



 **TRT-4ª REGIÃO**
Rio Grande do Sul

ISSN 0100-7637

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Porto Alegre - RS - Brasil

nº 48
2020

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 4ª REGIÃO**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
Av. Praia de Belas, 1100 – CEP 90110-903 – Porto Alegre

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez
Presidente

Desembargador Francisco Rossal de Araújo
Vice-Presidente

Desembargador George Achutti
Corregedor-Regional

Desembargador Raul Zoratto Sanvicente
Vice-Corregedor Regional

Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa
Diretora da Escola Judicial

Juiz Marcelo Caon Pereira
Coordenador Acadêmico da Escola Judicial

Desembargadora Teresinha Maria Delfina Signori Correia (aposentada)
Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso
Juíza Rozi Engelke
Servidora Nadir da Costa Jardim
Comissão da Revista e de Outras Publicações

ISSN 0100-7637

Rev. TRT 4ª R	Porto Alegre	v. 49	n. 48	p. 1-510	2020
---------------	--------------	-------	-------	----------	------

Traço Leal Comunicação
Av. Cel. Carneiro Junior, 57 Salas 1005/1006
Centro • 37500-018 – Itajubá, MG
Fone (35) 3622 3450 • Fax (35) 3621 3382
Site: www.tracoleal.com.br

O teor dos artigos é de total responsabilidade dos seus autores, não refletindo necessariamente a posição da Comissão da Revista e de Outras Publicações e/ou do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

R454

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). Escola Judicial. – Vol. 11, n. 10 (1977)- . - Porto Alegre : Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 1977- .

Anual.

Continuação de Ementário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região v. 1, n. 1 (1967)

Modo de acesso eletrônico: World Wide Web: <http://www.trt4.jus.br>

v. 49, n. 48 (2020)

ISSN 0100-7637

1. Direito - Periódico . I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4ª). Escola Judicial.

CDU 34:331(5)

Bibliotecárias responsáveis: Adriana Godoy da Silveira Sarmiento (CRB 10/1165)
Carla Teresinha Flores Torres (CRB 10/1600)

**Organização e Revisão: Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento Jurídico
Núcleo da Revista e de Outras Publicações do Tribunal**
Tamira Kiszewski Pacheco
Marco Aurélio Popoviche de Mello
Pedro Vinhaes Munhoz – estagiário

Análise de critérios formais dos artigos e apoio técnico: Biblioteca do Tribunal
Adriana Godoy da Silveira Sarmiento (CRB10/1165)
Carla Teresinha Flores Torres (CRB 10/1600)
Norah Costa Burchardt (CRB 10/1536)
Suelen Correa da Silva – estagiária

Capa: Karin Kazmierczak

Editadora eletrônica: Traço Leal Comunicação

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Av. Praia de Belas, 1100
90110-903 – Porto Alegre – RS

Escola Judicial

Av. Praia de Belas, 1432 , Prédio III, 2º Andar
90110-904 – Porto Alegre – RS

Fone: (51) 3255-2689 | 3255.2681

E-mail: revistaeletronica@trt4.jus.br

Site: www.trt4.jus.br

Traço Leal Comunicação

Av. Cel. Carneiro Junior, 57 Salas 1005/1006 –
Centro • 37500-018 – Itajubá, MG

Fone (35) 3622 3450 • Fax (35) 3621 3382

Site: www.tracoleal.com.br

APRESENTAÇÃO

Com imensa satisfação apresento ao público a 48ª edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região.

O leitor encontrará em suas páginas artigos doutrinários de relevância jurídica, além de diversas informações institucionais e de jurisprudência selecionada.

Vivemos, como diz Zygmunt Bauman, na modernidade líquida em que tudo é leve, fluído e dinâmico. As mudanças ocorrem rapidamente.

Essas alterações se fazem sentir na sociedade e, por conseguinte, no Direito. Inspirada pelo liberalismo econômico, a reforma trabalhista, há três anos, impactou os domínios do Direito do Trabalho. A pandemia mostra a sua face mais cruel, ceifando milhares de vidas em nosso país e no mundo.

Na doutrina, esses fatos ecoam.

O artigo “O AQUECIMENTO DA ECONOMIA E O PLENO EMPREGO GERADO PELA REFORMA TRABALHISTA: mitos e verdades” faz o leitor refletir sobre o discurso utilizado para defender a necessidade de uma reforma na legislação laboral brasileira e os resultados alcançados após dois anos de vigência da referida lei.

No artigo “*STATUS DA EMPREGABILIDADE SEGUNDO A RIQUEZA DAS NAÇÕES*: investigação dos atratores sistêmicos para desbloqueio do Direito Trabalho”, é analisada a distribuição das formas de trabalho humano, segundo seu grau de estabilidade, conforme o padrão de riqueza da nação.

Relevante, também, é a análise do acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal no exame do Tema de Repercussão Geral nº 725 (RE nº 958.252/MG), que considerou lícita a terceirização de serviços, independentemente de sua relação com as atividades-fins da empresa tomadora, trazida pelo artigo “A TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PARA O TEMA Nº 725 E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: análise do acórdão proferido pelo STF no julgamento do RE nº 958.252/MG”.

E, ainda, conectando-se com a realidade vivida o artigo “CORONAVÍRUS E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL” pretende analisar os impactos ocasionados pelo surgimento do novo coronavírus no dever de segurança do meio ambiente de trabalho, promovendo uma reflexão sobre como esse cenário pandêmico repercute nas relações de trabalho.

Fica fácil notar a atualidade e a relevância dos temas abordados.

Como bem lembra Supiot, “a fé na infalibilidade do mercado substituiu a vontade de fazer com que houvesse um pouco de justiça na produção e na repartição de riquezas”¹.

É preciso discutir os impactos das modificações jurídicas e da pandemia sobre a sociedade, pois vivemos uma das fases mais críticas de nossa existência.

Por outro lado, de igual forma, resta evidente o cuidado na seção de decisões.

Ela é composta por excertos de acórdãos e sentenças. O conjunto de decisões procura contemplar tanto os temas recorrentes como inusitados e constitui um recorte histórico do que foi decidido entre julho do ano de 2019 e junho de 2020.

Nos 55 excertos de acórdãos, são trazidos temas diversos, que vão desde o cerceamento de defesa no plano processual até o dano moral. Bastante abrangente, a pesquisa procura focar matérias distintas e inclui todos os magistrados que atuaram no segundo grau de jurisdição do nosso Regional no período a que se refere.

Na parte das sentenças, destaque especial para as decisões sobre a pandemia de COVID-19, sem esquecer de outros temas recorrentes como jornada de trabalho.

Nesta edição, ainda, além da jurisprudência uniformizada do Tribunal, constam os discursos da ratificação de posse dos Desembargadores Roger Ballejo Villarinho, Simone Maria Nunes, Maria Silvana Rotta Tedesco e Rosiul de Freitas Azambuja, além dos discursos da solenidade de posse da Administração TRT4 – Gestão 2019-2021.

Por fim, o índice alfabético-remissivo dos acórdãos e sentenças facilita a consulta e a busca por assunto.

Enfim, caro leitor, tenho a certeza de que a presente edição contribuirá em muito para a realização de reflexões sobre a sociedade e o aprimoramento jurídico.

Desejo a todos uma boa leitura!

Carmen Izabel Centena Gonzalez
Presidente do TRT4

¹ Supiot, Alain. O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014, fl. 10.

