

INFORME TRABALHISTA

Propagandista de laboratório
**eleito diretor de cooperativa não
terá direito a estabilidade**

//pág.02

DESTAQUE

Empresa marítima terá de cumprir cota legal de pessoas com deficiência

//pág.05

ARTIGO

**MP vira lei em meio à polêmica sobre o controle de jornada
do trabalho à distância**

Por Paula C. Santone

//pág.14

Vira lei MP que incentiva a contratação de mulheres

Por Paula C. Santone

//pág.15

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

SETEMBRO
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista, destacamos importantes julgamentos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) no mês de setembro/2022, que tratam de estabilidade, doenças do trabalho, cumprimento de cota e demissões em massa.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas enfrentados por empregadores de diversos setores no seu dia a dia, tais como ausência de estabilidade de dirigente de cooperativa de consumo, necessidade de cumprimento de cota legal de pessoas com deficiência, cabimento de justa causa na hipótese de recusa de mudança de setor pelo empregado, possibilidade de dispensa de empregado após o fim da aposentadoria por invalidez e extinção do processo ajuizado por ex-empregado que aderiu ao Programa de Demissão Voluntária (PDV).

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa
leitura!



Propagandista de laboratório eleito diretor de cooperativa não terá direito a estabilidade

Por se tratar de cooperativa de consumo, a garantia do emprego não é devida

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que um representante propagandista dos Laboratórios Pfizer Ltda. não tem direito à estabilidade provisória por ser diretor da Cooperativa de Consumo dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos de Feira de Santana (Coopvenfs). Para o colegiado, não há conflito entre o objeto social da cooperativa e o interesse ou a atividade principal da indústria farmacêutica de modo que justifique a garantia do emprego.

Estabilidade e reintegração

O representante trabalhou para a Pfizer de 2014 a 2018 e, ao ser demitido, exercia o cargo de diretor financeiro da cooperativa, com mandato até 2020. Na reclamação trabalhista, ele sustentava ter direito à estabilidade assegurada aos dirigentes sindicais e pedia a reintegração no emprego.

O juízo da 6ª Vara do Trabalho de Feira de Santana (BA) declarou a nulidade da dispensa e determinou a reintegração nas mesmas condições de trabalho anteriores ao desligamento. A sentença foi mantida

pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) com base na Lei nº 5.764/1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo. Segundo o TRT, a lei garante aos empregados que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas criadas por eles têm as mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo nº 543 da CLT.

Inconformada, a Pfizer recorreu para o Tribunal Superior do Trabalho.



Sem confronto de interesses

A O relator do recurso, ministro Agra Belmonte, explicou que a estabilidade sindical visa proteger o empregado que, em razão das prerrogativas inerentes à representatividade da categoria, pode vir a entrar em algum confronto com os interesses e as atividades do empregador. No caso, porém, não há conflito entre o objeto da cooperativa e os interesses ou a atividade principal do empregador.

Segundo o TRT, a Coopvenfs é uma sociedade de natureza civil, sem fins lucrativos, que se destina a adquirir produtos para

serem fornecidos a seus associados nas melhores condições de qualidade e preços, além da defesa econômica e social por meio da ajuda mútua. Essas atividades envolvem, por exemplo, convênios com faculdades, colégios particulares e cursos de idiomas, visando menores custos.

A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-1616-48.2017.5.05.0196



Visão RFAA

Neste caso, o TST reformou a decisão das instâncias inferiores e afastou a estabilidade provisória que havia sido concedida ao propagandista de uma indústria farmacêutica por ser diretor de cooperativa de consumo. Segundo o Tribunal, não há conflito entre o objeto social da cooperativa e o interesse ou a atividade principal da empresa de modo a justificar a garantia.

As instâncias inferiores haviam deferido a estabilidade com base na Lei nº 5.764/1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo e garante aos empregados que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas criadas por eles as mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo nº 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contudo, o Ministro Relator do caso no TST explicou, em seu voto, que a estabilidade sindical visa proteger o empregado que, em razão das prerrogativas inerentes à representatividade da categoria, pode vir a entrar em algum confronto com os interesses e as atividades do empregador. No caso, porém, o Ministro entendeu que não há conflito entre o objeto da cooperativa e os interesses ou a atividade principal do empregador.

