

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

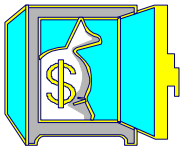
# Relatório Trabalhista

Nº 013

13/02/2017

## Sumário:

- **EDUCAÇÃO FINANCEIRA NAS EMPRESAS - PROGRAMA DE RH**
- **FALÊNCIA DA EMPRESA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**



## EDUCAÇÃO FINANCEIRA NAS EMPRESAS PROGRAMA DE RH

Em tempos de “vacas magras” e créditos mais abundantes, dinheiro fácil, muitas pessoas estão consumindo mais do que nunca. Visível nos comércios extremamente aquecidos, um final de semana com estradas congestionadas, bares e restaurantes lotados, etc. Esses consumidores levam em suas bolsas apenas o “cartão de crédito”.

O cartão de crédito, é um dos grandes vilões do consumidor. Pois, se não tem dinheiro, pode-se comprar para pagar a fatura no final de cada mês ou a prazo, acumulando-se novas compras. Aí que mora o perigo!.

Pesquisas revelam que:

- 1/3 dos inadimplentes brasileiros demonstra comportamentos que podem estar relacionados à impulsividade e ao descontrole financeiro;
- de 4 em cada 10 pessoas admitem que quase sempre cedem aos seus desejos e impulsos quando querem muito comprar alguma coisa;
- de 60 milhões de inadimplentes, que devem há pelo menos 3 meses, a maioria já comprou alguma coisa sem realmente precisar dela.

De acordo com alguns economistas do governo, apesar disso os nossos níveis de endividamento ainda são mais baixos em relação aos outros países (menor que o de um americano ou europeu, por exemplo). É um fato. É verdade. Mas por quê o brasileiro “quebra” muito mais rápido?.

Os brasileiros pagam juros muito superiores aos que os americanos ou europeus. Apenas para ilustrar, a taxa que o brasileiro paga pelo crédito rotativo de seu cartão de crédito é, em média, 17 vezes superior àquela paga por um americano.

Portanto, o índice de endividamento não nos diz absolutamente nada. É um endividamento menor, mas potencialmente muito mais nocivo.

Outro detalhe curioso, originado nas pesquisas, os valores dos salários dos empregados em nada correlaciona com o nível de endividamento do empregado. Os problemas ocorrerem em até mesmo com empregados que percebem maiores salários da empresa.

No campo RH, iniciam-se alguns sintomas deste reflexo:

- demanda por adiantamentos de salário;
- demanda por empréstimos consignados;
- vales parcelados;
- solicitações de adiantamento do 13º salário;
- acordo para desligamento para saque do FGTS e Seguro-Desemprego;
- adiantamento de férias;
- etc.

O endividamento do empregado gera para a empresa diversos problemas de ordem pessoal e profissional, tais como:

- baixa estima;
- queda na qualidade de vida;
- redução da produtividade;
- aumento de acidente do trabalho;
- aumenta a rotatividade (turnover);
- aumenta absenteísmo (faltas);
- surge o presenteísmo (desatenção no trabalho);
- etc.

No presenteísmo, o empregado vai para a empresa, cumpre seu horário, ocupa seu local físico, mas não consegue exercer plenamente sua capacidade de trabalho, pois a sua mente estará ocupada para encontrar alguma solução em como pagar as suas dívidas e cobranças do mês.

Para amenizar ou para a solução do problema, várias empresas, através do RH, vêm adotando o Programa de Educação Financeira aos seus colaboradores.

O programa tem por objetivo desenvolver novos hábitos e costumes com relação a utilização do dinheiro e conseqüentemente esta mudança deverá gerar um novo comportamento, criando novos sonhos, disciplina, atitude e muita perseverança.

Também, o programa não se resume apenas em palestras de finanças pessoais ou cursos de investimentos. É necessário também um treinamento de coaching financeiro. Há várias consultorias especializadas neste ramo.

O programa resultará grandes benefícios, não só para a empresa, mas como também ao colaborador em sua vida pessoal, profissional e familiar.



## **FALÊNCIA DA EMPRESA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Na expressão popular, diz-se que "a empresa fechou as portas" ou então "a empresa bateu as botas".

A falência de uma empresa, na maioria dos casos, ocorre pela sua má administração financeira, tornando-se uma empresa inviável, sem condições de se recuperar, e não tendo mais condições de continuar com suas atividades.

Uma vez decretado a sua falência pelo juízo, a empresa torna-se insolvente, revelando-se que a situação do devedor é irreversível, sua dificuldade não é mais temporária e sim definitiva, e assim, é fechado a empresa com a arrecadação de todos os seus bens deixados (massa falida). Todo o acervo será vendido para o pagamento aos seus credores, cuja a prioridade recai aos empregados (art. 449 da CLT / art. 186 do CTN / art. 649 do CPC).

