

INFORME TRABALHISTA

Extinção do estabelecimento: empresa não precisa reintegrar dirigente sindical

//pág.04

DESTAQUE

Atenção: Justiça decide que estabilidade sindical independe do número de dirigentes fixado pelo sindicato

//pág.11

NOTÍCIAS

Ministra do STF mantém decisão do TST sobre folga quinzenal de empregadas aos domingos

//pág.02

Indústria de cimento pagará compensação por dispensa coletiva sem participação do sindicato

//pág.07

Rescisão de contrato de gestante por mútuo acordo não exige homologação de sindicato

//pág.09

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

NOVEMBRO
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões dos Tribunais proferidas no mês de novembro/2022, que tratam de temas de grande relevância para as empresas e os trabalhadores.

Os casos que trazemos neste Informe abordam situações enfrentadas por empregadores de diversos setores no seu dia a dia, tais como necessidade de concessão de folga quinzenal aos domingos para empregadas; ausência de obrigatoriedade de reintegrar dirigente sindical no caso de extinção do estabelecimento; possibilidade de proceder à rescisão por mútuo acordo de contrato de gestante sem a participação do sindicato; incidência de compensação no caso de dispensa coletiva quando ausente a entidade sindical e validade da estabilidade sindical apesar do número de dirigentes fixado pelo sindicato.

Veja também nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa
leitura!

Ministra do STF mantém decisão do TST sobre folga quinzenal de empregadas aos domingos

Segundo a ministra Cármen Lúcia, a escala diferenciada de repouso semanal, prevista na CLT, é norma protetiva dos direitos fundamentais sociais das mulheres



A ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal (STF), rejeitou recurso das Lojas Riachuelo S.A. contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar em dobro às empregadas as horas de serviço prestado em domingos que deveriam ser reservados ao descanso. Segundo a ministra, a escala diferenciada de repouso semanal, prevista no artigo 386 da CLT, é

norma protetiva dos direitos fundamentais sociais das mulheres.

O dispositivo da CLT, que integra o capítulo relativo à proteção do trabalho da mulher, prevê que, havendo trabalho aos domingos, deve ser organizada uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical.

Condenação

O caso foi levado à Justiça do Trabalho pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região (SECSJ), em Santa Catarina. Na primeira instância, a rede de varejo foi condenada ao pagamento em dobro das horas de serviço prestado no segundo domingo

consecutivo. A empresa recorreu ao TST, e a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) manteve a sentença condenatória.

Dupla missão

Na decisão da SDI-1, de dezembro de 2021, o relator, ministro Augusto César, observou que se aplica ao caso o mesmo entendimento adotado pelo TST em relação ao artigo 384 da CLT, que trata do intervalo de 15 minutos para a mulher antes do período de trabalho extraordinário. Ao rejeitar a inconstitucionalidade desse dispositivo, o TST concluiu que o ônus da dupla missão (familiar e profissional) e o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo so-

bre a mulher trabalhadora. Em dezembro de 2021, essa tese foi endossada pelo STF em recurso (RE 658312) com repercussão geral (Tema 528).

Para o relator, a regra específica deve prevalecer sobre a regra geral. “Do contrário, a proteção de outros grupos vulneráveis potencialmente ativados no comércio - como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou povos originários - estaria inviabilizada”, afirmou o ministro.

Inconstitucionalidade

No recurso extraordinário ao STF, a Riachuelo sustentava, entre outros pontos, que a escala diferenciada de repouso semanal é inconstitucional por

contrariedade ao princípio da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Norma protetiva

A ministra Cármen Lúcia, contudo, afastou a alegada ofensa ao princípio da isonomia. A seu ver, o caso não diz respeito a condições especiais para mulher, mas à proteção diferenciada e concreta para resguardar a saúde da trabalhadora, considerando as condições específicas impostas pela realidade social e familiar.

Na avaliação da ministra, a decisão do TST, ao reconhecer que a escala diferenciada é

norma protetiva com total respaldo constitucional, está de acordo com a jurisprudência firmada pelo STF no julgamento do RE 658312. Nele, o Tribunal reconheceu que a Constituição da República legitima o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, para dar eficácia aos direitos fundamentais sociais das mulheres.

Processos: RR-619-11.2017.5.12.0054 (TST) e RE 1403904 (STF)



Extinção do estabelecimento: empresa não precisa reintegrar dirigente sindical

O encerramento das atividades empresariais autoriza a dispensa

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TS) liberou a Arcelormittal Bioenergia Ltda. da obrigação de reintegrar um ex-empregado de Dionísio (MG), dispensado no exercício do mandato de dirigente sindical. O colegiado constatou que a empresa havia encerrado as suas atividades produtivas na base territorial do sindicato do qual o empregado era dirigente, o que afasta o direito à estabilidade.

