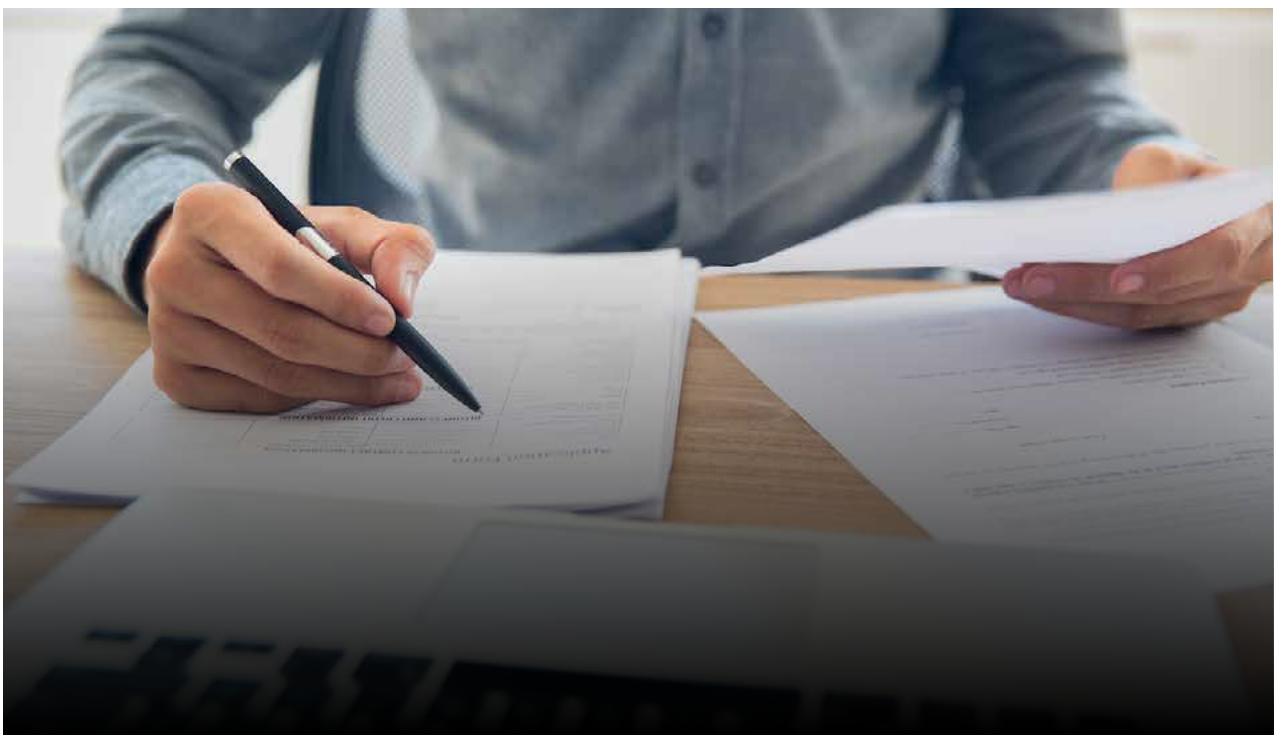
declaração da responsabilidade pessoal e ilimitada dos responsáveis pela empresa.

A medida permite que sejam executados os sócios controladores e o administrador durante o período das comissões. Foi, então, determinado o bloqueio de valores e a penhora de bens do administrador, que recorreu da decisão.

Desconsideração da personalidade jurídica

Ao julgar o recurso, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) considerou que a atendente havia trabalhado para o jornal de 16/8/1993 a 1/9/1995 e que o diretor exercera o cargo de 29/11/1993 a 30/1/1995. Por essa razão, concluiu que ele deveria responder pelo

descumprimento do contrato, sendo cabível a chamada desconsideração da pessoa jurídica, que autoriza o direcionamento da execução da sociedade anônima para os bens particulares de sócios e administradores.



