

Questão Discursiva 00644

A empresa Eventual Sociedade Ltda., membro de um bem sucedido grupo econômico de produção de eventos, comunicou verbalmente aos dez empregados de sua área comercial que iria "recompensá-los", com o pagamento do valor correspondente a 5 salários, a ser quitado em parcela única no mês de maio de 2016, caso conseguissem fechar um certo número de contratos no ano vigente. Em julho de 2015, quando dois dos empregados já haviam conseguido atingir a meta, a Eventual retratou-se, informando aos trabalhadores que não mais tinha condições financeiras de cumprir a promessa. Ato contínuo, em razão da grave crise que vinha assolando o seu setor econômico, colocou todos os empregados da área comercial em regular regime de *lay off* (suspensão contratual), por cinco meses, nos termos da lei.

Preocupados com a possível quebra da empresa, os dez trabalhadores ajuízam ação em litisconsórcio ativo, com o objetivo de cobrar imediatamente a parcela prometida, colocando no polo passivo da ação, além de seu empregador, a *holding* do grupo econômico.

Com base no enunciado da questão, disserte sobre: a) a natureza jurídica da parcela prometida e sua eventual repercussão em outras verbas trabalhistas; b) a constitucionalidade do regime de *lay off*, e c) a viabilidade processual e meritória da ação ajuizada pelos dez autores em face dos dois réus.

Resposta #002327

Por: MDG 11 de Outubro de 2016 às 13:28

a) A parcela prometida aos empregados trata-se de gratificação, a qual tem natureza jurídica de salário consoante dispõe o art. 457, §1º, CLT. Verifica-se que, com o intuito de incentivar os empregados, o empregador ajustou com estes o pagamento da gratificação e, por tal razão, se encontra vinculado ao pagamento desta, independentemente de ulteriores modificações da situação econômica da empresa uma vez que ao entabular com os empregados o pagamento da gratificação, ainda que de forma verbal, pois como se sabe, as relações trabalhistas se regem pelo princípio da verdade real, houve uma alteração benéfica do contrato de trabalho e esta vincula o empregador ao seu cumprimento, nos termos do art. 468, CLT. Consolidada tal situação e criada a expectativa do empregado em relação à gratificação, qualquer alteração unilateral no sentido de reduzi-la implica em alteração ilícita do contrato de trabalho e, portanto, não deve prosperar, sendo perfeitamente cabível o ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho a fim de que seja garantido o direito à gratificação.

b) No que tange ao regime de *lay off* observa-se que este não foi efetuado de maneira correta e, portanto, seria inconstitucional por ter o mesmo efeito que uma despedida arbitrária e sem justa causa - a qual é vedada pelo art. 7º, I, CF. Ressalvado casos específicos previstos na CLT, o art. 474 dispõe que a suspensão por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho, devendo, por conseguinte, o empregador efetuar o pagamento de todas as verbas trabalhistas por rescisão indireta, consoante dispõe os arts. 479, 480, 147, CLT, dentre outros. Nota-se que a suspensão do contrato de trabalho dos empregados não se encaixou em nenhuma hipótese específica em que fosse possível a duração da suspensão superior a 30 dias - como ocorre em caso de suspensão para que os empregados atendam a cursos de formação - assim, não pode o empregador, a seu livre arbítrio, simplesmente decidir suspender o contrato de trabalho e deixar os empregados sem receber remuneração por cinco meses. Tal conduta, inclusive, constitui grave afronta aos direitos dos trabalhadores, eis que estes tem direito de ter relação empregatícia duradoura, remunerada e equilibrada, sem que haja condutas arbitrárias perpetradas pelo empregador a seu bel prazer.

c) A ação manejada pelos trabalhadores deve ser analisada com algumas ressalvas. Primeiramente verifica-se que é possível sim o manejo desta a fim de que seja garantido aos empregados o pagamento da gratificação ajustada. Entretanto, os oito empregadores que ainda não fecharam os contratos não podem pleitear a cobrança imediata da referida parcela porquanto a mesma está condicionada ao implemento da meta. Isto posto, somente os dois empregados que já cumpriram a meta detêm legitimidade para pleitear a cobrança imediata da gratificação, devendo os demais terem seu direito à gratificação garantido, contudo, o pagamento estará condicionado ao cumprimento do acordado. Entender de modo contrário acarretaria a violação ao princípio da isonomia entre os empregados uma vez que os que ainda não adimpliram com a condição estariam recebendo a mesma gratificação de aqueles que já efetivamente fizeram jus a esta. Assim, ideal que a ação em relação aos dois empregados que cumpriram a meta a ação seja julgada procedente, compelindo-se a empresa ao pagamento da gratificação, nos termos do art. 832, §1º, CLT. No que tange aos empregados que ainda não cumpriram a meta, a ação deve ser julgada improcedente ante a ausência direito à cobrança e, conseqüentemente, pela falta de interesse de agir (art. 485, VI, CPC c/c art. 769, CLT), contudo, tal decisão não obstará eventual manejo de nova ação caso cumpram a meta e, assim, façam jus à gratificação ajustada. Por fim, no que tange ao litisconsórcio passivo, a *holding* do grupo econômico é parte legítima na ação porquanto a CLT dispõe expressamente que a responsabilidade do grupo econômico em relação aos deveres trabalhistas é solidária (art. 2º, §2º, CLT).