INFORMATIVO **2024**

MAIO

SCA

SARUBBI CYSNEIROS

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Brasília | Recife

STF - Direito de uso de traje religioso em fotos de identificação de Documentos Públicos.

O Supremo Tribunal Federal decidiu que o uso de roupas e acessórios relacionados a religião ou crença nas fotos de documentos públicos, tiradas para a identificação de pessoas, é um direito fundamental assegurado no princípio constitucional da liberdade religiosa.

O direito de uso de trajes religiosos em fotos de documentos somente fica vedado quando há a cobertura do rosto, o que impossibilita a identificação.

O caso que resultou na solução apresentada pelo STF teve origem quando o DETRAN do Estado do Paraná proibiu que uma freira usasse o hábito religioso na foto de renovação da CNH (carteira nacional de habilitação de veículos automotores) e apresentou representação do fato perante o Ministério Público Federal (MPF).

O MPF ingressou na Justiça Federal em Cascavel, Paraná, com ação para assegurar que as religiosas pudessem renovar a CNH sem o impedimento do DETRAN e o caso chegou à Instância máxima do Poder Judiciário com o ganho de causa em todos os julgamentos realizados na Primeira e Segunda Instâncias.

O STF definiu a questão em interpretação que obriga ao Poder Judiciário e a Administração Pública Federal, Estadual e Municipal, a seguir a mesma posição jurídica.

Trata-se do Tema 953, da Repercussão Geral, de tese: “É constitucional a utilização de vestimentas e acessórios relacionados a crença ou religião nas fotos de documentos oficiais, desde que não impeçam a adequada identificação individual com rosto visível.”

Fonte: Boletim Jurídico Publicações Online

STJ – Lei das Sociedades Anônimas rege as nulidades de atas de assembleias quando as decisões não afetam pessoas fora do quadro societário.

O Superior Tribunal de Justiça decidiu que o debate sobre a validade de atos de assembleia nas sociedades por ações deve ser avaliado de acordo com a Lei 6.404/1976 (Lei das Sociedades Anônimas) se os efeitos das deliberações não envolverem terceiros, ou seja, pessoas físicas ou jurídicas que não fazem parte da S.A.

A interpretação pode ser aplicada para as associações tendo em vista que o Código Civil permite a adoção do regime das S.A. para tal espécie de pessoa jurídica.

Nestes casos, o Código Civil não se aplica para apurar as nulidades, pois sua disciplina geral apenas é aplicada quando as situações envolvem a esfera jurídica do direito de terceiros.

A situação de nulidade aconteceu quando um sócio administrador transferiu a sua participação acionária para uma sociedade na qual detinha a totalidade do capital social, juntamente com sua esposa. A operação foi realizada na véspera da assembleia-geral da qual votou pela aprovação das contas, em nítido conflito de interesses que ocasionou a nulidade.

O ministro relator no STJ argumentou que há uma aparente incompatibilidade entre o artigo 286 da Lei das S.A e a disciplina das nulidades dos negócios jurídicos, em geral, prevista no Código Civil. Diante desse regime especial de invalidade das deliberações da assembleia, o uso das normas gerais do direito civil deve ocorrer com prudência, "sendo possível desde que haja omissão e seja substancialmente compatível com a disciplina especial, partindo-se, em princípio, da previsão de sanção de anulabilidade aos vícios e considerando-se como referência fundamental o interesse violado".

O Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) concluiu pela nulidade da assembleia, ao fundamento que houve fraude à Lei das S.A., que veda ao administrador votar nas deliberações da assembleia-geral relativas à aprovação de suas contas (artigo 115, parágrafo 1º). Esse vício, entendeu o tribunal paulista, causa a nulidade do ato, segundo o Código Civil (artigo 166, VI).

Segundo o relator, contudo, embora essa proibição imposta ao acionista administrador tenha significativo fundamento ético, ela envolve interesses dos acionistas e da própria companhia, mas não interesses da coletividade ou de terceiros.

Desse modo, afirmou, a questão é de anulabilidade da deliberação, e não de nulidade, pois "Embora a proibição legal não possa ser desconsiderada pelas partes interessadas – notadamente sócios e a própria sociedade –, é possível sua convalidação, seja por nova deliberação assemblear livre do vício (sem o voto do sócio administrador) ou pelo transcurso do tempo necessário à ocorrência da extinção, pela decadência, do direito formativo à decretação de sua nulidade."

Fonte: site de notícias do STJ

Motorista despedido durante aposentadoria por invalidez deve ser reintegrado e indenizado

Um motorista demitido após ser considerado inválido para trabalhar, tem direito à reintegração ao emprego, inclusão no plano de saúde da empresa e uma compensação de R$ 20 mil por danos morais.

O autor da ação foi aposentado por invalidez devido a uma série de condições de saúde, incluindo hepatite, hipertensão, insuficiência renal crônica, distúrbios da fala, distúrbio da válvula mitral e perda de visão, além de ter sofrido um acidente vascular cerebral (AVC).

Os desembargadores concluíram que a demissão do motorista foi indevida, pois seu contrato de trabalho estava suspenso devido à aposentadoria por invalidez. Além disso, consideraram que a rescisão foi motivada pelas doenças do motorista, as quais podem gerar estigma ou preconceito, tornando-a discriminatória. O auxílio-doença recebido pelo motorista por cerca de um ano e três meses foi convertido em aposentadoria por incapacidade permanente em março de 2022. Em dezembro do mesmo ano, o empregador notificou a rescisão sem justa causa, sem efetuar o pagamento das verbas rescisórias e excluindo o empregado do plano de saúde.