O desligamento do empregado poderá ocorrer pela "dispensa sem justa causa" ou por "extinção da empresa". Em ambos os casos, todos os direitos trabalhistas são assegurados, inclusive a indenização por estabilidade, caso tenha adquirido.

Não havendo a iniciativa da empresa para o efetivo desligamento, o empregado deverá mover uma ação trabalhista. A Justiça do Trabalho, não só é competente para apreciar a questão, como também o julgamento terá o tratamento preferencial (art. 652 e art. 768 da CLT).

**FALÊNCIA - FORÇA MAIOR.** Os artigos 501 e 449 da C.L.T. definem a força maior e dentre os elementos que a determinam não se encontram a falência e concordata. (Ac.3ªT: Julg: 17.03.97 - TRT-RO: 3733/96 - Publ.DJ: 18.04.97 - Rel. : Juiz: Lucas Kontoyanis)

**MULTA DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT . MASSA FALIDA.** As multas moratórias, tanto do art. 467 como do art. 477 consolidados são inaplicáveis em razão da falência, uma vez que os créditos do empregado não podem ser habilitados no juízo falimentar, obedecida, por óbvio, a ordem preferencial de privilégios. Irrelevante o fato de que a rescisão ocorreu antes da quebra, face ao termo legal que retroage há sessenta dias da data de decretação da falência. Recurso da reclamada parcialmente provido para excluir as multas dos arts. 467 e 477 da CLT. (Ac.2ªT: Julg: 10.04.97 - TRT-RO: 3990/96 - Publ.DJ: 23.05.97 - Rel. : Juíza: Heloísa Pinto Marques)

**FALÊNCIA. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT.** A multa moratória prevista no artigo 477 consolidado é inaplicável em razão da falência, porquanto os créditos do empregado terão de ser habilitados no Juízo falimentar, obedecida, assim, a ordem preferencial de privilégios. (Ac.3ªT: Julg: 08.09.97 - TRT-RO: 2416/96 Publ.DJ: 03.10.97 - Rel. Juiz: Marcos Roberto Pereira)

**FALÊNCIA DE EMPRESA. AVISO PRÉVIO. DOBRA SALARIAL.** A massa falida deve arcar com os direitos trabalhistas decorrentes do vínculo de emprego, entre estes o aviso prévio, pois a falência constitui um dos riscos da atividade econômica do empregador. Entendimento contrário se aplica em relação às multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT, por não versarem sobre direitos decorrentes do contrato de trabalho, mas de pena imposta pela mora no adimplemento das parcelas rescisórias. (Ac.2ªT:Julg: 25.02.97 - TRT-RO: 3031/96 - Publ.DJ: 25.04.97 - Rel.: Juiz: Libânio Cardoso)

**MULTA - CABIMENTO E LIMITES FALÊNCIA.** Inaplicabilidade das multas dos arts. 477 e 467 da CLT. "Tendo em vista que a decretação da falência acarreta, entre outros efeitos, a indisponibilidade dos bens arrecadados pela massa falida e em face dos impedimentos legais do síndico em proceder quaisquer pagamentos fora do juízo falimentar, torna-se inaplicável, em tal hipótese, a aplicação das multas previstas no art. 477 § 8º e no art. 467 consolidados." (TRT-SP 02980011155 RO - Ac. 10ªT. 02980617819 - DOE 15/12/1998 - Rel. NARCISO FIGUEIROA JUNIOR)

**MULTA - CABIMENTO E LIMITES MASSA FALIDA.** Multa pelo atraso no pagamento de verbas salariais e rescisórias. Não provado que a decretação da falência tenha causado a extinção do contrato de trabalho, mantém-se a multa do art. 477, § 8º da CLT, pois os créditos à época da dispensa do empregado não estavam reunidos no Juízo Universal Falimentar, inexistindo impedimento para o pagamento no prazo legal (TRT-SP 02980132424 RO - Ac. 09ªT. 02990090465 - DOE 16/03/1999 - Rel. ANTONIO JOSE TEIXEIRA DE CARVALHO)

**MULTA DO ART. 477, CLT - MASSA FALIDA.** Não se aplica a multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT à massa falida que, decretada sua falência e arrecadados seus bens, não poderia mesmo, por óbice legal, dispor de qualquer numerário para satisfação de obrigação contratual que não fosse junto ao juízo universal de falência, sob pena mesmo de ofensa ao princípio do "pars conditio creditorum" (TRT/SP 02980074556 RO - Ac. 04ªT. 02990118882 - DOE 09/04/1999 - Rel. MIGUEL GANTUS JUNIOR)

