



Ford não pode obrigar empregado a fazer curso

O acordo coletivo fechado entre a Ford Motor e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que afastou metalúrgicos para “participação de cursos de qualificação profissional” é ilegal. A decisão é da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

No entendimento dos juízes, a CLT possibilita a suspensão do contrato de trabalho para a realização de curso de qualificação profissional, desde que exista a concordância formal do empregado. A informação é do TRT-SP.

A 8ª Turma do TRT paulista condenou a Ford a indenizar um ex-empregado, afastado para fazer o curso, pagando as diferenças entre o salário bruto devido e o pago durante todo o período de afastamento, indenização das férias com 1/3, 13º salário, adicional noturno e depósitos no FGTS com multa de 40%. Ainda cabe recurso.

O metalúrgico entrou com processo na 2ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, questionando a suspensão de seu contrato de trabalho e a conseqüente redução salarial. A suspensão foi autorizada por acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a montadora, afastando metalúrgicos “para a participação de cursos de qualificação profissional”.

A primeira instância negou o pedido do metalúrgico. Inconformado, recorreu ao TRT-SP. O relator do Recurso Ordinário, juiz Antônio José Teixeira de Carvalho, considerou que, “para o contrato ser suspenso é necessária a existência de negociação sindical que resulte em convenção ou acordo coletivo, e a aquiescência, a concordância formal do empregado”.

De acordo com o relator, o acordo assinado entre a Ford e o sindicato determinou que, se o empregado, constante na “lista de excedentes” não aderisse ao “programa de suspensão temporária do contrato de trabalho”, teria seu contrato de trabalho rescindido, recebendo somente das verbas rescisórias legais.

“Ora, por estas disposições, ou o empregado concordava com a suspensão, ou ele era dispensado”, observou o juiz. Teixeira de Carvalho acrescentou que, embora tanto a CLT quanto o próprio Acordo Coletivo prevejam a realização de um curso de qualificação profissional, “não há nos autos qualquer indicação de que o reclamante tenha realizado curso. O único elemento nos autos neste sentido é a declaração do autor de que frequentou um curso pelo período de março a maio/1999, durante um dia a cada semana”.

RO 00358.2001.462.02.00-0

Leia a íntegra da decisão

PROCESSO TRT/SP 00358 2001 462 02 00 0 (8ª Turma)

RECURSO ORDINÁRIO DA 2ª VT/SÃO BERNARDO DO CAMPO/SP



RECORRENTES: 1º CÍCERO DE SOUZA

2º FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA.

EMENTA: SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL. O art. 476-A, 'caput', da CLT, ao possibilitar a suspensão do contrato de trabalho para a realização de curso de qualificação profissional, requereu a existência de negociação coletiva, e a aquiescência formal do empregado. Ora, se no instrumento coletivo as partes concordaram que os empregados indicados na lista de excedentes, que não aderissem à suspensão, seriam dispensados, por óbvio houve vício de consentimento na expressão da vontade do empregado em aderir. Por isso, há que se condenar a ex-empregadora ao pagamento das diferenças impostas pelo § 6º do mesmo artigo. Recurso a que se dá provimento.

Inconformados com a r. sentença de fls. 109/112 e 116/117, cujo relatório adoto, e que julgou **PROCEDENTE EM PARTE** a demanda, recorrem os litigantes: o reclamante às fls. 119/122 e a reclamada às fls. 123/142.

O reclamante sustenta que os requisitos impostos pelo art. 476-A da CLT não foram observados para que se considerasse o contrato de trabalho suspenso.

A reclamada alega preliminarmente a nulidade do processado por negativa de prestação jurisdicional. Aduz a existência de quitação geral do contrato, quer pela aplicação das disposições do Enunciado 330 do C.TST., quer pela existência de transação. Requer a compensação dos valores que foram entregues pela transação, e afirma a improcedência do pedido de adicional de insalubridade e seus reflexos. Insurge-se também quanto ao valor arbitrado a título de honorários periciais.

Custas às fls. 144.

Depósito recursal às fls. 143.

Contra-razões foram apresentadas às fls. 149/152 e 153/155.

Em razão da matéria argüida, o d. Ministério Público do Trabalho deixou de emitir parecer (fls. 156).

É o relatório.

V O T O .

Conheço dos recursos, por regularmente interpostos.

Por conter matéria prejudicial à análise do recurso do reclamante, conheço primeiramente do apelo da reclamada.