TRIBUNAL PLENO*

Composição a partir de 01/10/2020, observada a ordem de antiguidade.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova
Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda
Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse
Des.^a Cleusa Regina Halfen
Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo
Des. Ricardo Carvalho Fraga
Des.^a Flávia Lorena Pacheco
Des. João Pedro Silvestrin
Des. Luiz Alberto de Vargas
Des.^a Beatriz Renck
Des.^a Maria Cristina Schaan Ferreira
Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa
Des.^a Carmen Izabel Centena Gonzalez (*Presidente*)
Des. Emílio Papaléo Zin
Des.^a Vania Maria Cunha Mattos
Des.^a Denise Pacheco
Des. Alexandre Corrêa da Cruz
Des. Clóvis Fernando Schuch Santos
Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno
Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo
Des.^a Rejane Souza Pedra
Des. Wilson Carvalho Dias
Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa
Des. Francisco Rossal de Araújo (*Vice-Presidente*)
Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira
Des.^a Lucia Ehrenbrink
Des.^a Maria Madalena Telesca
Des. George Achutti (*Corregedor Regional*)
Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel
Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti
Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso
Des. Gilberto Souza dos Santos

* É composto por todos os 48 desembargadores do quadro. Delibera, principalmente, sobre questões administrativas, como a eleição para os cargos da Administração do TRT. Também elege os integrantes das listas tríplices de promoção para desembargador e juiz titular de Vara do Trabalho. O Pleno ainda é responsável por uniformizar a jurisprudência do Tribunal e julgar classes processuais específicas, como arguições de inconstitucionalidade de lei ou de ato do Poder Público.

Des. Raul Zoratto Sanvicente (*Vice-Corregedor Regional*)
Des. André Reverbel Fernandes
Des. João Paulo Lucena
Des. Fernando Luiz de Moura Cassal
Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos
Des. João Batista de Matos Danda
Des. Fabiano Holz Beserra
Des.^a Angela Rosi Almeida Chapper
Des. Janney Camargo Bina
Des. Marcos Fagundes Salomão
Des. Manuel Cid Jardon
Des. Roger Ballejo Villarinho
Des.^a Simone Maria Nunes
Des.^a Maria Silvana Rotta Tedesco
Des. Rosiul de Freitas Azambuja
VAGO

ÓRGÃO ESPECIAL*

Composição a partir de 13/12/2019.

Des.^a Carmen Izabel Centena Gonzalez (*Presidente***)
Des. Francisco Rossal de Araújo (*Vice-Presidente***)
Des. George Achutti (*Corregedor Regional***)
Des. Raul Zoratto Sanvicente (*Vice-Corregedor Regional***)
Des.^a Rosane Serafini Casa Nova
Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda
Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse
Des.^a Cleusa Regina Halfen
Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo
Des. Ricardo Carvalho Fraga
Des.^a Flávia Lorena Pacheco
Des. João Pedro Silvestrin
Des. Alexandre Corrêa da Cruz (**)
Des.^a Maria Madalena Telesca (**)
Des. André Reverbel Fernandes (**)
Des. João Paulo Lucena (**)

Suplentes**

1º – Des. Marcelo José Ferlin D'Ambrosio
2º – Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos
3º – Des. Clóvis Fernando Schuch Santos
4º – Des.^a Rejane Souza Pedra
5º – Des. Gilberto Souza dos Santos
6º – Des. Fernando Luiz de Moura Cassal
7º – Des. João Batista de Mattos Danda
8º – Des. Janney Camargo Bina

* É composto por 16 desembargadores, sendo metade das vagas providas por antiguidade e a outra metade por eleição pelo Tribunal Pleno. Delibera sobre matérias administrativas, tais como: horário de funcionamento das unidades, organização das jurisdições, proposta de criação de cargos, licenças e férias de magistrados, entre outras. Aprecia, ainda, classes processuais específicas, como mandados de segurança, agravos regimentais, conflitos de competência entre os órgãos judicantes do Tribunal e processos e recursos administrativos.

** Desembargadores integrantes do Órgão Especial por eleição, substituídos pelos suplentes. Os Desembargadores que integram o Órgão Especial pela antiguidade são substituídos na forma do disposto no art. 21, §11, do Regimento Interno.

1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS*

Composição a partir de 06/10/2020.

Des^a. Vania Cunha Mattos (*Presidente*)

Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti

Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Des. Gilberto Souza dos Santos

Des. André Reverbel Fernandes

Des. João Paulo Lucena

Des. Fernando Luiz de Moura Cassal

Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos

Des. Fabiano Holz Beserra

Des.^a Angela Rosi Almeida Chapper

Des. Marcos Fagundes Salomão

Des. Manuel Cid Jardim

Des. Roger Ballejo Villarinho

Des^a Simone Maria Nunes

Des.^a Maria Silvana Rotta Tedesco

Des. Rosiul de Freitas Azambuja

Juiz Carlos Alberto May (*Convocado na cadeira vaga em virtude da aposentadoria da Exma. Desembargadora Maria Helena Lisot*)

* É composta por 17 desembargadores. Aprecia e julga *habeas corpus*, *habeas data*, mandados de segurança contra atos de juizes de 1º Grau, conflitos de competência entre juizes de 1º Grau, agravos regimentais, entre outros incidentes processuais.

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS*

Composição a partir de 06/10/2020.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova (*Presidente*)

Des.^a Beatriz Renck

Des.^a Maria Cristina Schaan Ferreira

Des. Emílio Papaléo Zin

Des. Alexandre Corrêa da Cruz

Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo

Des.^a Rejane Souza Pedra

Des. Wilson Carvalho Dias

Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa

Des.^a Maria Madalena Telesca

Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel

Juiz Carlos Henrique Selbach (*Convocado na cadeira da Exma. Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel*)

Juiz Ricardo Fioreze (*Convocado na cadeira do Exmo. Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa*)

* É composta por 11 desembargadores. Aprecia e julga ações rescisórias, ações cautelares relativas aos feitos de sua competência e incidentes processuais a elas vinculados. As ações rescisórias objetivam desfazer uma decisão já transitada em julgado, sob alegação de que houve algum erro, irregularidade ou violação da lei.

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS*

Composição a partir de 06/10/2020.

Des.^a Carmen Izabel Centena Gonzalez (*Presidente*)

Des. Francisco Rossal de Araújo (*Vice-Presidente*)

Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse

Des. Ricardo Carvalho Fraga

Des.^a Flávia Lorena Pacheco

Des. João Pedro Silvestrin

Des. Luiz Alberto de Vargas

Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa

Des.^a Denise Pacheco

Des. Clóvis Fernando Schuch Santos

Juiz Joe Ernando Dezsuta (*Convocado na cadeira do Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin*)

* É composta por 10 desembargadores. Aprecia, concilia e julga os conflitos entre categorias de empregados e empregadores (Dissídios Coletivos), destacando-se, nesse caso, a solução de impasses em casos de movimentos grevistas. O vice-presidente do Tribunal, por delegação do presidente, exerce a Presidência da SDC e conduz reuniões de mediação com representantes das categorias, a fim de resolver os conflitos coletivos previamente ao julgamento.

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO*

Composição a partir de 13/12/2019.

Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda (*Presidente*)

Des.^a Cleusa Regina Halfen

Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo

Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno

Des.^a Lucia Ehrenbrink

Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira

Des. João Batista de Matos Danda

Des. Janney Camargo Bina

* É composta por 8 desembargadores, vinculados a duas Turmas do TRT. Aprecia e julga os recursos cabíveis contra as decisões proferidas pelos juízes das Varas do Trabalho na fase de execução (agravos de petição e agravos de instrumento), ações cautelares relativas aos feitos de sua competência, agravos regimentais, entre outros incidentes processuais. Também edita Orientações Jurisprudenciais, isto é, textos que uniformizam os entendimentos do Tribunal a respeito da matéria, contribuindo para a diminuição do número de recursos interpostos.