Essa decisão representa um precedente extremamente importante não só para o setor farmacêutico, mas também para inúmeros outros como, por exemplo, o bancário que são constantemente surpreendidos com o aparecimento de novas cooperativas não raramente criadas com o único e exclusivo objetivo de conferir estabilidade a seus dirigentes.

Empresa marítima terá de cumprir cota legal de pessoas com deficiência

A empresa alegava que muitas profissões eram incompatíveis com as limitações físicas

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a CIS Brasil Ltda., empresa marítima de Macaé (RJ), a cumprir a cota legal para a contratação de pessoas com deficiência. Para o colegiado, os percentuais previstos na lei devem ser aplicados independentemente da atividade desempenhada e considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções.



Cota

Em ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) relatou que a CIS tinha, em 2013, 1.420 empregados e, de acordo com a Lei nº 8.213/1991, teria de contratar 71 pessoas com deficiência ou reabilitadas (5% do total). Contudo, só havia cinco empregados nessa condição. Por isso, pediu a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, além do cumprimento da cota.

Plataformas

A empresa, em sua defesa, sustentou que havia tentado, sem sucesso, cumprir a cota, por meio de convênios e anúncios de vagas para funções como ajudante de cozinha, nutricionista, assistente administrativo e técnicos de manutenção. De acordo com a CIS, a exigência legal de contratar “fica enfraquecida” diante da omissão do Estado em qualificar as pessoas com deficiência. taformas marítimas, em “ambiente hostil de trabalho” e sujeita à evacuação rápida em caso de acidente, além da dificuldade de acesso aéreo. “Pessoas com necessidade especial têm o risco muito aumentado quando trabalham em plataformas, pois, em emergência, precisarão deixar rapidamente o local e podem ter de correr, pular na água, nadar, etc.”, sustentou a companhia.

Outro argumento foi o de que a maior parte de seus empregados trabalhava em pla-

Incompatibilidade

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), ao indeferir o pedido do MPT, entendeu que muitas profissões são incompatíveis com a existência de alguma limitação física. Para o TRT, pessoas que trabalham embarcadas devem gozar de plena saúde física e mental, em razão do espaço confinado, da distância do continente, das escalas de revezamento e do manuseio de equipamentos pesados que exigem força física, entre outras peculiaridades. O MPT, então, recorreu ao TST.

Limitação inconstitucional

Para o relator do recurso de revista, ministro Cláudio Brandão, qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que limite esse direito configura claro e direto atentado à Constituição. “Não cabe limitar, por qualquer meio, o direito à inclusão e tratar igualmente situações que, individualmente, são desiguais, como se esse universo de pessoas compusesse uma massa uniforme de corpos e mentes incapazes de realizar as atividades cotidianas, nelas incluídas o trabalho”, afirmou.

O ministro lembrou que a Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas

com Deficiência, complementada pela Lei nº 13.146/2015, inaugurou um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, “de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho”. Nesse contexto estão a implementação de medidas de acessibilidade, o uso de tecnologias assistentes ou ajudas técnicas, a remoção de barreiras e as adaptações razoáveis para viabilizar o trabalho e propiciar a convivência entre os diferentes, “para que, com isso, todos vejam a importância da igualdade plena, e não apenas como objeto de retórica”.

Dever de qualificação

O Targumento da dificuldade de contratação por falta de mão de obra qualificada também foi reafirmado pelo relator. Segundo ele, a lei impõe ao empregador o dever de qualificação, “o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: **RR-100941-85.2018.5.01.0482**



Visão RFAA

Aqui o TST condenou uma empresa marítima a cumprir a cota legal para a contratação de pessoas com deficiência. Para o Tribunal, os percentuais previstos na lei devem ser aplicados independentemente da atividade desempenhada e considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções

As instâncias inferiores haviam acolhido os argumentos da empresa, no sentido de que muitas profissões são incompatíveis com a existência de alguma limitação física, sendo que pessoas que trabalham embarcadas devem gozar de plena saúde física e mental, em razão do espaço confinado, da distância do continente, das escalas de revezamento e do manuseio de equipamentos pesados que exigem força física, entre outras peculiaridades.