Garantia de emprego

Na ação, o trabalhador disse que havia trabalhado na Arcelormittal como carbonizador (extração de carvão) de outubro de 1986 a julho de 2017. Em janeiro do ano da dispensa, foi eleito vice-presidente do Sindicato nas Indústrias da Extração da Madeira e da Lenha de Dionísio, com mandato até 2020. Para ele, sua dispensa teria sido ilegal, pois teria direito à estabilidade provisória até um ano após o fim do mandato.

Encerramento

A Arcelormittal, por sua vez, justificou que, em abril de 2017, havia encerrado suas atividades em Dionísio. Como a extração de carvão vegetal, sua atividade preponderante, não ocorria mais no local, não caberia a manutenção da estabilidade do trabalhador.

Validade da dispensa

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade (MG) negou os pedidos de nulidade da dispensa, de reintegração no emprego e de recebimento dos salários correspondentes. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a decisão, por avaliar que, com o encerramento da atividade da empresa, não subsiste a estabilidade provisória.

Atividades mantidas

Ao julgar recurso de revista, a Terceira Turma do TST considerou nula a rescisão contratual, baseada no fato de que 55 empregados operacionais, 12 na administração e 13 vigias terceirizados ainda trabalhavam para a empresa. Para a Turma, isso significa que não houve o encerramento total das atividades.

Sem estabilidade

O ministro Renato de Lacerda Paiva, relator dos embargos da Arcelormittal à SDI-1, observou que, segundo as provas produzidas no processo, a empresa não tinha mais faturamento em razão do término da produção de carvão desde abril de 2017. Foram mantidos apenas alguns empregados para a manutenção florestal e a proteção patrimonial.

De acordo com o relator, contudo, a existência de um quadro reduzido de empregados não é suficiente para justificar a garantia provisória de emprego pretendida.

O encerramento da atividade preponderante da empresa na mesma base territorial do sindicato é suficiente para que o trabalhador perca o direito à estabilidade no emprego.

“Uma vez desativada a extração de carvão, cessa a garantia de emprego, pois os interesses defendidos pelo dirigente sindical deixaram de existir”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processos: **E-RR-10774-92.2017.5.03.0064**



Visão RFAA

Recentemente, a Seção Especializada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que a empresa não precisava reintegrar um dirigente sindical, pois, constatou, havia encerrado as suas atividades produtivas na base territorial do sindicato do qual o empregado era dirigente, afastando assim o direito à estabilidade.

Uma das Turmas desse mesmo Tribunal, ao julgar inicialmente o caso, havia considerado nula a rescisão contratual com base no fato de que 55 empregados operacionais, 12 na administração e 13 vigias terceirizados ainda trabalhavam para a empresa, assim, não teria havido encerramento total das atividades.

Contudo, o Ministro que analisou o caso na Seção Especializada observou que, de acordo com as provas produzidas no processo, a empresa não tinha mais faturamento diante término da produção de carvão, sendo mantidos apenas alguns empregados para a manutenção florestal e a proteção patrimonial. Assim, segundo o Ministro, a existência de um quadro reduzido de empregados não é suficiente para justificar a garantia provisória de emprego, uma vez que o encerramento da atividade preponderante da empresa na mesma base territorial do sindicato é suficiente para que o trabalhador perca o direito à estabilidade.

A decisão está em linha com o entendimento sumulado pelo TST no sentido de que, havendo extinção do estabelecimento, a estabilidade de dirigente sindical não mais subsiste. Assim, a referida decisão não só representa um precedente favorável e muito importante para as empresas, como também confere maior segurança jurídica às relações de trabalho.

Indústria de cimento pagará compensação por dispensa coletiva sem participação do sindicato

O objetivo é minimizar os impactos sociais e econômicos da medida



A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou que a Intercement Brasil S.A., de Pedro Leopoldo (MG), pague compensação, com base no tempo de serviço, a 45 empregados dispensados coletivamente em março de 2018. Embora

afastando a nulidade da dispensa, feita sem a participação do sindicato da categoria, o colegiado julgou necessário minimizar os seus impactos sociais, econômicos, familiares e comunitários.

Dispensa

A pós tomar ciência da dispensa dos 45 empregados e de 15 terceirizados, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e da Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Moraes, Capim Branco e Confins ajuizou ação civil pública contra a medida. Seu principal argumento era de que o ato, baseado apenas na maximização de lucros, causaria prejuízo à so-

cidade e aos cofres públicos e violaria os fins econômicos e sociais previstos na Constituição da República.