Empregado

No recurso ao TST, o ex-diretor argumentou que o TRT teria ultrapassado os limites da desconsideração da personalidade jurídica, pois a Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404/1976) não se refere à hipótese de empregado diretor.

Legalidade

Em defesa, a AAB disse que jamais manifestou qualquer ato de discriminação para com o analista e que, sempre, diligenciou em atender à sua situação clínica. Por outro lado, afirmou que estava descontente com o desempenho do empregado, em virtude de vários fatores, entre eles de caráter comportamental, mas que isso não foi fato determinante na decisão da empresa. Segundo a AAB, a rescisão ocorreu por causa da inexistência de vagas para realocação do empregado.

Matéria infraconstitucional

O relator dos embargos, ministro Breno Medeiros, ressaltou que o TRT decidiu a matéria sob a ótica infraconstitucional, ao interpretar a Lei das Sociedades Anônimas e concluir pela sua aplicação, também, aos diretores empregados. Para o ministro, a questão examinada no acórdão regional e debatida no âmbito da Turma está centrada na responsabilidade do administrador de sociedade anônima, seja ou não empregado da empresa executada, por dívidas decorrentes de atos de gestão. ao dispositivo da Constituição somente ocorreria de maneira reflexa ou indireta, pois, primeiro, seria necessário interpretar a legislação infraconstitucional que trata a matéria. Esse aspecto é reforçado pelo fato de o tema não ter sido examinado sob o enfoque da existência de dolo ou culpa nos atos de gestão.

A decisão foi por maioria, vencidos os ministros Alexandre Luiz Ramos e as ministras Maria Cristina Peduzzi e Dora Maria da Costa.

Processo: : E-Ag-RR- 194000-29.1995.5.01.0064

Em razão da natureza interpretativa da questão, o relator explicou que a ofensa

Concessionária de transporte consegue afastar responsabilidade por débitos de antecessora

O empregado foi demitido antes da mudança na concessão

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade da Expresso Brasileiro Transportes Ltda., de Petrópolis (RJ), pelas verbas rescisórias devidas a um fiscal de ônibus que, no momento da mudança de concessão, estava em aviso-prévio indenizado, após ser demitido pela antecessora,

Viação Esperança Ltda. Segundo o colegiado, o contrato de trabalho fora extinto antes da vigência da nova concessão e, portanto, a responsabilidade por eventuais créditos devidos ao trabalhador é da concessionária anterior.

Intervenção

O fiscal foi admitido pela Viação Esperança em dezembro de 2005. Em julho de 2012, a empresa deixou de operar as linhas de ônibus e demitiu todo o seu quadro de pessoal, após sofrer intervenção da Prefeitura Municipal em razão do descumprimento de cláusulas contratuais. No caso do fiscal, seu aviso-prévio indenizado era de 48 dias, o que faria com que seu contrato se extinguisse em 18/8/2012. Em 11/8, a Expresso Brasileiro

assumiu as linhas e contratou as mesmas pessoas.

A reclamação trabalhista foi ajuizada contra as duas empresas e, ainda, contra o Município de Petrópolis e a Companhia Petropolitana de Trânsito e Transporte (CPTrans). Para o trabalhador, a Expresso Brasileiro deveria responder automaticamente pelas dívidas trabalhistas da Esperança.

Sucessão

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Petrópolis condenou as duas empresas, de forma solidária, ao pagamento das diferenças rescisórias. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a sentença, por entender que se tratava de sucessão, diante da comprovação de que todas as atividades da Esperança foram assumidas pela Expresso Brasileiro, no mesmo endereço, com os mesmos equipamentos e mesma estrutura administrativa.

O fundamento da decisão do TRT foi o item I da Orientação Jurisprudencial (OJ) 225 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. Conforme o dispositivo, em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão.

Passivo trabalhista

No recurso de revista, a Expresso Brasileiro reiterou seus argumentos de que os pedidos formulados na reclamação trabalhista diziam respeito a parcelas devidas pelas outras partes da ação, e não por ela, que não tivera nenhuma relação com o empregado no período. Para a empresa, o caso não era de sucessão e não se comprometera a assumir a responsabilidade pelo passivo trabalhista da permissionária anterior – não configura a sucessão trabalhista.