Todavia, para o Ministro Relator do caso no TST, qualquer forma de cálculo do percentual destinado às cotas de inclusão das pessoas com deficiência que limite esse direito configura claro e direto atentado à Constituição. O Ministro também destacou no seu voto que a Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, complementada pela Lei nº 13.146/2015, inaugurou um novo cenário normativo voltado à inclusão das pessoas com deficiência, de modo particular ao direito à igualdade de oportunidades por meio do trabalho. Da mesma forma, o argumento da dificuldade de contratação por falta de mão de obra qualificada também foi refutado pelo Ministro Relator que considerou que a lei impõe ao empregador o dever de qualificação, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela.

Essa decisão vale de alerta para as empresas que possuem dificuldades de preenchimento da cota e que se valem precisamente do argumento de que as funções e as atividades desenvolvidas são incompatíveis com a contratação de pessoas portadoras de deficiência, já que, como se viu, há importante precedente na Corte Superior que refuta veemente esse fundamento.

Aeroporto que aderiu a PDV não pode reclamar parcelas na Justiça

Para a 8ª Turma, a adesão implica quitação irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego

Aoitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um profissional de serviços portuários da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero) que ajuizou reclamação trabalhista após ter aderido ao Plano de Demissão Voluntária (PDV). Para o colegiado, a adesão ao PDV implica quitação plena e irrevogável de todos os direitos decorrentes da relação de emprego.



PDV, horas extras e intervalos

Empregado da Infraero em Salvador (BA), o profissional foi desligado em 2018. Na reclamação trabalhista, ele pretendia receber horas extras e intervalos intrajornadas. A adesão ao PDV implicaria a quitação geral do contrato. Segundo a Infraero, o empregado havia recebido R\$ 191 mil somente a título de incentivo financeiro para aderir ao plano.

A empresa, em sua defesa, sustentou que a

Quitação plena

Ação foi julgada improcedente pelo juízo da 11ª Vara do Trabalho de Salvador (BA), em decisão mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

Na tentativa de trazer o caso ao TST, o empregado argumentou que o TRT reconhe-

cia que não havia previsão expressa de quitação plena no acordo coletivo que instituiu o PDV. Assim, o indeferimento do seu pedido seria contrário ao entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), que exige esse requisito.



Reforma trabalhista

O relator do recurso de revista do aeroporto, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, explicou que o STF, em 2015, fixou a tese de repercussão geral (Tema 152) de que a rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária a plano de dispensa incentivada implica a quitação ampla caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano e dos demais ins-

trumentos celebrados com o empregado.

Entretanto, após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), foram invertidos os efeitos dessa lógica, com a inclusão do artigo nº 477-B da CLT. “A regra passou a ser que a norma coletiva que estabelece o PDV implica a quitação plena e irrevogável, salvo se as partes expressamente estipularem em sentido diverso”, afirmou.

Vontade coletiva

O para o relator, o dispositivo da CLT incorporou a importância das negociações coletivas nas relações de trabalho, ampliando o entendimento anterior do STF “para fazer com que prevaleça, como regra, a vontade coletiva”.

No caso, a dispensa ocorreu em 2018, na

vigência da reforma, e o acordo coletivo de trabalho não continha ressalva quanto à limitação da quitação. Assim, a adesão ao PDV implica quitação plena.

A decisão foi unânime.

Processo: : AIRR-269-79.2019.5.05.0011



Negada reintegração de metalúrgico dispensado após fim de aposentadoria por invalidez

Para a 1ª Turma, a extensão do pagamento do benefício após a alta não implica estabilidade

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida a dispensa de um metalúrgico da Embraer S.A. após ser considerado apto pelo INSS, depois de 14 anos de aposentadoria por invalidez. Para o colegiado, ele não tem direito a nenhum tipo de estabilidade após o fim do benefício.

