

INFORME TRABALHISTA

Câmara de Relações Trabalhistas

Ano 1 • Número 11 • 02.10.2020



Como deve ser calculado o 13º de trabalhador que teve jornada reduzida?

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho enviou uma consulta à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional sobre como deve ser feito o pagamento do 13º salário a trabalhadores que tiveram jornada e salários reduzidos durante pandemia da covid-19.

No caso de ter havido suspensão do contrato de trabalho do empregado durante o ano correspondente, parece não haver grandes questionamentos sobre os impactos no valor do 13º salário. Ex: se o contrato foi suspenso por três meses, em vez de multiplicar a remuneração devida em dezembro por 12, será multiplicada por 9 (número de meses trabalhados).

Já no tocante às hipóteses de redução da jornada e de salário, a interpretação literal da legislação pode acarretar tratamento distinto a empregados que foram submetidos às mesmas condições, mas em períodos diferentes, visto que a Lei determina que o cálculo deve considerar a “remuneração devida em dezembro”.

A intenção da consulta é definir a posição do Governo e eliminar qualquer insegurança jurídica sobre como deve ser feito o cálculo da gratificação natalina.

Governador de SC questiona Súmula do TST – férias em dobro quando pagas fora do prazo

O Supremo Tribunal Federal admitiu a ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 501, ajuizada pelo Governador de Santa Catarina, que questiona a constitucionalidade da Súmula 450, do TST:

FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT.

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

A CLT prevê pagamento em dobro apenas quando for fruída fora do prazo estabelecido (art. 134). A Súmula, no entanto, determina o pagamento em dobro também quando o pagamento for efetuado após o prazo do art. 145, CLT (dois dias antes do início das férias), extrapolando a previsão legal.

INFORME TRABALHISTA

Câmara de Relações Trabalhistas

Ano 1 • Número 11 • 02.10.2020



Representação comercial – competência para julgar litígio é da Justiça Comum

O Supremo Tribunal Federal decidiu, por maioria, que a competência para processar e julgar ações que envolvam contratos de representação comercial autônoma é da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho.

A questão foi objeto do Recurso Extraordinário (RE) 606003, com repercussão geral, e vai orientar decisões em processos semelhantes.

Prevaleceu o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso, no sentido de que não há, entre as partes, vínculo de emprego ou relação de trabalho, mas relação comercial regida pela Lei 4.886/1965. Só será competência da Justiça do Trabalho se o pedido da ação for para reconhecer relação de emprego ou de trabalho.

Tese de repercussão geral fixada: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”.

Fonte: STF

INFORME TRABALHISTA

Câmara de Relações Trabalhistas

Ano 1 • Número 11 • 02.10.2020



Terceirizados e empregados com mesmas tarefas podem ter salários diferentes

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por maioria de votos, que não é possível a equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados.

O entendimento foi firmado no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 635546 interposto contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que condenou a Caixa Econômica Federal a pagar verbas trabalhistas a funcionária terceirizada, por entender que ela exercia tarefas ligadas à atividade-fim da empresa pública.

Prevaleceu, no julgamento, o entendimento de que a decisão do TST conflita com a decisão do STF que reconheceu a constitucionalidade da terceirização tanto da atividade-fim quanto da atividade-meio, com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

“Os mesmos princípios vedam que se imponha à contratada as decisões empresariais da tomadora do serviço sobre quanto pagar a seus empregados, e vice-versa”, defendeu o ministro Luís Roberto Barroso.

Fonte: STF

TST nega estabilidade de gestante em contrato de trabalho por prazo determinado

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), seguindo tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no tema de repercussão geral 497, não reconheceu a estabilidade provisória de gestante em contrato de trabalho por prazo determinado, superando o entendimento consolidado no item III da Súmula 244 do TST, que diz:

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Em seu voto, o Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos assinalou que o contrato por prazo determinado e a estabilidade são institutos incompatíveis: não há dispensa, mas sim terminação do contrato pelo advento do seu termo. Somente incidirá a estabilidade se a empregada gestante for demitida sem justa causa.