COMPOSIÇÃO DAS TURMAS*

1ª TURMA

A partir de 13/12/2019.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova (*Presidente*)

Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti

Des. Fabiano Holz Beserra

Des. Roger Ballejo Villarinho

2ª TURMA

A partir de 18/02/2020.

Des. Alexandre Corrêa da Cruz (*Presidente*)

Des. Clóvis Fernando Schuch Santos

Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo

Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel

Juiz Carlos Henrique Selbach (*Convocado na cadeira da Exma. Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel*)

3ª TURMA

A partir de 13/12/2019.

Des. Ricardo Carvalho Fraga (*Presidente*)

Des.^a Maria Madalena Telesca

Des. Gilberto Souza dos Santos

Des. Marcos Fagundes Salomão

4ª TURMA

A partir de 13/12/2019.

Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse (*Presidente*)

Des. André Reverbel Fernandes

Des. João Paulo Lucena

Des.^a Maria Silvana Rotta Tedesco

5ª TURMA

A partir de 21/06/2019.

Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa (*Presidente*)

Des.^a Rejane Souza Pedra

Des.^a Angela Rosi Almeida Chapper

Des. Manuel Cid Jardon

* O TRT da 4ª Região possui 11 Turmas Julgadoras, cada uma formada por 4 desembargadores. Apreciam e julgam os recursos cabíveis contra as decisões proferidas pelos juízes das Varas do Trabalho na fase de conhecimento (recursos ordinários e agravos de instrumento), além de outras competências definidas no Regimento Interno do Tribunal.

6ª TURMA

A partir de 13/12/2019.

Des.^a Beatriz Renck (*Presidente*)

Des.^a Maria Cristina Schaan Ferreira

Des. Fernando Luiz de Moura Cassal

Des.^a. Simone Maria Nunes

7ª TURMA

A partir de 01/08/2020.

Des. João Pedro Silvestrin (*Presidente*)

Des. Emílio Papaléo Zin (*No exercício da Presidência*)

Des.^a Denise Pacheco

Des. Wilson Carvalho Dias

Juiz Joe Ernando Dezsuta (*Convocado na cadeira do Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin*)

8ª TURMA

A partir de 08/10/2020.

Des. Luiz Alberto de Vargas (*Presidente*)

Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Des.^a. Brígida Joaquina Charão Barcelos

Juiz Carlos Alberto May (*Convocado na cadeira vaga em virtude da aposentadoria da Exma. Desembargadora Maria Helena Lisot*)

9ª TURMA

A partir de 23/06/2018.

Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda (*Presidente*)

Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno

Des.^a Lucia Ehrenbrink

Des. João Batista de Matos Danda

10ª TURMA

A partir de 13/12/2019.

Des.^a Cleusa Regina Halfen (*Presidente*)

Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo

Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira

Des. Janney Camargo Bina

11ª TURMA

A partir de 08/10/2020.

Des.^a Flávia Lorena Pacheco (*Presidente*)

Des.^a. Vania Cunha Mattos

Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa

Des. Rosiul de Freitas Azambuja

Juiz Ricardo Fioreze (*Convocado na cadeira do Exmo. Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa*)

JUÍZES TITULARES

Listagem de antiguidade.

Carlos Alberto May – *Vara do Trabalho de Alvorada*
Luis Carlos Pinto Gastal – *Vara do Trabalho de Arroio Grande*
Roberto Antonio Carvalho Zonta – *11ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Luiz Fernando Bonn Henzel – *3ª Vara do Trabalho de Canoas*
Joe Ernando Deszuta – *2ª Vara do Trabalho de Gramado*
Mauricio Schmidt Bastos – *3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo*
Frederico Russomano – *3ª Vara do Trabalho de Pelotas*
André Luiz Schech – *Vara do Trabalho de Encantado*
Eny Ondina Costa da Silva – *8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Anita Job Lübbe – *13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Edson Pecis Lerrer – *22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
José Luiz Dibe Vescovi – *2ª Vara do Trabalho de Taquara*
Carlos Henrique Selbach – *Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul*
Luciane Cardoso Barzotto – *29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Ana Ilca Härter Saalfeld – *4ª Vara do Trabalho de Pelotas*
Horismar Carvalho Dias – *16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Eduardo de Camargo – *1ª Vara do Trabalho de Taquara*
Luiz Antonio Colussi – *9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
José Renato Stangler – *Vara do Trabalho de Soledade*
Edson Moreira Rodrigues – *Vara do Trabalho de Santo Ângelo*
Cacilda Ribeiro Isaacsson – *2ª Vara do Trabalho de Pelotas*
Ary Faria Marimon Filho – *28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Marcelo Papaléo de Souza – *Vara do Trabalho de Vacaria*
Ricardo Fioreze – *15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Rui Ferreira dos Santos – *30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Marcelo Silva Porto – *6ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul*
Celso Fernando Karsburg – *1ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul*
Alexandre Schuh Lunardi – *Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar*
Luis Fettermann Bosak – *3ª Vara do Trabalho de Taquara*
Silvana Martinez de Medeiros – *Vara do Trabalho de Osório*
Jorge Alberto Araujo – *5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Márcia Carvalho Barrili – *4ª Vara do Trabalho de Gravataí*
Paulo André de França Cordovil – *1ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo*
Artur Peixoto San Martin – *1ª Vara do Trabalho de Gramado*
Neusa Líbera Lodi – *2ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul*
Gustavo Fontoura Vieira – *1ª Vara do Trabalho de Santa Maria*
Laura Antunes de Souza – *1ª Vara do Trabalho de Uruguaiana*
Luis Antônio Mecca – *2ª Vara do Trabalho de Erechim*
Daniel de Sousa Voltan – *1ª Vara do Trabalho de Pelotas*

Marilene Sobrosa Friedl – 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Clocemar Lemes Silva – 2ª Vara do Trabalho de Estrela
Bernarda Nubia Toldo – 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul
Daniel Souza de Nonohay – 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
André Ibaños Pereira – 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Maria Teresa Vieira da Silva Oliveira – 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Adriano Santos Wilhelms – Vara do Trabalho de Farroupilha
Simone Silva Ruas – 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande
Leandro Krebs Gonçalves – 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Alcides Otto Flinkerbusch – 3ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Marcelo Caon Pereira – 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior – 1ª Vara do Trabalho de Esteio
Patricia Heringer – 2ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo
Maurício Machado Marca – 2ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Rogério Donizete Fernandes – 1ª Vara do Trabalho de Estrela
Fernando Formolo – 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria
Luís Ernesto dos Santos Veçozzi – Vara do Trabalho de Ijuí
Volnei de Oliveira Mayer – Vara do Trabalho de Estância Velha
Jarbas Marcelo Reinicke – 4ª Vara do Trabalho de São Leopoldo
Ivanildo Vian – Vara do Trabalho de Três Passos
Silvionei do Carmo – 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves
Flávia Cristina Padilha Vilande – Vara do Trabalho de Rosário do Sul
Márcio Lima do Amaral – 2ª Vara do Trabalho de Esteio
Carla Sanvicente Vieira – 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Janaína Saraiva da Silva – 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo
Ingrid Loureiro Irion – 4ª Vara do Trabalho de Canoas
Fabiane Rodrigues da Silveira Trindade Emery – 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Patrícia Dornelles Peressutti – Vara do Trabalho de Viamão
Adriana Freires – 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga
Simone Moreira Oliveira – 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Valdete Souto Severo – 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Maristela Bertei Zanetti – Vara do Trabalho de Cruz Alta
Ana Julia Fazenda Nunes – 3ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Rafael da Silva Marques – 4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Cinara Rosa Figueiró – 4ª Vara do Trabalho de Taquara
Glória Valério Bangel – 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Luciano Ricardo Cembranel – 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
Eduardo Duarte Elyseu – Vara do Trabalho de São Gabriel
Renato Barros Fagundes – 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Candice Von Reisswitz – 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Odete Carlin – 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
Luciana Böhm Stahnke – 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Cintia Edler Bitencourt – 1ª Vara do Trabalho de Gravataí
Cristiane Bueno Marinho – 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
Cristina Bastiani – 4ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo

José Carlos Dal Ri – *5ª Vara do Trabalho de Canoas*
Raquel Nenê Santos – *2ª Vara do Trabalho de Santa Rosa*
Julieta Pinheiro Neta – *25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Luis Ulysses do Amaral de Pauli – *Vara do Trabalho de Guaíba*
Lina Gorczewski – *Vara do Trabalho de Montenegro*
André Vasconcellos Vieira – *3ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo*
Déborah Madruga Costa Lunardi – *Vara do Trabalho de Santana do Livramento*
Fabiana Gallon – *Vara do Trabalho de Alegrete*
Gilberto Destro – *Vara do Trabalho de Triunfo*
Rachel de Souza Carneiro Méndez – *2ª Vara do Trabalho de Rio Grande*
Adriana Moura Fontoura – *Vara do Trabalho de Camaquã*
Patrícia Helena Alves de Souza – *1ª Vara do Trabalho de Sapiranga*
Carolina Santos Costa – *24ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Deise Anne Longo – *1ª Vara do Trabalho de Erechim*
Luís Henrique Bisso Tatsch – *1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha*
Diogo Souza – *2ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha*
Graciela Maffei – *1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves*
Elson Rodrigues da Silva Junior – *26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Adair João Magnaguagno – *5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul*
Raquel Hochmann de Freitas – *21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Marcelo Bergmann Hentschke – *20ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Bárbara Schönhofen Garcia – *Vara do Trabalho de Torres*
Rozi Engelke – *12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
Eliane Covolo Melgarejo – *2ª Vara do Trabalho de Canoas*
Giovani Martins de Oliveira – *3ª Vara do Trabalho de Rio Grande*
Paula Silva Rovani Weiler – *Vara do Trabalho de Lagoa Vermelha*
Rita Volpato Bischoff – *5ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo*
Almiro Eduardo de Almeida – *2ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul*
Lenara Aita Bozzetto – *Vara do Trabalho de São Borja*
Mariana Roehe Flores Arancibia – *2ª Vara do Trabalho de Sapiranga*
Eduardo Vianna Xavier – *1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo*
José Frederico Sanches Schulte – *1ª Vara do Trabalho de Canoas*
Carolina Hostyn Gralha – *1ª Vara do Trabalho de Lajeado*
Marcele Cruz Lanot Antoniazzi – *1ª Vara do Trabalho de Bagé*
Ligia Maria Fialho Belmonte – *Vara do Trabalho de Palmeira das Missões*
Adriana Seelig Gonçalves – *2ª Vara do Trabalho de Gravataí*
Luciana Kruse – *3ª Vara do Trabalho de Gravataí*
Denilson da Silva Mroginski – *Vara do Trabalho de Santiago*
Juliana Oliveira – *3ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul*
Fabiola Schivitz Dornelles Machado – *Vara do Trabalho de São Jerônimo*
Rodrigo Trindade de Souza – *2ª Vara do Trabalho de Lajeado*
Maria Cristina Santos Perez – *3ª Vara do Trabalho de Erechim*
Aline Doral Stefani Fagundes – *2ª Vara do Trabalho de Bagé*
Nivaldo de Souza Junior – *4ª Vara do Trabalho de Rio Grande*
Maurício de Moura Peçanha – *Vara do Trabalho de Carazinho*

JUÍZES SUBSTITUTOS

Listagem de antiguidade.

Sonia Maria Pozzer	Nadir Fátima Zanotelli Coimbra
Ana Carolina Schild Crespo	Eduardo Batista Vargas
Rita de Cássia Azevedo de Abreu	Ana Paula Keppeler Fraga
Patricia Iannini dos Santos	Marcia Padula Mucenic
Fernanda Probst Marca	Matheus Brandão Moraes
Elizabeth Bacin Hermes	Carlos Ernesto Maranhão Busatto
Rafaella Duarte Costa	Lúcia Rodrigues de Matos
Daniela Elisa Pastório	Charles Lopes Kuhn
Adriana Kunrath	Daniela Meister Pereira
Gustavo Jaques	Thiago Boldt de Souza
Rubiane Solange Gassen Assis	Carolina Cauduro Dias de Paiva
Cesar Zucatti Pritsch	Milena Ody
Max Carrion Brueckner	Rodrigo Machado Jahn
Laura Balbuena Valente Gabriel	Felipe Lopes Soares
Glória Mariana da Silva Mota	Patricia Zeilmann Costa
Rodrigo de Almeida	Evandro Luís Urnau
Vinícius Daniel Petry	Ivanise Marilene Uhlig de Barros
Aline Veiga Borges	Kelen Patrícia Bagetti
Guilherme da Rocha Zambrano	Giani Gabriel Cardozo
Tiago Mallmann Sulzbach	Marcos Rafael Pereira Pizino
Jefferson Luiz Gaya de Goes	Gustavo Pusch
Luciana Caringi Xavier	Cláudia Elisandra de Freitas Carpenedo
Ana Luiza Barros de Oliveira	Maurício Joel Zanotelli
Luís Fernando da Costa Bressan	André Sessim Parisenti
Fabiane Martins	Eliseu Cardozo Barcellos
Edenilson Ordoque Amaral	Edenir Barbosa Domingos
Oswaldo Antonio da Silva Stocher	Gabriela Lenz de Lacerda
Luísa Rumi Steinbruch	Rafael Moreira de Abreu
Daniela Floss	Rachel Albuquerque de Medeiros Mello
Carolina Toaldo Duarte da Silva Firpo	Jaqueline Maria Menta
Raquel Gonçalves Seara	Átila da Rold Roesler
Valtair Noschang	Bárbara Fagundes
Ana Paula Kotlinsky Severino	Adriana Ledur
Fernanda Guedes Pinto Cranston Woodhead	Mateus Crocoli Lionzo
Gustavo Friedrich Trierweiler	Sheila Spode

Cíntia Machado de Oliveira
Jorge Fernando Xavier de Lima
Fernando Reichenbach
Felipe Jakobson Lerrer
Patrícia Bley Heim
Taíse Sanchi Ferrão
Roberta Testani
Maurício Graeff Burin
Marcela Casanova Viana Arena
Marina dos Santos Ribeiro
Sheila dos Reis Mondin Engel
Rafael Flach
Rafael Fidelis de Barros
Fabrício Luckmann
Bruno Marcos Guarnieri
Cássia Ortolan Grazziotin
Vinícius de Paula Löblein
Diogo Guerra
Caroline Bitencourt Colombo
Mariana Piccoli Lerina
Marines Denkievicz Tedesco Fraga
Mariana Vieira da Costa
Bruno Feijó Siegmann
Tiago dos Santos Pinto da Motta
Camila Tesser Wilhelms
Andréia Cristina Bernardi Wiebbelling
Gilmara Pavão Segala
Paulo Roberto Dornelles Junior
Paulo Pereira Müzell Junior
Rodrigo de Mello
Augusta Pölking Wortmann
Bruna Gusso Baggio
Giovane Brzostek
Carolina Quadrado Ilha
Beatriz Fedrizzi Bernardon
Aline Rebello Duarte Schuck
Giovane da Silva Gonçalves
Amanda Stefania Fisch