Do Recurso da Reclamada.



Da Negativa de Prestação Jurisdicional.

A reclamada alega a existência de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, porque a MM. Vara teria deixado de apreciar a questão relativa à compensação dos valores entregues por conta da adesão ao Programa de Demissão Voluntária, mesmo tendo sido instada a fazê-lo através de embargos de declaração.

No entanto, não há qualquer omissão a respeito, ao passo que a r. sentença esclarece no item II de fls. 110 que:

“... o valor pago a título de incentivo à demissão voluntária nada mais é do que uma indenização pelo fato do empregado ficar sem emprego, ...” .

Portanto, não existe nulidade a ser declarada.

Do Enunciado 330 do C.TST. e Da Transação.

Sustenta então a ré que houve transação entre as partes, e, portanto, nos termos do que dispõem o art. 151 do Código Civil, art. 477, § 1º, da CLT e art. 5º, inciso XXVI, da Constituição Federal, além do que já pacificou o Enunciado 330 do C.TST., há que se reconhecer a quitação geral do contrato de trabalho.

Deixam de prosperar as argumentações da ré, posto que não existe nos autos qualquer demonstração de que tenha ocorrido transação entre as partes. O documento 12 do volume em apartado, em momento algum, aponta para a existência de concessões mútuas entre as partes. Pelo que podemos dali aferir, a reclamada se comprometeu a pagar, além das verbas rescisórias, uma indenização a qualquer empregado horista de São Bernardo do Campo e Ipiranga que aderisse ao Programa. Uma vez inscrito, o contrato de trabalho é rescindido, como rescisão por iniciativa do empregador (sexto parágrafo).

No entanto, em nenhum instante foram feitas concessões a respeito das demais verbas da relação de emprego. Muito pelo contrário. A única negociação que existe entre as partes é que o empregado oferecesse para a dispensa, e a reclamada, em troca, concede-lhe uma indenização e benefícios sociais, como o plano de saúde:

“Além das verbas rescisórias mínimas determinadas por lei, a EMPRESA pagará uma compensação Adicional por Rescisão Imotivada de Contrato de Trabalho (COMPENSAÇÃO) para os empregados horistas de São Bernardo do Campo e Ipiranga, que vierem a aderir ao Programa de Demissão Voluntária, no período compreendido entre 06/07/2000 e 31/07/2000.



1. Por se tratar de ato unilateral da EMPRESA, sem repetição, constituindo-se em uma indenização voluntária por perda de emprego, a COMPENSAÇÃO aqui mencionada não integra o salário ou a remuneração do empregado dispensado, para nenhum fim ou efeito de direito, não servindo também de base para recolhimento de qualquer contribuição social, de qualquer natureza.”

A própria reclamada, neste documento, afirma que se trata do pagamento de uma indenização pela perda do emprego.

Por certo que houve adesão do reclamante ao PDV, e que não havia vício de consentimento na declaração do autor. Mas isto não implica necessariamente na existência de transação e na quitação de todas as verbas do contrato de trabalho. A livre manifestação da vontade é um dos pressupostos de validade tanto da renúncia como da transação, mas neste caso nem existiu manifestação da vontade do autor quanto as demais verbas salariais e rescisórias, sendo então incabível discutirmos se houve liberdade ou não na realização do ato.

Por isso, repita-se, embora o empregado tenha aderido ao Programa de Demissão Voluntária, não existe indício de que ele tenha transacionado ou renunciado o pagamento de qualquer verba do contrato.

Ademais, reformulando entendimento antes adotado, temos que a negociação ocorrida entre as partes, com o objetivo de rescindir a relação de emprego, não quita as verbas decorrentes do contrato de trabalho.

Ora, prediz o art. 477, § 2o, da CLT que:

“O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.” (grifos nossos).

Por isso, não há como se considerar que tão-somente o pagamento de uma indenização, entregue em razão da adesão ao Plano de Demissão Voluntária, possa abarcar todas as obrigações não cumpridas no decorrer do contrato.

O Enunciado 330 do C.TST. também aponta para o mesmo entendimento:

“A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.”



Ou seja, os valores pagos na rescisão contratual alcançam tão-somente as parcelas quitadas no Termo de Rescisão do Contrato, visando o pagamento da indenização apenas incentivar o desligamento do empregado, em face da falta de interesse por parte da empregadora em sua mão-de-obra.