Na primeira instância, a juíza Fernanda Tessmann ressaltou que a aposentadoria por incapacidade permanente não é definitiva, mas sim precária, sujeita a revisão caso o trabalhador recupere sua capacidade laboral. De acordo com a magistrada, enquanto o contrato de trabalho estiver suspenso devido ao recebimento do benefício previdenciário, conforme o artigo 475 da CLT, a rescisão não pode ser aplicada. Portanto, a juíza considerou a rescisão nula e ordenou a reintegração do reclamante ao trabalho, bem como sua reinclusão no plano de saúde, "enquanto perdurar a aposentadoria por incapacidade permanente ou até que ocorra outra causa de extinção do contrato".

Além disso, a juíza destacou que o ato foi discriminatório, pois foi baseado nas doenças apresentadas pelo empregado, as quais a magistrada considerou graves e estigmatizantes. Assim, seguindo o entendimento da Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o artigo 187 do Código Civil, a sentença condenou a empregadora a pagar uma indenização por danos morais ao motorista, fixada em R$ 20 mil.

Fonte: TRT4

Empresa determina que trabalhador sem habilitação dirija caminhão e é condenada por dano moral após acidente

A Justiça do Trabalho determinou que uma empresa de transporte rodoviário de carga pagasse uma indenização por danos morais de R$ 8 mil a um trabalhador que foi solicitado a dirigir um caminhão sem possuir a habilitação necessária. O homem acabou se envolvendo em um acidente de trânsito que resultou no engavetamento de vários veículos.

O trabalhador afirmou que a empresa tinha conhecimento de que ele não possuía uma CNH que o autorizasse a dirigir um caminhão. No entanto, a partir de julho de 2021, a empresa atribuiu essa função a ele. No dia 30/7/2021, o caminhão perdeu os freios e ocorreu um acidente envolvendo outros veículos. Uma testemunha relatou que o trabalhador ficou preso dentro do veículo e só foi retirado quando a polícia chegou.

Sentindo-se prejudicado pelas ações da empresa, o trabalhador decidiu buscar reparação na justiça, solicitando o pagamento de indenização por danos morais. Ele alegou que não recebeu qualquer apoio durante o processo criminal ao qual teve que responder. A empresa, por sua vez, negou ter tomado qualquer medida que pudesse resultar nos danos morais reclamados.

Após analisar o caso, a juíza concordou com o trabalhador. Ela considerou relevante o depoimento de uma testemunha que afirmou ter feito a rota com ele várias vezes e estava presente no dia do acidente. Segundo essa testemunha, o trabalhador já tinha saído da empresa dirigindo o caminhão em ocasiões anteriores. No entanto, ela só soube que ele não possuía carteira de habilitação quando a polícia chegou após o acidente. O gerente da empresa, por sua vez, afirmou que outro trabalhador tinha sido designado para dirigir o caminhão e que o autor deveria ir como ajudante. No entanto, ele não conseguiu explicar por que o autor acabou dirigindo o caminhão no dia do acidente. Uma testemunha indicada pela empresa também não conseguiu esclarecer o ocorrido.

O valor de R$ 8 mil foi estabelecido como compensação, considerando diversos aspectos relacionados ao caso, incluindo a extensão do dano causado ao trabalhador, seu padrão salarial, o grau de culpa da empresa e sua capacidade financeira. Após isso, as partes chegaram a um acordo, que foi aprovado pela juíza. O acordo foi integralmente cumprido e o processo foi arquivado de forma definitiva.

Fonte: TRT3

Superintendente que ganhava menos que colegas homens do mesmo cargo deve receber diferenças salariais

Após mais de 40 anos de serviço como superintendente comercial, onde recebeu consistentemente um salário inferior ao de seus colegas masculinos, uma trabalhadora foi finalmente concedida diferenças salariais por isonomia. No entanto, o pagamento abrange apenas o período não prescrito, limitado aos cinco anos anteriores ao início do processo judicial.

A decisão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), embasada na perspectiva de gênero, foi unânime ao reformar a sentença anterior da 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Conforme o processo, a autora iniciou na década de 70 em uma companhia seguradora, que posteriormente foi adquirida por um banco com atuação na área de seguros. Sua jornada profissional com o banco se estendeu até 2017, quando optou por deixar a empresa por meio de um plano de demissão voluntária.

Após ocupar cargos de escriturária e gerente em ambas as empresas, a autora demonstrou que desempenhou consistentemente as funções de superintendente comercial ao longo do período não prescrito. Durante esse tempo, seus salários foram comprovadamente inferiores aos de, pelo menos, três colegas que ocupavam a mesma posição. As disparidades salariais variavam de pelo menos 50% a até 100% em comparação com um deles.

Com a decisão judicial, além do pagamento das diferenças salariais, o banco agora é responsável por arcar com os reflexos dessas diferenças em diversos benefícios, incluindo férias com um terço a mais, décimo terceiro salário, horas extras, participação nos lucros e resultados, além do FGTS com a multa de 40%.

Fonte: Boletim Jurídico