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*

Administração: 01/10/2019 a 30/09/2021

Procuradora-Chefe
PT Mariana Furlan Teixeira

Vice-Procurador-Chefe
PT Rafael Foresti Pego

Procurador-Chefe Substituto
PRT Victor Hugo Laitano

Coordenadoria de Atuação em 2ª Grau de Jurisdição (Listagem por ordem de antiguidade)

PRT Luiz Fernando Mathias Vilar	PRT Leandro Araujo
PRT Victor Hugo Laitano (<i>Procurador-Chefe Substituto</i>)	PRT Paulo Joarês Vieira (<i>Coordenador Eventual da Coord.2</i>)
PRT Beatriz de Holleben Junqueira Fialho	PRT Aline Maria Homrich Schneider Conzatti
PRT Paulo Eduardo Pinto de Queiroz	PRT Adriane Arnt Herbst
PRT Lourenço Agostini de Andrade (<i>Coordenador Substituto da Coord2</i>)	PT Cristiano Bocorny Correa
PRT Silvana Ribeiro Martins	PT Márcia Bacher Medeiros (<i>Coordenadora da Coord.2</i>)
PRT Maria Cristina Sanchez Gomes Ferreira	

Coordenadoria de Atuação em 1ª Grau de Jurisdição (Listagem por ordem de antiguidade)

PT Márcia Medeiros de Farias	PT Aline Zerwes Bottari Brasil
PT Marcelo Goulart (<i>Coord. Substituto da Coord 1</i>)	PT Rogério Uzun Sanfelici Fleischmann
PT Ivo Eugênio Marques	PT Luiz Alessandro Machado
PT Viktor Byruchko Junior	PT Juliana Hörlle Pereira
PT Marlise Souza Fontoura	PT Noedi Rodrigues da Silva
PT Ivan Sérgio Camargo dos Santos (<i>Coordenador Substituto da Coord 1</i>)	PT Itaboray Bocchi da Silva
PT Philippe Gomes Jardim (<i>Corregedor-Adjunto, com dedicação exclusiva</i>)	PT Patrícia de Mello Sanfelici Fleischmann
PT Paula Rousseff Araujo	PT Luciano Lima Leivas (<i>Vice-Coordenador Nacional da Codemat</i>)
PT Sheila Ferreira Delpino	PT Carlos Carneiro Esteves Neto
PT Gilson Luiz Laydner de Azevedo (<i>Coordenador da Coord 1</i>)	PT Bernardo Mata Schuch
	PT Juliana Bortoncello Ferreira (<i>Coord. da Coord 1</i>)
	PT Mariana Furlan Teixeira (<i>Procuradora-Chefe</i>)
	PT Tayse de Alencar Macário da Silva

* As abreviações "PRT" e "PT" referem-se, respectivamente, a "Procurador Regional do Trabalho" e "Procurador do Trabalho", utilizadas no sítio do Ministério do Trabalho do Rio Grande do Sul na internet (<http://www.prt4.mpt.mp.br>).

Interior

Caxias do Sul

PT Rodrigo Maffei (*Coordenador*)
PT Amanda Fernandes Ferreira Broecker
PT Rafael Foresti Pego (*Vice-Procurador-Chefe*)
PT Raphael Fabio Lins e Cavalcanti (*Coordenador Substituto*)

Novo Hamburgo

PT Fernanda Estrela Guimarães
PT Mônica Fenalti Delgado Pasetto (*Coordenadora*)
PT Fernanda Arruda Dutra (*Coord. Substituta*)

Passo Fundo

PT Flávia Bornéo Funck (*Coord. Substituta*)
PT Priscila Dibi Schvarcz (*Coordenadora*)
PT Martha Diverio Kruse

Pelotas

PT Rubia Vanessa Canabarro (*Coordenadora*)
PT Laura Freire Fernandes
PT Jéssica Marcela Schneider (*Coord. Substituta*)
PT Ana Lúcia Stumpf González (*Vice-Coordenadora Nacional da Coordigualdade*)

Santa Cruz do Sul

PT Enéria Thomazini
PT Márcio Dutra da Costa (*Coord. Substituto*)
PT Thaís Fidelis Alves Bruch (*Coordenadora*)

Santa Maria

PT Evandro Paulo Brizzi
PT Bruna Iensen Desconzi (*Coord. Substituta*)
PT Alexandre Marin Ragagnin (*Coordenador*)

Santo Ângelo

PT Roberto Portela Mildner
PT Fernanda Alitta Moreira da Costa

Uruguaiana

PT André Luis Ruschel Finger (*Coordenador*)
PT Lucas Santos Fernandes (*Coord. Substituto*)

Representantes Regionais nas Coordenadorias Nacionais

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (Coordinfância)

PT Patrícia de Mello Sanfelici Fleischmann (*Coordenadora*)
PT Marlise Souza Fontoura (*Vice-Coordenadora*)
PRT Silvana Ribeiro Martins (*Suplente Eventual*)

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret)

PT Marcelo Goulart (*Coordenador*)
PT Juliana Bortoncello Ferreira (*Vice-Coordenadora*)

Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap)

PT Thais Fideles Alves Bruch (*Coordenadora*)
PT Bruna Iensen Desconzi (*Vice-Coordenadora*)

Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat)

PT Rogério Uzun Sanfelici Fleischmann (*Coordenador*)
PT Priscila Dibi Schvarcz (*Vice-Coordenadora*)

Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete)

PT Lucas Santos Fernandes (*Coordenador*)
PT Itaboray Bocchi da Silva (*Vice-Coordenador*)

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis)

PT Mônica Fenalti Delgado Pasetto (*Coord.*)
PT Flávia Bornéo Funck (*Vice-Coordenadora*)

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)

PT Bernardo Mata Schuch (*Coordenador*)
PT Carlos Carneiro Esteves Neto (*Vice-Coordenador*)

Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa)

PT Jéssica Marcela Schneider (*Coordenadora*)
PT Laura Freire Fernandes (*Vice-Coordenadora*)

FOROS TRABALHISTAS DA 4ª REGIÃO

MUNICÍPIO-SEDE	JURISDIÇÃO
Alegrete	Alegrete, Manoel Viana
Alvorada	Alvorada
Arroio Grande	Arroio Grande, Cerrito, Herval, Jaguarão, Pedro Osório
Bagé	Aceguá, Bagé, Candiota, Dom Pedrito, Hulha Negra, Lavras do Sul, Pedras Altas, Pinheiro Machado (2 Varas do Trabalho e Posto de Dom Pedrito)
Bento Gonçalves	Bento Gonçalves, Boa Vista do Sul, Carlos Barbosa, Coronel Pilar, Cotiporã, Dois Lajeados, Fagundes Varela, Garibaldi, Guabiju, Monte Belo do Sul, Nova Araçá, Nova Bassano, Nova Prata, Paraí, Pinto Bandeira, Protásio Alves, Santa Tereza, São Jorge, São Valentim do Sul, Veranópolis, Vila Flores, Vista Alegre do Prata (2 Varas do Trabalho e Posto de Nova Prata)
Cachoeira do Sul	Agudo, Caçapava do Sul, Cachoeira do Sul, Cerro Branco, Novo Cabrais, Paraíso do Sul, Santana da Boa Vista
Cachoeirinha	Cachoeirinha (2 Varas do Trabalho)
Camaquã	Amaral Ferrador, Arambaré, Camaquã, Cerro Grande do Sul, Chuvisca, Cristal, Dom Feliciano, São Lourenço do Sul, Sentinela do Sul, Tapes (Posto de São Lourenço do Sul)
Canoas	Canoas, Nova Santa Rita (5 Varas do Trabalho)
Carazinho	Almirante Tamandaré do Sul, Carazinho, Chapada, Colorado, Coqueiros do Sul, Gramado dos Loureiros, Lagoa dos Três Cantos, Não-Me-Toque, Nonoai, Rio dos Índios, Santo Antônio do Planalto, Tapera, Tio Hugo, Três Palmeiras, Victor Graeff