Aviso-prévio

Orelator, ministro Breno Medeiros, destacou que o caso trata de aviso-prévio indenizado e que, apesar de este ter avançado alguns dias no início da nova concessão, não houve nenhuma intenção de continuidade do vínculo empregatício e, portanto, a sucessora não pode ser responsabilizada. Segundo o ministro, o TRT havia somado o período do aviso-prévio indenizado para concluir que a rescisão do contrato de trabalho teria ocorrido após a entrada em vigor da concessão. A seu ver, o correto seria a aplicação do item II da OJ 225, segundo o qual, nos contratos extintos antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

Segundo o ministro, o TRT havia somado o período do aviso-prévio indenizado para



Sem continuidade

Breno Medeiros explicou que a continuidade na prestação de serviços é pressuposto para a responsabilidade do sucessor, e, como a dispensa se deu antes da sucessão, não houve substituição dessa relação jurídica preexistente por novo empregador. “Caracteriza-se, no caso concreto, a solução de continuidade na prestação de serviços, que não se consubstancia pela mera projeção do aviso-prévio, na qualidade de ficção jurídica que é”, concluiu. A decisão foi unânime.

Processo: : RR-93-90.2014.5.01.0301



Auxiliar de lavanderia não receberá em dobro por trabalhar na terça-feira de carnaval

É necessário haver lei municipal declarando que o dia é feriado

Aoitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a GoiasLimp Serviços Gerais Ltda., de Goiânia (GO), de pagar em dobro o trabalho prestado por um auxiliar de lavanderia na terça-feira de carnaval. Conforme o colegiado, a decisão que condenou a empresa ao pagamento em dobro contraria a jurisprudência do TST de que a data, ressalvada previsão expressa em lei municipal, não é feriado.

O auxiliar de lavanderia, admitido em novembro de 2008 e dispensado em janeiro de 2020, trabalhava em regime de 12x36.

Na reclamação, ele alegou que a empresa pagava os feriados de forma simples, e pleiteou o pagamento de adicional de 100%.

O pedido foi deferido parcialmente pelo juízo da 11ª Vara do Trabalho de Goiânia, que condenou a empresa ao pagamento em dobro dos feriados em que houve efetiva prestação de serviços, com base na relação apontada na petição inicial e nos registros dos cartões de ponto. O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve a sentença.

Usos e costumes

Segundo o TRT, apesar de não haver previsão legal de que o dia seja feriado, “os usos e costumes são fontes de direito”, e a praxe atribui à terça-feira de carnaval a natureza de feriado nacional.

Sem lei, sem feriado

Segundo o relator do recurso da GoiásLimp, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a data não consta entre os feriados nacionais previstos nas Leis 662/1949 e 6.802/1980. Quanto aos feriados religiosos, o artigo 2º da Lei 9.093/1995 exige expressamente o atendimento cumulativo de dois requisitos: previsão em lei municipal e tradição local.

A seu ver, embora sirva de fonte do direito, a chamada praxe consuetudinária, baseada

nos usos e costumes, não pode atribuir à terça-feira de carnaval a natureza de feriado para efeito do pagamento em dobro, se não houver previsão em lei. No caso, o TRT não registrou a existência de legislação local nesse sentido.

A decisão foi unânime.

Processo: **RR-10116-11.2020.5.18.0011**



Visão
RFAA

Neste caso, o TST reformou a decisão que havia condenado a empresa ao pagamento dobrado de auxiliar de limpeza que havia trabalhado na terça-feira de carnaval, sob o fundamento de que o entendimento da jurisprudência é no sentido de que esse dia não é feriado, ressalvada previsão expressa em lei municipal.

O Tribunal havia deferido a condenação ao argumento de que, apesar de não haver previsão legal de que esse dia seja feriado, os usos e costumes são fontes de direito e a praxe atribui à terça-feira de carnaval a natureza de feriado municipal.