Ademais, a transação pressupõe a existência de acordo de vontades, aonde as partes fazem concessões mútuas, dando quitação a obrigações discutíveis sobre sua existência. Ora, este é exatamente o seu conceito:

“O vocábulo ‘transactio’ entre os romanos, correspondente à transação, é tomado em duas acepções distintas: a primeira, de conotação vulgar, de sentido amplo, de significado vago; a segunda, de sentido rigorosamente técnico, restrito, de contornos bem definidos. A primeira acepção engloba qualquer negócio e é empregada como equivalente de convenção, contrato ou qualquer espécie de acordo. A segunda acepção é tomada para designar o ato jurídico, mercê do qual as partes previnem ou terminam litígios, mediante concessões mútuas.” (Francisco Antonio de Oliveira, ‘in’ “Transação”, Revista LTr 64-11/1362, novembro/2000 – gn).

A transação é, então, um ato negocial, bilateral e sinalagmático, através do que as partes fazem concessões mútuas acerca da ‘res dubia’, com o intuito de evitar ou de por fim a um litígio. Neste caso, a intenção seria evitar um litígio. Mas eventual negociação teria ocorrido ainda na vigência do contrato de trabalho, o que deve ser tomado com ressalvas, em face da flagrante subordinação do empregado às condições instituídas pela empregadora, mesmo que tenha sido assistido por seu sindicato de classe.

Por estas razões, as disposições do Código Civil, que dão efeito de coisa julgada à transação, não podem ser aplicadas ao Direito do Trabalho.

Neste sentido, inclusive, é a Orientação Jurisprudencial adotada pelo C.TST.:

“Programa de incentivo à demissão voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho.. Efeitos. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.” (Orientação Jurisprudencial 270 da SDI 1).

Dessa forma, rejeito a arguição da reclamada, mantendo a r. sentença neste tópico.

Da Compensação.

Pretende, então, a ré que, caso seja mantido o entendimento de que não houve transação, que os valores entregues a título de indenização sejam compensados.

Primeiramente, há que se notar que somente podem ser compensadas verbas de mesma natureza e entregues sob o mesmo título, o que não ocorre neste caso.

Além disso, as regras impostas pelo documento 12 do volume em apartado são claras em estabelecer que



a compensação constitui-se “uma indenização voluntária por perda de emprego” (item 1). O reclamante aderiu ao Programa e perdeu o emprego, e isto basta para que a indenização seja devida.

Assim, é incabível falarmos agora em compensação. Por isso, mantenho a r. sentença que negou provimento à pretensão da ré neste ponto.

Do Adicional de Insalubridade.

Afirma a ré que sempre forneceu todos os EPIs necessários, não sendo cabível agora ser condenada ao pagamento de adicional de insalubridade pelo contato dermal do reclamante com óleos minerais.

O laudo pericial apresentado às fls. 76/81 constatou que o reclamante, no exercício de suas atribuições, mantinha contato com peças impregnadas com óleos minerais.

Ora, a Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho, na Norma Regulamentar 15, Anexo 13, estabelece como insalubre em grau máximo o contato de óleo minerais com a epiderme. Por isso, o reclamante esteve exposto a agente insalubre em grau máximo.

Mas, como o próprio Perito também reconheceu, a partir de dezembro/1996, a reclamada passou a fornecer creme protetor, que é o EPI adequado para afastar a insalubridade. Sobre as luvas, embora o ‘Expert’ tenha observado a existência de comprovantes de entrega, ele não constatou o uso.

Assim, a atividade do demandante foi insalubre apenas até dezembro/1996, ou seja, de 01.05.1996 (data da admissão) até 31.12.1996, como deferido pela r. sentença.

E ressalte-se que como manipulação, como interpretou o C. TST., devemos entender todo o contato da epiderme com o óleo mineral, e não somente os atos decorrentes do processo de fabricação:

“Adicional de insalubridade. Óleos minerais. Sentido do termo “manipulação”. Para efeito de concessão de adicional de insalubridade não há distinção entre fabricação e manuseio de óleos minerais – Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho, NR 15, Anexo XIII.” (Orientação Jurisprudencial 171 da SDI 1 do C.TST.).

Dessa forma, mantenho a r. sentença a respeito.

E por ser uma verba habitualmente paga, e com natureza jurídica de salário, deve integrar as demais verbas salariais e rescisórias:

“Adicional de insalubridade. Integração na remuneração. Enquanto percebido o adicional de insalubridade, integra a remuneração para todos os efeitos legais.” (Orientação Jurisprudencial 102 da SDI 1 do C.TST.).