Caxias do Sul	Antônio Prado, Caxias do Sul, Flores da Cunha, Nova Pádua, São Marcos (6 Varas do Trabalho)
Cruz Alta	Boa Vista do Cadeado, Boa Vista do Incra, Cruz Alta, Fortaleza dos Valos, Ibirubá, Quinze de Novembro, Tupanciretã
Encantado	Anta Gorda, Capitão, Doutor Ricardo, Encantado, Guaporé, Ilópolis, Muçum, Nova Bréscia, Putinga, Relvado, Roca Sales, União da Serra, Vespasiano Corrêa
Erechim	Aratiba, Áurea, Barão de Cotegipe, Barra do Rio Azul, Benjamin Constant do Sul, Campinas do Sul, Carlos Gomes, Centenário, Charrua, Cruzaltense, Entre Rios do Sul, Erebangó, Erechim, Erval Grande, Estação, Faxinalzinho, Floriano Peixoto, Gaurama, Getúlio Vargas, Ipiranga do Sul, Itatiba do Sul, Jacutinga, Marcelino Ramos, Mariano Moro, Paulo Bento, Ponte Preta, Quatro Irmãos, São Valentim, Severiano de Almeida, Três Arroios, Viadutos (3 Varas do Trabalho)
Estância Velha	Dois Irmãos, Estância Velha, Ivoti, Lindolfo Collor, Morro Reuter, Picada Café, Presidente Lucena, Santa Maria do Herval
Esteio	Esteio (2 Varas do Trabalho)
Estrela	Bom Retiro do Sul, Colinas, Estrela, Fazenda Vilanova, Imigrante, Paverama, Poço das Antas, Teutônia, Westfália (2 Varas do Trabalho)
Farroupilha	Farroupilha, Nova Roma do Sul
Frederico Westphalen	Alpestre, Ametista do Sul, Caiçara, Cristal do Sul, Dois Irmãos das Missões, Erval Seco, Frederico Westphalen, Iraí, Jaboticaba, Novo Tiradentes, Palmitinho, Pinhal, Pinheirinho do Vale, Planalto, Rodeio Bonito, Seberi, Taquaraçu do Sul, Trindade do Sul, Vicente Dutra, Vista Alegre

Gramado	Cambará do Sul, Canela, Gramado, Nova Petrópolis, São Francisco de Paula (2 Varas do Trabalho)
Gravataí	Glorinha, Gravataí (4 Varas do Trabalho)
Guaíba	Barra do Ribeiro, Eldorado do Sul, Guaíba, Mariana Pimentel, Sertão Santana
Ijuí	Ajuricaba, Augusto Pestana, Bozano, Coronel Barros, Ijuí, Jóia, Nova Ramada
Lagoa Vermelha	André da Rocha, Barracão, Cacique Doble, Capão Bonito do Sul, Caseiros, Ciríaco, David Canabarro, Ibiaçá, Ibiraiaras, Lagoa Vermelha, Machadinho, Maximiliano de Almeida, Muitos Capões, Muliterno, Paim Filho, Sananduva, Santo Expedito do Sul, São João da Urtiga, São José do Ouro, Tupanci do Sul
Lajeado	Arroio do Meio, Canudos do Vale, Coqueiro Baixo, Cruzeiro do Sul, Forquetinha, Lajeado, Marques de Souza, Progresso, Santa Clara do Sul, Sério, Travesseiro (2 Varas do Trabalho)
Montenegro	Barão, Brochier, Harmonia, Maratá, Montenegro, Pareci Novo, Salvador do Sul, São José do Sul, São Pedro da Serra
Novo Hamburgo	Novo Hamburgo, (5 Varas do Trabalho)
Osório	Balneário Pinhal, Capivari do Sul, Caraá, Cidreira, Imbé, Mostardas, Osório, Palmares do Sul, Santo Antônio da Patrulha, Tavares, Tramandaí (Posto de Tramandaí)
Palmeira das Missões	Barra Funda, Boa Vista das Missões, Cerro Grande, Condor, Constantina, Engenho Velho, Lajeado do Bugre, Liberato Salzano, Nova Boa Vista, Novo Barreiro, Novo Xingu, Palmeira das Missões, Panambi, Pejuçara, Ronda Alta, Rondinha, Sagrada Família, Saldanha Marinho, Santa Bárbara do Sul, São José das Missões, São Pedro das Missões, Sarandi (Posto de Panambi)

Passo Fundo	Água Santa, Camargo, Casca, Coxilha, Ernestina, Gentil, Itapuca, Marau, Mato Castelhana, Montauri, Nicolau Vergueiro, Nova Alvorada, Passo Fundo, Pontão, Santa Cecília do Sul, Santo Antônio do Palma, São Domingos do Sul, Serafina Corrêa, Sertão, Tapejara, Vanini, Vila Lângaro, Vila Maria (4 Varas do Trabalho e Posto de Marau)
Pelotas	Arroio do Padre, Canguçu, Capão do Leão, Morro Redondo, Pelotas, Piratini, Turuçu (4 Varas do Trabalho)
Porto Alegre	Porto Alegre (30 Varas do Trabalho)
Rio Grande	Rio Grande, São José do Norte (4 Varas do Trabalho)
Rosário do Sul	Cacequi, Rosário do Sul
Santa Cruz do Sul	Arroio do Tigre, Boqueirão do Leão, Candelária, Encruzilhada do Sul, Estrela Velha, Herveiras, Ibarama, Lagoa Bonita do Sul, Mato Leitão, Pantano Grande, Passa Sete, Passo do Sobrado, Rio Pardo, Santa Cruz do Sul, Segredo, Sinimbu, Sobradinho, Vale do Sol, Venâncio Aires, Vera Cruz (3 Varas do Trabalho)
Santa Maria	Dilermando de Aguiar, Dona Francisca, Faxinal do Soturno, Formigueiro, Itaara, Ivorá, Jari, Júlio de Castilhos, Mata, Nova Palma, Pinhal Grande, Quevedos, Restinga Seca, Santa Maria, São João do Polêsine, São Martinho da Serra, São Pedro do Sul, São Sepé, Silveira Martins, Toropi (2 Varas do Trabalho)
Santa Rosa	Alecrim, Alegria, Campina das Missões, Cândido Godói, Doutor Maurício Cardoso, Giruá, Horizontina, Independência, Novo Machado, Porto Lucena, Porto Mauá, Porto Vera Cruz, Santa Rosa, Santo Cristo, São José do Inhacorá, São Paulo das Missões, Senador Salgado Filho, Três de Maio, Tucunduva, Tuparendi, Ubiretama (2 Varas do Trabalho)