Contudo, o TST foi categórico no sentido de que a data não consta entre os feriados nacionais previstos nas Leis 662/1949 e 6.802/1980, sendo que, quando aos feriados religiosos, o artigo 2º, da Lei 9.093/1995 exige expressamente o atendimento cumulativo de dois requisitos, quais sejam, previsão em lei municipal e tradição local.

Em conclusão, sem lei não há feriado e tampouco direito ao recebimento em dobro pelo labor nesse dia, salvo que o empregador expressamente tenha dispensado o trabalho nesse dia por liberalidade.

TST afasta contribuição assistencial de empregado não sindicalizado

Para a SDC, cláusula de acordo coletivo ofendia o princípio constitucional da livre associação

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho reformou a cláusula do acordo coletivo celebrado entre entidades sindicais do setor de mobiliário do Rio Grande do Sul que previa desconto nos salários de todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial. Segundo o colegiado, a cláusula afronta o princípio constitucional da livre associação, e, por isso, o desconto deve ficar restrito às pessoas filiadas ao sindicato profissional.



Desconto

Em maio de 2016, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Rio Grande ajuizou dissídio coletivo contra o Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Esquadrias, Marcenarias, Móveis, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeiras do Estado do Rio Grande do Sul. Na sequência, as entidades celebraram um acordo coletivo que foi homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho

da 4ª Região (RS). Contudo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ingressou com recurso ordinário no TST para questionar a homologação da cláusula que trata da contribuição assistencial dos empregados.

Segundo o MPT, a previsão desrespeita os princípios constitucionais da livre associação sindical, da legalidade e da intangibilidade salarial. A referência era o Precedente Normativo 119 do TST, que dispõe sobre a matéria no mesmo sentido.



STF

A relatora do caso, ministra Kátia Arruda, observou que o entendimento do TST é de que a fixação de contribuição em instrumento coletivo deve contemplar percentual razoável de desconto, restrito aos associados ao sindicato. Embora tenha compreensão diversa sobre esse tema, ela ressaltou que o Supremo Tribunal Federal (STF) já afastou a possibilidade de imposição de contribuição assistencial para empregados não filiados.

O fundamento que prevalece, segundo a relatora, é de que a entidade sindical tem o direito de fixar descontos, por meio de assembleia-geral, mas também deve considerar o direito à livre associação e à sindicalização. Nesse contexto, a cláusula do acordo homologado pelo TRT precisava ter a redação ajustada à jurisprudência do TST, consagrada no Precedente Normativo 119.

A decisão foi unânime.

Processo: **ROT-21255-85.2017.5.04.0000**



Visão RFAA

Aqui o TST reformou a cláusula de acordo coletivo de trabalho celebrado entre entidades sindicais do setor mobiliário que permitia o desconto de todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial.

De acordo com o TST, o Supremo Tribunal Federal (STF) já afastou a possibilidade de imposição de contribuição assistencial para empregados não filiados, prevalecendo o princípio constitucional da livre associação, pelo que o desconto deve ficar restrito às pessoas filiadas ao sindicato profissional.

Mais uma vez, restou prestigiada a chancela dada sobre o tema pelo STF conferindo ampla segurança jurídica às relações de trabalho.

Operador receberá integralmente intervalo intrajornada suprimido

Para a 3ª Turma, as mudanças da Reforma Trabalhista sobre a matéria não se aplicam aos contratos anteriores

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito adquirido de um operador de produção da Bimbo do Brasil Ltda., de São Paulo (SP), ao pagamento integral (uma hora) do intervalo intrajornada, que não era usufruído na totalidade. Para o colegiado, a alteração dada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que passou a considerar devido apenas o tempo suprimido, não deverá incidir no caso, pois o contrato de trabalho já estava em curso quando da edição da nova lei.

Intervalo intrajornada

A té a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT previa que, quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido, o empregador ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. No mesmo sentido, a Súmula 437 do TST estabelece que a não concessão ou a concessão parcial do repouso implica o pagamento total do período, e não apenas do tempo suprimido.