**FALÊNCIA . MULTA DE 40% DO FGTS.** Tendo ocorrido a dispensa imotivada e anterior a decretação da quebra, é credor o obreiro da majoração dos 40% do FGTS, não havendo qualquer violação ao inciso I, do art. 7º, da Carta e não sendo hipótese de utilização da regra do artigo 18, § 2º, da Lei 8036/90, uma vez não caracteriza nem a força maior e nem a culpa recíproca noticiadas, ao contrário, derivando do inerente risco do negócio. (Ac.3ªT: Julg: 08.09.97 - TRT-RO: 2416/96 Publ.DJ: 03.10.97 - Rel. Juiz: Marcos Roberto Pereira)

**FALÊNCIA. CITAÇÃO. SÓCIOS-PROPRIETÁRIOS. VALIDADE.** É válida a notificação recebida na residência dos sócios-proprietários da empresa que fechou suas portas antes de ser decretada sua falência por sentença judicial, cabendo-lhes noticiá-la ao Juízo na primeira oportunidade em que tiverem de falar em audiência ou nos autos, sob pena de preclusão de eventual nulidade (CLT, art. 795). (Ac.1ªT:Julg: 19.06.97 - TRT-RO: 2635/96 - Publ.DJ: 18.07.97 - Rel.: Juíza: Terezinha Célia Kineipp de Oliveira)

**CRÉDITO TRABALHISTA - JUÍZO FALIMENTAR.** Ocorrendo a falência da empresa, deverão todos os reclamantes-exequentes, em respeito ao princípio da isonomia e tratamento igual às partes, habilitar-se no quadro geral de credores, sofrendo a força atrativa do Juízo Falimentar, onde será observada sua ordem de preferência (TRT-SP 02980233999 AP - Ac. 07ªT. 02980612078 - DOE 18/12/1998 - Rel. GUALDO FORMICA)

**EXECUÇÃO. FALÊNCIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Já se tornou dominante na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que a execução dos créditos trabalhistas deve ser processada, até seus trâmites finais, nesta Justiça Especializada, principalmente em razão de seu caráter superprivilegiado (CTN, art. 186), que os exime da sujeição a qualquer forma de rateio. Assim, não há que se cogitar de habilitação de tais créditos junto ao Juízo universal da falência, o que inclusive se depreende dos termos do art. 24, parágrafo 2º, do Decreto-lei 7661/45: "Não se compreendem nas disposições deste artigo, e terão prosseguimento com o síndico, as ações e execuções que, antes da falência, hajam iniciado: I - os credores por títulos não sujeitos a rateio" (TRT-SP 02980253310 AP - Ac. 08ªT. 02990231530 - DOE 08/06/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

**MANDADO DE SEGURANÇA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR OS CRÉDITOS TRABALHISTAS. FALÊNCIA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EXECUTADA.** 1 - A norma definidora da competência da Justiça do Trabalho é de índole constitucional (art. 114 da CF) o que afasta qualquer lei infraconstitucional que disponha em contrário. Aliás, a simples leitura do dispositivo constitucional evidencia que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de suas próprias decisões. 2 - Ora se o Código Tributário Nacional por meio do seu art. 187 excepciona o crédito tributário quanto à habilitação na falência e o mesmo se verifica no "caput" do art. 29 da Lei nº 6.830/80, é razoável que o crédito trabalhista por ser superprivilegiado também não está sujeito ao concurso de credores nem à habilitação no Juízo da Falência. Aliás, é importante destacar que a Lei nº 6.830/80 é aplicável ao Processo Trabalhista de forma supletiva por força do art. 889 da CLT, o que permite a incidência do art. 29 da lei de Execução Fiscal. 3 - É absolutamente legal a desconsideração da personalidade jurídica da empresa quando esta não apresenta força

*financeira capaz de suportar a execução, conforme art. 28 da Lei nº 8.078/90 e art. 1.024 do código Civil. Nessa circunstância o juiz deve determinar que a execução avance no patrimônio dos sócios para satisfazer as dívidas da sociedade executada, desde que a executada tenha sido anteriormente citada sobre a execução. Segurança concedida. (TRT/SP - 10882200400002002 - MS - Ac. SDI 2004028805 - Rel. MARCELO FREIRE GONÇALVES - DOE 15/02/2005)*

## **Concordata**

---

A concordata, diferentemente da falência, consiste num processo judicial cujo o objetivo será obter uma dilação de prazo para o pagamento junto aos seus credores, a fim de evitar ou suspender a falência de sua empresa.

Basicamente, há duas espécies de concordata: a "preventiva" e a "suspensiva".

A primeira, é solicitada antes da falência e a medida não atinge aos empregados.