Santa Vitória do Palmar	Chuí, Santa Vitória do Palmar
Santana do Livramento	Quaraí, Santana do Livramento
Santiago	Bossoroca, Capão do Cipó, Itacurubi, Jaguari, Nova Esperança do Sul, Santiago, São Francisco de Assis, São Vicente do Sul, Unistalda
Santo Ângelo	Caibaté, Catuípe, Cerro Largo, Dezesesseis de Novembro, Entre-Ijuís, Eugênio de Castro, Guarani das Missões, Mato Queimado, Pirapó, Porto Xavier, Rolador, Roque Gonzales, Salvador das Missões, Santo Ângelo, São Luiz Gonzaga, São Miguel das Missões, São Nicolau, São Pedro do Butiá, Sete de Setembro, Vitória das Missões
São Borja	Garruchos, Itaqui, Maçambará, Santo Antônio das Missões, São Borja (Posto de Itaqui)
São Gabriel	Santa Margarida do Sul, São Gabriel, Vila Nova do Sul
São Jerônimo	Arroio dos Ratos, Barão do Triunfo, Butiá, Charqueadas, General Câmara, Minas do Leão, São Jerônimo, Vale Verde
São Leopoldo	Alto Feliz, Bom Princípio, Capela de Santana, Feliz, Linha Nova, Portão, São José do Hortêncio, São Leopoldo, São Sebastião do Caí, São Vendelino, Tupandi, Vale Real (4 Varas do Trabalho e Posto de São Sebastião do Caí)
Sapiranga	Araricá, Campo Bom, Nova Hartz, Sapiranga (3 Varas do Trabalho)
Sapucaia do Sul	Sapucaia do Sul (2 Varas do Trabalho)
Soledade	Alto Alegre, Arvorezinha, Barros Cassal, Campos Borges, Espumoso, Fontoura Xavier, Gramado Xavier, Ibirapuitã, Jacuizinho, Lagoão, Mormaço, Pouso Novo, Salto do Jacuí, São José do Herval, Selbach, Soledade, Tunas

Taquara	Igrejinha, Parobé, Riozinho, Rolante, Taquara, Três Coroas (4 Varas do Trabalho)
Torres	Arroio do Sal, Capão da Canoa, Dom Pedro de Alcântara, Itati, Mampituba, Maquiné, Morrinhos do Sul, Terra de Areia, Torres, Três Cachoeiras, Três Forquilhas, Xangri-lá (Posto de Capão da Canoa)
Três Passos	Barra do Guarita, Boa Vista do Buricá, Bom Progresso, Braga, Campo Novo, Chiapetta, Coronel Bicaco, Crissiumal, Derrubadas, Esperança do Sul, Humaitá, Inhacorá, Miraguaí, Nova Candelária, Redentora, Santo Augusto, São Martinho, São Valério do Sul, Sede Nova, Tenente Portela, Tiradentes do Sul, Três Passos, Vista Gaúcha
Triunfo	Tabaí, Taquari, Triunfo (Posto de Taquari)
Uruguaiana	Barra do Quaraí e Uruguaiana (2 Varas do Trabalho)
Vacaria	Bom Jesus, Campestre da Serra, Esmeralda, Ipê, Jaquirana, Monte Alegre dos Campos, Pinhal da Serra, São José dos Ausentes, Vacaria
Viamão	Viamão

POSTOS AVANÇADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO*

MUNICÍPIO-SEDE

Capão da Canoa
(Vara do Trabalho de Torres)

Dom Pedrito
(Foro Trabalhista de Bagé)

Itaqui
(Vara do Trabalho de São Borja)

Marau
(Foro Trabalhista de Passo Fundo)

Nova Prata
(Foro Trabalhista de Bento Gonçalves)

Panambi
(Vara do Trabalho de Palmeira das Missões)

São Lourenço do Sul
(Vara do Trabalho de Camaquã)

ABRANGÊNCIA

Capão da Canoa, Maquiné, Xangri-lá

Dom Pedrito

Itaqui, Maçambará

Camargo, Casca, Gentil, Itapuca, Marau, Montauri, Nicolau Vergueiro, Nova Alvorada, Santo Antônio do Palma, São Domingos do Sul, Serafina Corrêa, Vanini, Vila Maria

Cotiporã, Fagundes Varela, Guabiju, Nova Araçá, Nova Bassano, Nova Prata, Paraí, Protásio Alves, São Jorge, Veranópolis, Vila Flores, Vista Alegre do Prata

Condor, Panambi, Pejuçara, Saldanha Marinho, Santa Bárbara do Sul

São Lourenço do Sul

* Denominação alterada pela Portaria nº 3.280, de 17 de junho de 2014, que modificou as nomenclaturas de unidades judiciárias e administrativas e de cargos em comissão e funções comissionadas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

São Sebastião do Caí
(Vara do Trabalho de São Leopoldo)

Alto Feliz, Bom Princípio, Capela de Santana, Feliz, Linha Nova, São José do Hortêncio, São Sebastião do Caí, São Vendelino, Tupandi, Vale Real

Taquari
(Vara do Trabalho de Triunfo)

Tabaí, Taquari

Tramandaí
(Vara do Trabalho de Osório)

Balneário Pinhal, Cidreira, Imbé, Tramandaí

SUMÁRIO

SUMÁRIO

Doutrina

O AQUECIMENTO DA ECONOMIA E O PLENO EMPREGO GERADO PELA REFORMA TRABALHISTA: mitos e verdades

Helena Kugel Lazzarin e Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior 37

CORONAVÍRUS E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Michaella Fregapani Lanner 59

STATUS DA EMPREGABILIDADE SEGUNDO A RIQUEZA DA NAÇÃO: investigação dos atratores sistêmicos para desbloqueio do Direito do Trabalho

Leonel Severo Rocha, Júlia Francieli Neves de Oliveira, Luiz Fernando Lourenço Guimarães 73

A TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PARA O TEMA Nº 725 E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: análise do acórdão proferido pelo STF no julgamento do RE nº 958.252/MG

Candice von Reisswitz e Guilherme Rafael Volkmann 89

Acórdãos 111

Sentenças 353

Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região 391

Precedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região 423

Teses Jurídicas Prevalentes 437

Orientações Jurisprudenciais da Seção Especializada em Execução 443

Registros 463

Índice analítico e remissivo dos acórdãos 493

Índice analítico e remissivo das sentenças 507

DOCTRINA

O AQUECIMENTO DA ECONOMIA E O PLENO EMPREGO GERADO PELA REFORMA TRABALHISTA: mitos e verdades

HEATING UP OF THE ECONOMY AND FULL EMPLOYMENT GENERATED BY LABOR REFORM: myths and truths

Helena Kugel Lazzarin*

Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior**

RESUMO: O presente artigo objetiva analisar o discurso utilizado para defender a necessidade de uma reforma na legislação laboral brasileira, que culminou na publicação da Lei nº 13.467, de 2017, a chamada “reforma trabalhista”; os resultados alcançados após dois anos de vigência da referida lei; as principais alterações advindas da reforma; e, por fim, demonstrar a ofensa ao princípio da proteção que a nova lei representa. A pesquisa é de cunho bibliográfico e utiliza autores nacionais e internacionais, bem como leituras e pesquisas em livros, artigos de revistas, sites oficiais e legislação nacional e internacional.

* Advogada no Escritório Lazzarin Advogados Associados. Doutoranda em Direito na UNISINOS. Mestre em Direito pela UNISINOS. Bacharel em Direito e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Pesquisadora nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital: retrocesso social e avanços possíveis, vinculado à UFRGS/USP/CNPQ. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas PUCRS/CNPQ Estado, Processo e Sindicalismo. Integrante do Núcleo de Direitos Humanos da UNISINOS. Parecerista da Revista da AGU - Advocacia-Geral da União. Membro do Comitê de Ética em Pesquisa no Sistema de Saúde Mãe de Deus - CEP/SSMD. Professora Convidada dos Cursos de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da FEMARGS e da UNISINOS. Professora integrante do corpo docente do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da PUCRS. Autora de artigos científicos e de capítulos pertencentes a obras coletivas, bem como do livro “A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: as insuficiências legais e o tratamento igualitário no Brasil”. E-mail: helenalazzarin@gmail.com.