Com a alteração legislativa, o dispositivo da CLT passou a determinar apenas o pagamento do período suprimido, com natureza indenizatória, ou seja, sem repercussão nas demais parcelas e nos encargos sociais.

Intervalo

D emitido em julho de 2018, após seis anos na empresa, o operador disse, na reclamação trabalhista, que não usufruía mais do que 40 minutos do intervalo para refeição e descanso. Ainda, segundo ele, a Bimbo não permitia que se ausentasse para realizar as refeições. Ele pediu o pagamento das horas decorrentes dos intervalos não usufruídos, a serem pagas como horas extras, com adicional de 55%, conforme cláusula prevista em acordo coletivo.

TRT

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) condenou a empresa ao pagamento integral do intervalo intrajornada até 10/11/2017. Contudo, a partir de 11/11/2017, quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista, limitou a condenação a 20 minutos por dia.

Recurso

No recurso ao TST, o operador insistiu na tese de que o contrato de trabalho fora iniciado em 2/1/2012, muito antes da vigência da Lei 13.467/2017. Dessa forma, as alterações da lei não seriam aplicáveis ao seu caso.

Direito adquirido

Segundo o relator do recurso, ministro Alberto Balazeiro, o operador tem direito adquirido e deve receber o pagamento integral do intervalo intrajornada também no período posterior à edição Reforma Trabalhista. Balazeiro observou que o direito já estava incorporado ao patrimônio jurídico do empregado e não pode ser suprimido ou alterado. “O contrato de trabalho, nos termos em que celebrado, configura ato jurídico perfeito, não podendo ser alcançado por normas posteriores, sob pena de comprometimento da segurança jurídica”, assinalou. Ainda, de acordo com o ministro, tratando-se de condenação ao pagamento de parcela de natureza salarial, a vedação à aplicação retroativa da lei decorre da necessidade de respeito ao princípio da irredutibilidade salarial, direito fundamental assegurado na Constituição Federal.

Complexidade

Em seu voto, o relator assinalou que a matéria ainda tem suscitado posicionamentos divergentes entre as turmas do TST, em razão da complexidade do tema. De acordo com o ministro, a decisão segue a jurisprudência da Terceira Turma de que as disposições constantes da Lei 13.467/2017 que suprimam ou alterem direito preexistentes são inaplicáveis aos contratos trabalhistas firmados antes de sua entrada em vigor. “A lei nova não elimina esse direito no tempo”, concluiu.

Processo: RR-1000058-68.2019.5.02.0024

MP que flexibiliza **direitos trabalhistas agora é lei**

Publicado originalmente no Migalhas

No último dia 16 de agosto, a Medida Provisória 1109 que flexibilizava direitos trabalhistas e que havia sido aprovada sem mudanças em relação ao texto original enviado pelo Poder Executivo foi promulgada pelo Congresso Nacional, passando a ser a lei 14.437/22.

A referida lei autoriza a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e estabelece o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda para enfrentamento das consequências sociais e econômicas oriundas de estado de calamidade pública em âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Essas diretrizes já haviam sido previstas no passado, nos anos 2020 e 2021, em virtude da pandemia da Covid-19 e agora foram de certa forma ressuscitadas para passar a valer em outras situações de calamidade pública em geral.

Dentre as medidas alternativas, além da possibilidade de suspensão temporária do



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada e salário decorrentes do programa emergencial de manutenção do empregado e da renda, a lei permite a adoção do regime de teletrabalho com flexibilização das regras atualmente vigentes, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, o regime diferenciado de banco de horas e a suspensão do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Segundo o relator no Senado, essas medidas são especialmente importantes para casos de desastres naturais em que as empresas precisam fechar as portas às pressas.

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

 www.rfaa.com.br

 [@rayesefagundes](https://www.instagram.com/rayesefagundes)

 [company/rayes-&-fagundes](https://www.linkedin.com/company/rayes-&-fagundes)