Invalidez

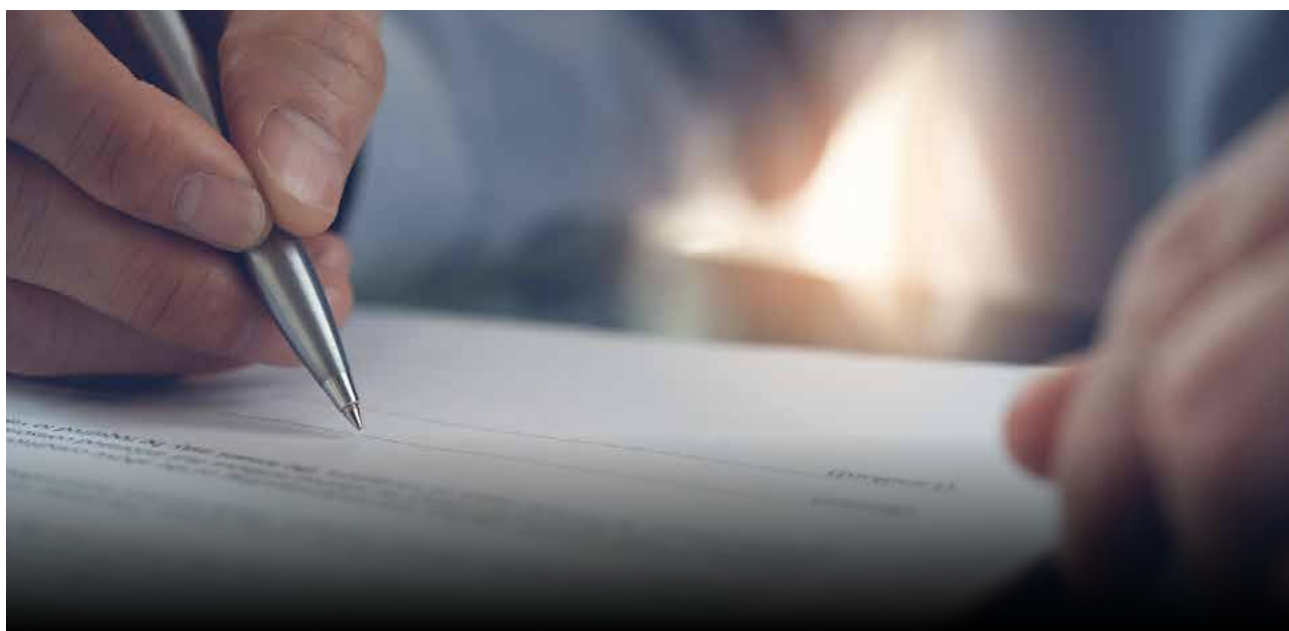
O autor da ação, de São José dos Campos (SP), entrou na Embraer em outubro de 1998. Em agosto de 2004, passou a receber a aposentadoria por invalidez em decorrência de fatores psicológicos e psiquiátricos e, em abril de 2018, foi considerado apto a voltar ao trabalho. No mesmo mês, foi dispensado sem justa causa. Na reclamação trabalhista, ele pediu a nulidade da dispensa e a reintegração no cargo. Seu argumento era o de que o pagamento do benefício só fora cancelado em outubro de 2019, e, portanto, seu contrato de trabalho estaria suspenso até essa data.

Garantia de emprego

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a sentença que determinara a reintegração do empregado. O fundamento da decisão foram duas legislações: a previdenciária, que estende o pagamento da aposentadoria por invalidez por 18 meses, quando o afastamento for superior a cinco anos, e a trabalhista, que garante o

direito à função ocupada anteriormente após o cancelamento do benefício.

Para o TRT, a combinação dessas normas cria uma espécie de garantia de emprego provisória para o trabalhador, que pode retornar ao trabalho, mas continua a receber o benefício.



Sem estabilidade

O relator do recurso de revista da Embraer, ministro Amaury Rodrigues, assinalou que a dispensa após o retorno da aposentadoria por invalidez deve preencher dois requisitos: a aptidão para o trabalho e o cancelamento da aposentadoria. Porém, uma vez atestado pelo INSS que o empregado não tem mais a doença que resultou na invalidez, a continuidade do pagamento do benefício por

mais 18 meses não implica a garantia provisória do emprego.

Para o relator, admitir a estabilidade ou a manutenção da suspensão do contrato por esse período criaria uma condição mais vantajosa do que a própria estabilidade por acidente de trabalho ou doença ocupacional, que é de um ano.

A decisão foi unânime.

Processo: **RR-10705-49.2018.5.15.0013**



Mantida justa causa de trabalhador de laticínio em Caxambu (MG) que se recusou a mudar de setor

Para a relatora, não foi demonstrada a prática de ato ilícito, pela fábrica, que possa ter ferido a honra e a dignidade do ex-empregado

A Justiça do Trabalho manteve a dispensa por justa causa de um ex-empregado de uma fábrica de produtos lácteos que se recusou a trocar de setor. Segundo a empresa, a seção destinada à produção do queijo cottage, na qual o profissional prestava serviço, foi extinta. Por isso, a empresa determinou a realocação dos empregados, com a alteração de setor e do turno de trabalho. Mas, segundo a empregadora, o trabalhador negou-se a

mudar para o espaço designado, recebendo diversas punições até a dispensa.

