

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 31, de 28.06.2024.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

1. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Supremo Tribunal Federal (STF)

STF decide que número de empregados não é critério para criação de sindicatos de micro e pequenas empresas

O Plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu em 29.05.2024, que o número de funcionários ou o porte da empresa não são parâmetros válidos

para a criação de sindicatos de micro e pequenas empresas.

No entendimento do relator, ministro Dias Toffoli, acompanhado pela maioria do Plenário, a Constituição estabelece como critério determinante a categoria econômica da empresa, e não o seu tamanho ou número de trabalhadores. Esse parâmetro busca garantir o princípio da unicidade sindical, ou seja, evitar que a mesma categoria econômica ou profissional seja representada por dois sindicatos diferentes, o que poderia gerar insegurança jurídica.

Em seu voto, o presidente do STF, ministro Luís Roberto Barroso, considerou que o princípio da unicidade sindical é passível de críticas, mas foi a opção feita pelo constituinte. “A interpretação constitucional por vezes precisa ser expansiva e criativa, mas ali a Constituição é taxativa”, afirmou.

O ministro Edson Fachin foi o único a divergir. Para ele, entidades que representam micro e pequenas empresas têm legitimidade sindical independente da categoria econômica em que está incluída.

Caso concreto

A tese foi fixada no Recurso Extraordinário (RE) 646104, apresentado pelo Sindicato da Micro e Pequena Indústria do Tipo Artesanal do Estado de São Paulo (Simpí), e tem repercussão geral (Tema 488), ou seja, deve ser aplicada em casos semelhantes pelo país.

Ao STF, o Simpí alegou que representa empresas do setor com até 50 empregados, mas decisões judiciais impediram o seu reconhecimento como sindicato. Sem isso, a entidade foi impedida de cobrar a contribuição sindical dos trabalhadores. Os valores foram pagos ao Sindicato da Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias do Estado de São Paulo (Sindinstalação), que sustentou ser a entidade sindical responsável pelas micro e pequenas empresas do setor no estado.

RE nº 646104.

STF pede informações à Justiça do Trabalho sobre reconhecimento de vínculo de emprego em franquias

Supremo Tribunal Federal (STF), abriu prazo de cinco dias para que os presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 9ª, 10ª e 21ª Regiões prestem informações sobre decisões que reconheceram vínculo de emprego em contratos de franquias. O pedido de informações é medida de praxe, prevista em lei, e visa subsidiar a relatora na análise da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1149, proposta pelo Partido Novo.

Vínculo em franquias

O Novo argumenta no STF que decisões da Justiça do Trabalho teriam reconhecido "equivocadamente" relações de emprego em contratos de franquia, criando "limitações" à liberdade de pessoas que atuam neste modelo de negócio. Segundo o partido, essas decisões feriram princípios como o da livre iniciativa, da separação dos Poderes e da livre concorrência, além de extrapolar a competência da Justiça do Trabalho, uma

vez que os processos envolvendo franqueador e franqueados deveriam ser discutidos na Justiça Comum.

Após o envio das informações pelos Tribunais Regionais do Trabalho, a Advocacia-Geral da União (AGU) e a Procuradoria-Geral da República (PGR) terão, sucessivamente, prazo de cinco dias para se manifestar.

ADPF nº 1149.

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Empregado insatisfeito com advogado não consegue anular acordo com rede de lojas

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um ex-vendedor do Magazine Luiza S.A, em Natal (RN), que pretendia anular um acordo homologado com a empresa. Segundo ele, seu advogado o teria prejudicado ao não explicar os termos do acerto.

Mas, para o colegiado, a insatisfação com a atuação do profissional não autoriza a anulação, uma vez que essa possibilidade não está prevista em lei.

Acordo mal explicado

O vendedor disse que o advogado fora contratado para atuar em uma primeira ação contra a rede de lojas e, diante da possibilidade de uma ação mais ampla, pediu para desistir da primeira. Contudo, segundo ele, o advogado o teria induzido a assinar às pressas o acordo, com a garantia de que a homologação não afetaria a nova ação, para a qual já havia novo advogado.

Não foi o que aconteceu. Homologado o acordo em maio de 2023 referente à primeira reclamação, com a condição de quitação total do contrato de trabalho, o vendedor ficou impossibilitado de ajuizar nova ação contra a empresa.

