

REAJUSTE TRIMESTRAL DOS SALÁRIOS

Tribunal

TST

Julgado em

08/03/1982

EMPREGADO COM MENOS DE ANO DE CASA — QUANDO LHE ASSISTE O DIREITO

RESUMO

- Tanto na vigência do art. 26, da Lei nº 5.107, como também hoje em dia frente ao preceito inserido no art. 147, da CLT, o empregado que peça demissão antes de completado ano de casa não faz jus às férias proporcionais, porquanto na hipótese, fato gerador da mesma é o despedimento sem justa causa ou o término natural do contrato firmado por tempo determinado. Proc. TST-RR-523/81, Julgado em 09-03-1982 VENCIDOS OS MINISTROS ILDELIO MARTINS (relator) E JOÃO WAGNER (revisor). Arquivo do Ementário Forense. TST/1.506 EMFOR 415 EMENTA: - O empregado que venha a exercer cargo de Diretor na empresa faz jus ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço durante o período em que permaneceu na Diretoria, mesmo quando rescindido o seu contrato de trabalho nessa situação, vez que proclamada pela Justiça Especializada a existência da relação de emprego, sendo irrelevante, no caso, a forma pela qual foi o empregado investido no Cargo de Diretor. RESUMO DO ACÓRDÃO: - ... A Lei não faz distinção entre diretor nomeado ou eleito em assembléia, até por que este último não perde o "status" de empregado, tivemos oportunidade de escrever, em Sociedade por Ações, vol. IV, pág. 18, nº 893: "Qual a situação do diretor funcionário estável que for destituído ou não for reeleito? Se encarássemos a questão apenas sob o ângulo do diretor comercial, a solução seria a impossibilidade da volta ao emprego. De fato, a diretoria é um órgão da sociedade e consequentemente, além de não constituir um emprego, representa uma honra para o escolhido, que pode ou não aceitar o cargo. Ora, aceitando-o e, assim, não podendo desempenhar as funções de órgão e ao mesmo tempo de empregado, evidentemente ele deixaria o emprego, perdendo-o, pois. O problema, porém, deve ser encarado sob o prisma das leis trabalhistas. Ora, o funcionário estável só perde o emprego por renúncia expressa ou por meio de processo administrativo em que se prove a falta grave de sua parte. A aceitação do cargo de diretor não equivale a uma renúncia e o processo dificilmente vingaria, pois sua eleição pela assembléia geral, órgão máximo da empregadora, representa, sem dúvida, uma autorização para o desempenho da nova função. Desta maneira, vencido seu tempo ou destituído, voltará para o antigo emprego com todas as vantagens anteriores." - E o Tribunal Superior do Trabalho acolheu a tese, tanto que considerou o recorrente como empregado da recorrida e determinou o pagamento das indenizações pelo fato de haver sido rescindido seu contrato de trabalho. - A lei, como vimos, obriga o depósito, mesmo quando o empregado se torna diretor da empresa, e ele só o pode fazer, continuando empregado, em duas hipóteses: por designação do dono da empresa, no caso de ser ela individual, ou por eleição, quando se trata de pessoa jurídica. No primeiro caso, trata-se de um empregado designado para aquela função, quando o depósito continuaria obrigatório e, portanto, para este tipo de diretor, o parágrafo 4º seria inútil, desafiando, assim, as regras de hermenêutica. - Desta maneira, a conclusão evidente a se chegar é a de que o § 4º destinou-se exatamente a solver a situação do empregado eleito para diretor. - O Fundo de Garantia constitui um patrimônio do empregado, que optou por esta forma, nos termos do art. 165, inciso XIII da Carta Magna. Desta maneira, se o Tribunal Superior do Trabalho, posto reconheça ser o recorrente empregado da recorrida recusa-lhe o direito ao Fundo de Garantia e o levantamento da importância, embora rescindido seu contrato do trabalho pela empregadora, violou não só o art. 165, inciso XIII, como o § 2º, do art. 153, ambos da Constituição Federal. - Por estes motivos, conheço do recurso e lhedo provimento para reconhecer ao recorrente o direito ao Fundo de Garantia, durante o tempo em que foi diretor, já que o Tribunal do Trabalho proclamou a relação de trabalho existente entre ele e a recorrida.

Julgado em 22-10-1980 Revista Trimestral de Jurisprudência. Novembro. 1982 - Vol. 102 - Pág. 673 EMFOR 415

EMENTA

Em se tratando de empregado com menos de ano de casa, somente há direito a férias proporcionais em havendo despedimento sem justa causa ou ocorrendo o término natural do contrato firmado por prazo determinado - art. 147, da Consolidação das Leis do Trabalho.

NOTA DA REDAÇÃO

Revista Trimestral de Jurisprudência