O segundo, é concedido pelo juiz no curso de uma falência, sendo facultado aos empregados tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que a empresa pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno (art. 449 da CLT).

Em ambos os casos, o devedor ficará com a posse e a administração de seus próprios bens e os da empresa, porém, fiscalizado por uma comissão nomeada pelo juiz.

*CONCORDATA. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. DESCABIMENTO. A concordata, ainda mais preventiva, não tem força para afetar créditos de natureza alimentar, como defende a impetrante. (TRT/SP - 10185200400002001 - MS - Ac. SDI 2005002257 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA - DOE 25/02/2005)*

*CONCORDATA. EXECUÇÃO. STF. SÚMULA 227. ENTENDIMENTO. O tema não mais enseja controvérsia razoável diante do entendimento pacificado no Supremo Tribunal com a Súmula 227: "A concordata do empregador não impede a execução de crédito nem a reclamação de empregado na Justiça do Trabalho." (TRT/SP - 10523200400002005 - MS - Ac. SDI 2005002893 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA - DOE 04/03/2005)*

*MANDADO DE SEGURANÇA. CONCORDATA PREVENTIVA. SOBRESTAMENTO DO FEITO - As relações existentes entre empregado e empregador são regidas por lei especial, em sua maioria de caráter imperativo. O crédito trabalhista possui posição privilegiadíssima em relação a quaisquer outros, inclusive tributários (art. 186, do CTN), vez que se trata da própria subsistência do empregado, possuindo proteção especial, legislação própria e tutelar, fundada na Lei Máxima. O fato de ter sido decretada a concordata preventiva da reclamada, ora impetrante, não suspende, quer a ação, quer a execução dos créditos trabalhistas, os quais não se inserem dentre aqueles nomeados no inciso II, parágrafo 1º, do artigo 161, do Decreto-Lei 7.661/45. Inteligência da Súmula nº 227, do C. STF. Segurança denegada. (TRT/SP - 10931200400002007 - MS - Ac. SDI 2004027795 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS - DOE 28/01/2005)*

*CONCORDATA. SUSPENSÃO DO PROCESSO TRABALHISTA. INADMISSIBILIDADE. A concordata não produz qualquer efeito, seja sobre a relação de emprego, seja sobre os créditos reconhecidos em favor do empregado, e tempouco conduz à suspensão do processo de conhecimento ou de execução. Cabe ressaltar que o empregador concordatário sequer perde a administração de seu negócio, diversamente do que ocorre na falência. Evidente, nessas condições, que a execução trabalhista deve prosseguir até seus trâmites finais, sem que se cogite de sua suspensão. A matéria já se encontra pacificada em face da Súmula 227 do C. STF. (TRT-SP 02980317270 AP - Ac. 08ªT. 02990039974 - DOE 09/03/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)*

## **Falecimento do empregador de empresa individual**

---

De acordo com art. 483, § 2º, da CLT, que trata sobre rescisão indireta, faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho no caso de morte do empregador de empresa individual ou necessite desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

Por outro lado, havendo a continuação do negócio da empresa, o empregado poderá rescindir o contrato, porém não recebe a indenização e nem o aviso prévio indenizado.

*"A faculdade conferida ao empregado de rescindir o contrato, no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, não importa em recebimento de indenização." (TST, TP, Ac. 25/09/68, E-RR 4.152/66, Rev. TST, 1969, pág. 131)*

*"A hipótese do art. 483, § 2º, da CLT, não trata do que se segue à morte do empregador, mas do que aconteceu ao empregador, fato da morte do empregador, constituído em empresa individual, é equiparado, por si só, ao justo motivo para o empregado rescindir o contrato e pleitear a devida indenização." (TST, RR 3.847/74, 1ª T. Ac. 304/75 - DJU 25/08/75, pág. 5.970)*

*"É personalíssima a situação do empregado em face do empregador individual e daí ter o preceito do art. 483, § 2º, da CLT, por alvo exclusivo a indenização." (TST, RR 3.432/74, 1ª T. Ac. 732/75, DJU 03/10/75, pág. 7.171)*

*"A morte do empregador - continuando o negócio - não dá ao empregado o direito de receber indenização no caso de querer rescindir o contrato." (TST, E-RR 3.847/74, TP, Ac. 454/76 - DJU 14/06/76, pág. 4.355).*

## **Falecimento do empregador doméstico**

---

Com a morte do empregador doméstico, o contrato de trabalho extingue-se naturalmente, caracterizando-se “dispensa indireta”, vez que, inexistente a continuidade (analogia do art. 483, § 2º, da CLT). Se a família desejar ficar com o empregado doméstico, deverá formalizar um novo contrato de trabalho.