Inconformado, ele ingressou com ação trabalhista pedindo a reversão da justa causa, que chegou a ser determinada pelo juízo da Vara do Trabalho de Caxambu. Mas a empresa interpôs recurso, que foi julgado pelos magistrados da Segunda Turma do TRT-MG. Em decisão unânime, os magistrados deram provimento ao recurso da reclamada para manter a justa causa aplicada.

A empregadora alegou que foi devidamente observada a gradação da penalidade e, diante do histórico de insubordinação, não teve outra solução a não ser a rescisão do contrato por justa causa. Ela anexou aos autos as diversas advertências e suspensões aplicadas, todas pelo mesmo motivo. A última suspensão deixou expressamente consignada a possibilidade de punição mais severa prevista em lei em caso de reincidência, o que se concretizou.

Testemunhas afirmaram que o setor do profissional foi extinto, sendo certo que outros empregados também foram transferidos para outros departamentos. Testemunha também informou que a empresa ofereceu treinamento para os empregados que seriam transferidos, sendo ressaltada, ainda, a ausência de exigências específicas para a prestação de serviços no novo setor.

No entender da desembargadora relatora, Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, ficou confirmado que as tarefas destinadas ao profissional, no novo setor, eram compatíveis com a capacidade dele. “Além disso, ficou demonstrado que a empregadora ofereceu o suporte necessário para todos os

empregados que seriam alterados de departamento, em razão da extinção do setor cottage”, explicou.

Na visão da julgadora, a recusa do ex-empregado em trabalhar no setor determinado não se justificou e não mereceu ser chancelada. “O histórico disciplinar revela a proporcionalidade e a gradação na penalização do empregado, que antes de ser dispensado por justa causa, foi advertido e suspenso mais de uma vez”.

Para a relatora, não foi demonstrada a prática de ato ilícito, pela fábrica, que possa ter ferido a honra e a dignidade do ex-empregado. “No caso, a empregadora exerceu tão somente o direito de dispensar motivadamente”. Dessa forma, a magistrada deu provimento ao recurso para manter a justa causa aplicada e julgar improcedentes os pedidos iniciais, absolvendo a empresa da condenação, inclusive no tocante à nova anotação da carteira de trabalho e o fornecimento de TRCT e guias CD/SD. Não houve recurso. O processo já foi arquivado definitivamente.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

MP vira lei em meio à polêmica sobre o **controle de jornada do trabalho à distância**

Publicado originalmente no Migalhas

No último dia 5 de setembro de 2022 foi publicada a Lei nº 11.442/2022, após sanção do presidente da República, originária da Medida Provisória (MP) 1.108/2022, que passou a disciplinar o pagamento de auxílio alimentação, além do teletrabalho e trabalho remoto, promovendo alterações na Lei nº 6.321/1976, conhecida como “Lei do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador” e na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com a referida lei, os valores pagos pelo empregador a título de auxílio-alimentação deverão ser utilizados para pagamento única e exclusivamente de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

Por sua vez, a execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas empresas, tanto as beneficiárias quanto as registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, acarretarão a aplicação de multa, o cancelamento da inscrição e a perda do incentivo fiscal, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades pelos órgãos competentes.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

Vira lei MP que incentiva a **contratação de mulheres**

Publicado originalmente no site RFAA

No dia 22/09/2022 foi publicada a Lei nº 11.442/2022, após sanção do Presidente da República, originária da Medida Provisória (MP) 1.116/2022, que institui o Programa Emprega + Mulher e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dentre as medidas previstas na lei há o apoio à parentalidade na primeira infância, por meio do reembolso-creche que agora poderá ser concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade.

A lei também prevê a flexibilização da jornada de trabalho e das férias para quem tenha filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade.

Outros aspectos importantes dizem respeito às medidas previstas para qualificação de mulheres, apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença maternidade, estímulo ao microcrédito para as mulheres e garantia de igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador.

[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