Em seguida, já com novo advogado, o vendedor ajuizou a ação rescisória pedindo a anulação do acordo homologado “erroneamente e nitidamente com má-fé” no processo anterior. Ele argumentou que o advogado não havia explicado que haveria a quitação total do contrato nem o que essa expressão significava, o que lhe teria gerado prejuízo.

Anulação não prevista em lei

Ao julgar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) entendeu que a situação não permitia a rescisão do acordo. Para o TRT, o que se vê “é a insatisfação do empregado com a conduta do advogado na elaboração do acordo e eventual prejuízo em relação à nova ação, que teria objeto mais amplo”.

Também, segundo a decisão, a prática foi atribuída a uma terceira pessoa que não integra a ação de origem, e não havia prova da conduta dolosa do advogado.

No TST, o entendimento não foi diferente. Para o relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, as alegações do empregado configuram apenas o descontentamento com a atuação profissional do advogado que ele próprio contratou para representá-lo.

O ministro explicou que uma decisão definitiva (transitada em julgado) só pode ser revertida quando a parte vencedora tiver usado de meios ardilosos para impedir ou reduzir a defesa da parte vencida ou afastar o órgão julgador da verdade. Segundo ele, não ficou demonstrada nenhuma trama ou aliança entre o advogado e a empresa.

Processo: ROT-468-85.2022.5.21.0000.

TST em 02.05.2024.

Ex-bancário absolvido em processos criminais não consegue reparação de danos

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que, quando um empregado tiver sido acusado de crime antes da entrada em vigor do Código Civil de 2002, o prazo para pedir reparação por danos morais e materiais não depende do fim do processo criminal. Ou seja, a contagem do prazo não fica parada até que haja uma sentença criminal definitiva. Nessas situações, as esferas trabalhista e criminal são independentes, e a prescrição começa a correr mesmo sem decisão final sobre o alegado crime.

Bancário foi absolvido na esfera criminal

O caso julgado envolve um bancário que trabalhou para a Caixa Econômica Federal de 1981 a 1993 e foi demitido por justa causa sob acusação de crimes contra a administração pública, gestão fraudulenta e estelionato. As acusações resultaram na abertura de cinco ações penais.

Em 2015, um ano depois de ter sido definitivamente absolvido em todas elas, buscou compensação por danos morais e materiais, argumentando que tinha sido submetido a “verdadeira tortura psicológica” nos 20 anos em que duraram os processos criminais, além de ter tido de arcar com pesados custos para se defender.

Ação trabalhista foi ajuizada mais de 20 anos depois da dispensa

Contudo, o Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Londrina (PR) e o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) julgaram prescritas as pretensões de reparação.

O fundamento foi de que o início do prazo para ajuizar o pedido começavam a contar ainda em 1993, quando ocorreu a demissão por justa causa. Logo, o ajuizamento da ação reparatoria mais de 20 anos depois desse fato estaria impossibilitado pela prescrição.

A decisão foi mantida, também, pela Sétima Turma do TST.

Não se aplica legislação posterior

No recurso de embargos à SDI-1, órgão de uniformização da jurisprudência do TST, o bancário sustentou que, conforme o artigo 200 do Código Civil, o direito à indenização por danos materiais e morais somente teve origem com a sentença definitiva do juízo criminal. A relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, reconheceu que havia divergência entre as Turmas do TST sobre o tema, mas destacou que a SDI-1 já firmou entendimento de que o artigo 200 do atual Código Civil não se aplica quando a acusação tiver ocorrido antes de sua entrada em vigor, em 2002.

Embora tenha ressalvado seu posicionamento sobre o tema, a ministra enfatizou que, no caso em análise, o início do prazo prescricional é a data da dispensa por justa causa, e não a da decisão definitiva na esfera criminal.

A decisão foi unânime.

Processo: E-RR-486-07.2015.5.09.0673.

TST em 23.05.2024.

TST prorroga prazo para manifestações sobre direito de oposição ao pagamento de contribuição assistencial

O prazo para que pessoas, órgãos e entidades se manifestem sobre o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas em que se discute o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial ao sindicato foi prorrogado em razão do reconhecimento do estado de calamidade pública em diversos municípios do Rio Grande do Sul.

Com isso, o Tribunal Superior do Trabalho receberá manifestações até 11 dias úteis após o dia 31 de maio.