Em sua defesa, a Intercement sustentou que, na época, tinha 178 empregados e que, desde 2015, sua produção anual vinha caindo. Com isso, fora obrigada a paralisar seu forno e desligar pessoas.

Critérios objetivos

O pedido foi julgado improcedente pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo, mas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região determinou a reintegração dos dispensados. Para o TRT, em razão dos impactos da medida, teria de ter havido, ao menos, a comunicação prévia do sindicato para a negociação de critérios objetivos e benefícios compensatórios.

Reforma trabalhista

No recurso de revista, a empresa alegava que a exigência de submissão do empregador ao ente sindical afronta o artigo 477-A da CLT. Introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o dispositivo equipara as dispensas individuais e coletivas, dispensando a autorização sindical prévia ou a celebração de acordo ou convenção coletiva para sua efetivação.

Equiparação imprópria

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Mauricio Godinho Delgado, que considera imprópria a equiparação entre dispensa individual e coletiva promovida pela mudança na CLT. A seu ver, ela desrespeita princípios constitucionais relacionados ao trabalho e o da dignidade da pessoa humana.

Ponderação

Para o ministro, a necessidade da negociação coletiva prévia não é uma intervenção na livre iniciativa, mas um meio de atenuar socialmente os impactos da dispensa, com a adoção de medidas protetivas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles. Segundo ele, diante da concorrência dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da função social da propriedade, deve-se aplicar o método da ponderação, considerando as circunstâncias concretas de cada caso.

Diálogo

O ministro assinalou que, embora o dever de negociação prévia não signifique que é necessária uma decisão conjunta entre empresa e sindicato, não se pode admitir a mera comunicação da dispensa: o processo deve observar o princípio da boa-fé objetiva.

STF

Outro ponto ressaltado em seu voto foi a tese de repercussão geral fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) de que a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, embora não se confunda com autorização prévia ou celebração de norma coletiva.

Compensação

No caso, a Intercement não adotou esse procedimento. “Assim, cabe ao Judiciário impor as medidas necessárias à reparação do direito violado, que garantam aos dispensados um resultado equivalente ao que obteriam com um diálogo leal, probo e efetivo com o sindicato, sob pena de tornar estéril a decisão do STF”, explicou o ministro.

Ele propôs que, sem prejuízo das verbas rescisórias clássicas, a empresa tenha de pagar um salário básico para os empregados com até três

anos completos de contrato, dois salários básicos para quem tenha até seis anos completos de contrato e três salários básicos para os com tempo de serviço superior a nove anos completos, com caráter indenizatório.

Ficou vencido o ministro Agra Belmonte, relator do recurso, que propunha remeter o caso ao Pleno do TST para que fosse examinada a inconstitucionalidade do artigo 477-A da CLT.

Rescisão de contrato de gestante por mútuo acordo não exige homologação de sindicato

Nesse tipo de transação, há reciprocidade de interesses



A sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerou válida a rescisão contratual por comum acordo entre uma vendedora grávida e a microempresa TG Queiroz e Dryszer Ltda., de Rio

Verde (GO), sem homologação de sindicato. O colegiado negou o recurso da empregada contra decisão que havia rejeitado seu pedido de reintegração no emprego ou de pagamento de indenização correspondente.

Comum acordo

A rescisão contratual por comum acordo foi criada na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Ela garante o pagamento de metade do aviso-prévio (se indenizado), indenização de 20% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e acesso a até 80% do valor disponível na conta do FGTS, além de outras parcelas.

Na reclamação trabalhista, a vendedora disse que seu contrato de trabalho fora rescindido nessa modalidade em outubro de 2019. Mas, em

novembro, uma ultrassonografia revelou que ela já estava grávida quando saiu do emprego.

Por isso, pediu a reintegração ou o pagamento de indenizações correspondentes ao período da estabilidade provisória. Seu argumento foi o de que desconhecia a gravidez naquela ocasião, mas isso não significava que havia renunciado à estabilidade. Também sustentou que a rescisão ocorreu sem a assistência do sindicato, o que a tornaria inválida, conforme previsão do artigo. 500 da CLT.

Intenção de deixar o emprego

Em primeiro grau, a Justiça Trabalhista acolheu o pedido da vendedora e determinou o pagamento de indenização correspondente ao período da estabilidade. Mas, ao analisar recurso da empresa, o TRT considerou que a intenção dela de se desligar do emprego ficou evidente. A decisão cita mensagens em que ela pede ao empregador para ser dispensada e diz que não podia “pedir conta” por-

que precisava do dinheiro. Também informou à empresa que não cumpriria todo o aviso-prévio por ter encontrado outro trabalho.