Por isso, desprovejo o recurso neste ponto.



Dos Honorários Periciais.

Por fim, a reclamada insurge-se contra o valor que foi arbitrado a título de honorários periciais (R\$ 800,00).

No entanto, considerando o labor realizado na constatação da insalubridade, e o tempo despendido pelo Sr. Perito, há que se manter o valor arbitrado, que bem contrapresta o trabalho apresentado.

Desprovejo.

Do Recurso do Reclamante.

Da Suspensão do Contrato de Trabalho.

O reclamante alega que, sob o argumento que seu contrato de trabalho estava suspenso, a reclamada deixou de pagar os salários integrais, a gratificação natalina, e as férias, bem como não recolheu os depósitos fundiários e os encargos sociais, do período de 01.01.1999 a 31.07.2000. No entanto, aduz que os requisitos impostos pelo art. 476-A da CLT não restaram preenchidos, ao passo que os cursos de qualificação profissional não eram realizados, do que decorre a impossibilidade de suspensão da contratação, tornando devidas as diferenças de todas estas verbas.

Prevê o art. 476-A, 'caput', da CLT que:

“O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.” (grifos nossos).

Ou seja, para que o contrato seja suspenso é necessária a existência de negociação sindical que resulte em convenção ou acordo coletivo, e a aquiescência, a concordância formal do empregado.

A reclamada firmou acordo coletivo com o sindicato representante da categoria profissional do autor (fls. 13/21 e documento 291/294 do volume em apartado), aonde ficou convencionada a suspensão do contrato de trabalho de todos os empregados indicados na lista de excedentes.

No entanto, o item I.b do acordo demonstra que os empregados foram forçados a concordar com a suspensão:

“I.b – O empregado, constante na lista de excedentes, que não aderir ao programa de suspensão temporária do contrato de trabalho, aqui tratado, terá seu contrato de trabalho rescindido, com percepção somente das verbas rescisórias legais.” (fls. 14).

Ora, por estas disposições, ou o empregado concordava com a suspensão, ou ele era dispensado!



Além disso, tanto o artigo do Texto Consolidado, como a cláusula 3a do Acordo Coletivo, prevêm a realização de um curso de qualificação profissional. Segundo a CLT tal curso deve se estender por todo o período de suspensão do contrato. Mas não há nos autos qualquer indicação de que o reclamante tenha realizado curso. O único elemento nos autos neste sentido é a declaração do autor de que freqüentou um curso pelo período de março a maio/1999, durante um dia a cada semana. No entanto, pelos documentos 17, 18 e 19 do volume em apartado, o reclamante efetivamente esteve afastado de 01.01.1999 a 31.07.2000. E neste sentido, o § 6o do art. 476-A da CLT é expreso:

“Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.”

Dessa forma, há que se concluir que efetivamente a suspensão do contrato não observou as normas atinentes, sendo por isso devidas as diferenças entre o salário bruto devido e o pago durante todo o período de 01.01.1999 a 31.07.2000, indenização das férias com abono constitucional, gratificação natalina, depósitos fundiários com multa rescisória, além da multa prevista no § 5o do art. 476-A da CLT, no importe da remuneração que foi paga ao autor no mês de dezembro/1998, assim entendido o total da somatória do salário-base com a média das horas noturnas, adicional noturno e das horas extras do período de janeiro a dezembro/1998.

Provejo o recurso do reclamante neste ponto.

Pelo exposto, NEGO PROVIMENTO ao recurso da reclamada; e DOU PROVIMENTO ao do reclamante, a fim de acrescentar à condenação as diferenças entre o salário bruto devido e o pago durante todo o período de 01.01.1999 a 31.07.2000, indenização das férias com abono constitucional, gratificação natalina, depósitos fundiários com multa rescisória, além da multa prevista no § 5o do art. 476-A da CLT, no importe da remuneração que foi paga ao autor no mês de dezembro/1998, assim entendido o total da somatória do salário-base com a média das horas noturnas, adicional noturno e das horas extras do período de janeiro a dezembro/1998. No mais, mantenho a r. sentença de origem. Custas no importe de R\$ 140,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 7.000,00.

ANTÔNIO JOSÉ TEIXEIRA DE CARVALHO

Juiz Relator

Date Created

03/07/2005