A medida consta de despacho do relator do processo, ministro Caputo Bastos. Em edital publicado em 24 de abril, ele havia fixado prazo de 15 dias úteis para as manifestações e os pedidos de ingresso no caso na condição de interessados (*amicus curiae*).

Esse prazo se encerraria em 16/5.

Contudo, diante da decretação do estado de calamidade pública, o TST suspendeu a contagem dos prazos processuais de 2 a 31 de maio.

Considerando que o incidente tem alcance nacional, o ministro considerou prudente a suspensão do prazo inicial, a fim de não prejudicar eventuais interessados do Rio Grande do Sul. Os atos já praticados e as manifestações já apresentadas no período suspenso ficam preservados.

Suspensão de processos

Em abril, o relator determinou, também, o sobrestamento dos processos que tratam da matéria, pois o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas tem como um dos seus objetivos principais uniformizar as decisões judiciais. “Considerando que as demandas em tramitação podem apresentar soluções diversas sobre a mesma questão e gerar dubiedade no âmbito do direito coletivo do trabalho, considero imprescindível que os processos em que se discuta a forma do exercício do direito de oposição devem ser suspensos em todo o território nacional”, concluiu.

TST em 27.05.2024.

Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

Demora em conclusão de processo administrativo não afasta justa causa

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manteve justa causa aplicada pelos Correios a trabalhador que foi afastado por agressão. O procedimento administrativo durou cerca de nove meses entre a ciência do fato e a efetiva dispensa mas, segundo a decisão, a demora é justificável pelo porte da empresa e pela cautela na colheita de provas.

As teses adotadas pelo empregado foram a de ausência da imediatidade na aplicação da pena e a de existência de perdão tácito. O juízo de 1º grau afastou os argumentos sob o fundamento de que os princípios invocados em nada se relacionam com os prazos administrativos para decisão no procedimento, mas sim com a inércia para dar andamento ao inquérito, o que não ocorreu.

De acordo com os autos, a empresa exibiu o registro das várias etapas da apuração, como prestação de informações pelos funcionários envolvidos; emissão de relatórios de providências; notificação do reclamante para apresentação de defesa; encaminhamento para julgamento e decisão final no procedimento disciplinar, o que afastaria a inércia.

Segundo a juíza-relatora Eliane Aparecida da Silva Pedroso, “tendo a reclamada realizado procedimento interno de apuração da falta grave, com garantia à ampla defesa e ao contraditório, duração razoável dos procedimentos e comprovação do mau procedimento do obreiro, é de se validar a justa causa para dispensa”. Para a magistrada, os fatos imputados pela empresa ao reclamante sequer foram contestados, o que reforça o entendimento.

TRT 2ª Região em 14.05.2024.

Funcionário que enviou ofensa racial à colega pelo Instagram tem justa causa mantida

Um ex-funcionário de uma loja de materiais de construção em São José, na Grande Florianópolis, que enviou um áudio com ofensas raciais a um jovem aprendiz pelo Instagram teve a demissão por justa causa mantida. Na ação, o trabalhador alegou que os comentários eram apenas brincadeiras, mas a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), por unanimidade, manteve a modalidade de dispensa com base na gravidade da conduta do autor.

O caso teve início em 2023, quando um jovem aprendiz negro relatou que estava sendo vítima de maus-tratos e ofensas raciais. A denúncia foi acompanhada de um áudio enviado pelo Instagram de um colega de trabalho, no qual o aprendiz era ofendido com palavras de cunho racista.

Demitido pela conduta contra o jovem, o ex-funcionário ingressou na Justiça do Trabalho para tentar reverter a justa causa da dispensa. Em sua defesa, alegou que a voz no áudio não era dele e que o incidente ocorreu durante um momento de descanso, quando estava navegando nas redes sociais. Ao ser chamado para outro setor, ele teria deixado o celu-

lar desbloqueado, permitindo que outros colegas enviassem o áudio ofensivo.

Primeiro grau

O caso foi levado à 1ª Vara do Trabalho de São José, onde o juiz Jony Carlo Poeta manteve a justa causa aplicada pela empresa. Segundo o magistrado, "resta patente o ato ofensivo de cunho racista perpetrado pelo autor, fato gravíssimo e de forte repulsa social, que, inclusive, configura ilícito penal".

Para Poeta, o argumento de que o áudio foi enviado sem o consentimento do autor não se mostrou convincente.