Segundo o TRT, a rescisão por comum acordo não pode ser revertida pela Justiça se adotada corretamente, e nesse caso, não se aplica a necessidade de homologação pelo sindicato.

Reciprocidade de interesses

A vendedora recorreu ao TST, mas a Sétima Turma manteve a decisão. Conforme o relator, ministro Renato Lacerda de Paiva, nessa modalidade de rescisão, a empregada recebe mais do que quando pede demissão e há reciprocidade de interesses en-

tre empregado e empregador. Assim, ela não se assemelha ao pedido de demissão e não se requer assistência sindical para que o desligamento tenha validade.

Processos: **RR-11157-62.2019.5.18.0103**

Atenção: Justiça decide que estabilidade sindical independe do número de dirigentes fixado pelo sindicato

O colegiado reintegrou ao emprego um cozinheiro que era diretor artístico de um sindicato. Ele fora demitido dois anos após ser eleito para o mandato sindical de quatro anos



A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) decidiu, por maioria, que a estabilidade sindical deve ser garantida a dirigentes titulares e suplentes, independentemente do número de participantes fixado pelo sindicato. O julgamento reformou a sentença da 2ª Vara do Trabalho de Uruguaiana (RS) e reintegrou ao emprego um cozinheiro ocupante da diretoria artística do Sindicato de Trabalhadores na Saúde. Ele deverá ocupar a mesma função que desempenhava em um hospital e receber indenização de R\$ 50 mil por danos morais.

O empregado foi admitido em janeiro de 2007 e demitido em outubro de 2020, sem justa causa, dois anos após ser eleito para o mandato sindical de quatro anos. De acordo com o processo, a demissão ocorreu após assembleia na

qual o cozinheiro coletou assinaturas de colegas para ajuizar ação de cobrança de salários. Outra conduta da instituição contrária à atuação sindical comprovada nos autos foi a de interromper os descontos das mensalidades em folha, mesmo diante da expressa autorização dos sindicalizados.

Os pedidos para reintegração e indenização por danos morais foram julgados improcedentes em primeiro grau. O juiz da causa entendeu que o empregado era o oitavo na linha hierárquica da diretoria e que a garantia de emprego era limitada a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. A decisão foi baseada no art. 522 da CLT e na súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O empregado recorreu ao TRT-4 para reformar a sentença. A

desembargadora relatora do acórdão manteve o posicionamento do magistrado, mas a decisão foi revertida por maioria.

Para o desembargador Marcelo Ferlin D'Ambroso, autor do voto prevalecente, a Súmula 369 do TST contraria frontalmente a Constituição Federal, que institui como garantia fundamental o funcionamento das entidades sindicais, bem como a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a liberdade sindical e proteção ao direito sindical. Ele ressaltou, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pidesc), rati-

ficado pelo Brasil, que também dispõe sobre a liberdade sindical, vedando a intervenção do estado na organização e gestão dos sindicatos.

“Quem determina a gestão, o número e os cargos que compõem a sua diretoria é o sindicato, não cabendo ao Estado nem muito menos às empresas intervir nessa gestão”, afirmou o desembargador.

As partes ainda podem apresentar recurso ao Tribunal Superior do Trabalho.

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)



Visão RFAA

O Tribunal do Rio Grande do Sul entendeu que a estabilidade sindical deve ser garantida a dirigentes titulares e suplentes, independentemente do número de participantes fixado pelo sindicato.

O juiz de primeira instância havia considerado que o empregado era o oitavo na linha hierárquica da diretoria e que a garantia de emprego era limitada a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes, conforme previsto na legislação e em consonância com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A decisão, no entanto, foi reformada pelo Tribunal, pois de acordo com o Desembargador relator do caso, a Súmula do TST contraria frontalmente a Constituição Federal que consagra o funcionamento das entidades sindicais como garantia fundamental. Segundo ele, quem determina a gestão, o número e os cargos que compõem a sua diretoria é o sindicato, não cabendo ao Estado e tampouco às empresas intervir nessa gestão e organização.

Esta decisão acarreta inequívoca insegurança jurídica, uma vez que contraria não só a legislação vigente como também entendimento pacificado pela Instância Superior da Justiça do Trabalho. Contudo, o processo ainda comporta recurso ao TST que terá a palavra final sobre o caso.



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)