Racismo recreativo

Insatisfeito com a decisão de primeiro grau, o trabalhador recorreu ao tribunal, alegando que o áudio teria sido enviado ao jovem aprendiz sem o intuito de ofendê-lo, mas apenas em tom de humor.

No entanto, a 4ª Turma do TRT-SC manteve a justa causa, reforçando a gravidade do ato cometido. A relatora, juíza convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert, destacou que "não há que se aduzir que se tratavam de brincadeiras, uma vez que não há racismo recreativo".

A magistrada acrescentou que, embora a testemunha tenha afirmado que havia um clima de descontração entre o autor e o aprendiz, o fato é que, em seu íntimo, o jovem se sentia ofendido pela forma como era tratado.

"Não se pode mais admitir que as pessoas, em pleno século XXI, a pretexto de fazerem 'gracinhas' ou brincadeiras naturalizem práticas violentas de racismo e discriminação na sociedade", ressaltou.

Sobre a autoria do áudio enviado, Maria Beatriz Gubert ponderou que, mesmo que as mensagens não tenham sido gravadas pelo ex-funcionário, mas por outros colegas, ficou evidente que ele foi conivente com o envio.

"Comprovado que o trabalhador agrediu, com palavras racistas, o jovem aprendiz que prestava serviços à empresa, ainda que em meio virtual, correta a justa causa aplicada", concluiu a relatora.

A decisão está em prazo para recurso.

Processo: 0000820-62.2023.5.12.0031.

TRT 15ª Região em 23.05.2024.

Empregado que recebeu mensagens de trabalho durante as férias não terá direito a dano moral

A breve interrupção das férias, apenas para responder dúvidas do empregador, não gera dano moral. O entendimento é da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), por unanimidade, em ação na qual um trabalhador pediu indenização após ter recebido mensagens pelo WhatsApp durante os dias de descanso.

O caso aconteceu no município de Criciúma, sul do estado, envolvendo uma empresa do ramo de supermercados. Sentindo-se lesado após receber diversas mensagens e áudios durante o período de fruição de suas férias, um homem procurou a Justiça do Trabalho.

O reclamante alegou que as férias não foram devidamente concedidas, requisitando o pagamento em dobro do período. Além disso, também solicitou indenização por dano moral devido aos dias de descanso interrompidos.

Primeiro grau

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Criciúma, responsável pelo caso, reconheceu o direito do reclamante ao pagamento dobrado. No entanto, antes mesmo de ser condenada, a empresa já havia lhe compensado com

um valor superior ao que seria devido.

Quanto ao dano moral, o juízo de origem avaliou que o “direito de desconexão” do autor foi violado durante as férias, fixando a indenização em R\$ 2 mil.

Inconveniente passageiro

Insatisfeito com a decisão, o autor recorreu para o tribunal, buscando elevar a indenização para R\$ 10 mil.

Já a empresa, por sua vez, contestou o entendimento do juízo de origem, argumentando que não houve dano moral no episódio.

A relatora do caso na 1ª Turma do TRT-SC, desembargadora Maria de Lourdes Leiria, acolheu o pedido do empregador para excluir a condenação. No acórdão, ela destacou a importância de diferenciar interrupções de férias que constituem verdadeiras violações dos direitos do trabalhador das que são meramente inconvenientes passageiros.

“No caso, entendo que a interrupção de nove dias de férias não tem o condão de representar ofensa aos bens personalíssimos do autor. Extrai-se das conversas anexadas (...) que as questões do trabalho levadas ao autor por seus colegas foram todas resolvidas em alguns minutos ou, no

máximo, em algumas horas, sem demandar que o autor dispusesse de todo o seu dia de descanso”, ressaltou Lourdes Leiria.

A relatora concluiu o acórdão frisando que nem todo o ilícito praticado pelo empregador causa dano moral. Do contrário, prosseguiu Lourdes Leiria, a “banalização dos sentimentos humanos e do dever de reparar os prejuízos extrapatrimoniais suportados pelo indivíduo resultaria no esvaziamento dos valores maiores que a norma constitucional procurou resguardar”.

Quanto ao pagamento em dobro do período trabalhado durante as férias, a decisão de primeiro grau foi mantida.

Não cabe mais recurso da decisão.

Processo: 0000512-13.2023.5.12.0003.

TRT 12ª Região em 23.05.2024.