** Juiz do Trabalho, titular da 4ª Vara de Novo Hamburgo/RS. Vice-Presidente da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 4ª Região - AMATRA IV no biênio 2014/16. Especialista e Mestre em Direitos Fundamentais pela PUCRS. Professor convidado da PUC, UNISINOS, FEMARGS, UCS, FEEVALE e FMP dos Cursos de Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Ex-professor da Faculdade de Direito da PUC. Autor de diversos artigos e capítulos publicados em periódicos nacionais e obras coletivas, bem como autor dos livros “A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores” e “Processo do Trabalho: uma interpretação constitucional contemporânea a partir da teoria dos direitos fundamentais”. E-mail: rubensjunior0205@hotmail.com.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Reforma trabalhista. Princípio da proteção.

ABSTRACT: This article aims to analyze the discourse used to defend the need for a reform in Brazilian labor law, which culminated in the publication of Law No. 13,467, of 2017, the so-called “labor reform”; the results achieved after two years of the said law; the main changes resulting from the reform; and, finally, demonstrate the offense to the principle of protection that the new law represents. The research is of a bibliographic nature and uses national and international authors, as well as readings and research in books, magazine articles, official websites and national and international legislation.

KEYWORDS: Labor law. Labor reform. Protection principle.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Análise do discurso utilizado para justificar a reforma trabalhista; 3 Resultados alcançados após dois anos de vigência: a crise econômica de fato havia sido ocasionada pelo excesso de direitos laborais?; 4 Principais alterações proporcionadas pela Lei nº 13.467/2017; 5 A quebra do princípio da proteção; 6 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as consequências da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017), ou seja, as principais alterações legislativas e as mudanças sociais que ocorreram após sua entrada em vigor. Para isso, primeiramente, será analisado o discurso utilizado para fomentar a reforma da legislação laboral (e seus trâmites). Os resultados alcançados após dois anos de vigência da nova legislação serão explicitados, no sentido de comprovar que as suas justificativas não se concretizaram. Em um segundo momento, serão expostas as principais alterações advindas da reforma trabalhista, como a quitação anual, o trabalho intermitente, a tarifação do dano extrapatrimonial, alterações relativas à jornada de trabalho, entre outras. Por fim, tendo como base as considerações anteriores, a reforma será apresentada como uma ofensa ao princípio da proteção, princípio norteador do Direito do Trabalho.

2 ANÁLISE DO DISCURSO UTILIZADO PARA JUSTIFICAR A REFORMA TRABALHISTA

É possível afirmar que o processo de reforma da legislação laboral iniciou-se em junho de 2016, quando o governo passou a externar suas ideias relativas às reformas estruturais – especialmente quanto à previdência e à legislação trabalhista.

Nesse período, o então Ministro do Trabalho afirmou: “precisamos ter contrato de trabalho que explicita as regras mais claramente, a respeito dos direitos e garantias do trabalhador”. Para justificar, de forma indireta, a ampliação da terceirização, também afirmou que é preciso regulamentar “os serviços especializados” (como se algum serviço não o fosse). O então Ministro da Casa Civil, por sua vez, afirmou que “a década de 40, 46, ficou para trás há muito tempo” e que “essa questão do pactuado *versus* legislado, com sobreposição do pactuado sobre o legislado, isso é o mundo [...] diante da competitividade que se estabeleceu para se ter emprego” (SOUTO MAIOR, 2016).

O cenário passou a ser tão favorável ao setor econômico que, no mês seguinte, em julho de 2016, o então presidente da Confederação Nacional da Indústria afirmou, em uma entrevista:

Sobre as questões trabalhistas, nós vimos agora a França promovendo [uma reforma] sem enviar para o Congresso Nacional. O governo tomou a decisão. Nós, aqui no Brasil, temos [jornada de] 44 horas de trabalho semanal. As centrais sindicais tentam passar para 40. E a França, que tem 36 [horas semanais], passou para a possibilidade de até 80 horas [semanais] e até 12 horas diárias. [...] A razão disso é muito simples: a França perdeu competitividade na indústria e a França está revendo [a legislação trabalhista]. E nós temos de estar abertos a mudanças (MATOSO; ALEGRETTI, 2016).¹

Observa-se, portanto, que naquele momento iniciaram-se as manifestações públicas em defesa de uma “modernização” da legislação trabalhista, no sentido de flexibilizar direitos.

Outro fator que merece consideração com relação a esse período é a posição que o Supremo Tribunal Federal assumiu, como um “agente da reforma”. Em que pese o tribunal superior ter procurado manter inabalados os princípios do Direito do Trabalho (e a própria autoridade da Justiça do Trabalho), diversas foram as decisões que flexibilizaram direitos – as quais favoreceram, de certo modo, o discurso que defendia a necessidade de flexibilização da legislação laboral.²

¹ Saliencia-se que Robson Braga equivocou-se ao falar da reforma trabalhista adotada na França. A reforma prevê jornada semanal de 60 horas, e não de 80, conforme referido. Ainda, a previsão é referente a casos excepcionais (MATOSO; ALEGRETTI, 2016).

² A título exemplificativo, citam-se os julgamentos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.842, através da qual o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o dispositivo da Lei nº 11.901, de 2009, que estipula a jornada de trabalho de bombeiros civis em 12 horas para cada 36 horas de

Antes do projeto de reforma propriamente dito, outros Projetos de Lei foram apresentados ou movimentados, como foi o caso do Projeto de Lei nº 4.302/98, o qual rapidamente transformou-se na Lei nº 13.429, de 2017, sobre terceirização.

O próprio Projeto de Lei nº 6.787/2016, inicialmente, quando proposto, tinha apenas nove páginas e alterava sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, em apenas quatro meses³ transformou-se em um texto com 132 páginas, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (entre artigos e parágrafos), todos no mesmo sentido: de proteger os grandes conglomerados econômicos (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 23).

O substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016, em abril de 2017, foi aprovado na Câmara dos Deputados e, em maio de 2017, começou a tramitar no Senado, tornando-se o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

O discurso utilizado para defender a urgente reforma da Consolidação das Leis do Trabalho foi baseado, especialmente, em dois argumentos: melhora da economia nacional e redução do desemprego. Esses argumentos são evidenciados na própria justificativa do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, elaborada pelo relator, Deputado Roberto Marinho.

O combate ao desemprego é mencionado em diversas passagens da justificativa:

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade [...]. É com essa visão particular que vislumbramos a presente

descanso, com a limitação de jornada máxima de 36 horas semanais, contrariando a limitação de jornada estabelecida no artigo 7º da Constituição Federal; e o julgamento do Recurso Extraordinário nº 693.456, Tema 531, o qual declarou a constitucionalidade do desconto do salário nos dias de greve.

³ Se considerar, no entanto, que a tramitação teve início em 09 de fevereiro de 2017, quando foi instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como relator o então Deputado Rogério Marinho, o tempo é menor, em torno de dois meses.

modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real [...]. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores (BRASIL, 2016).

A crise econômica também é mencionada em diversas passagens da justificativa, assim como a necessidade de criar uma legislação favorável ao setor empresarial. Em um dos trechos, consta a afirmação: “o povo anseia por liberdade, anseia por emprego, deseja poder empreender com segurança”.

O momento pelo qual passamos é simbólico. Desde 1901, ano em que primeiro se aferiu o Produto Interno Bruto do país, não passamos por uma situação tão difícil. Já são três anos consecutivos de crescimento negativo, de perdas econômicas, de perda de conquistas. São pessoas que, de uma hora para outra, perdem seus empregos, se veem afundadas em dívidas e tomadas pela desesperança [...]. A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas. [...] Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuem um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. [...] Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e os trabalhadores submetidos ao trabalho informal (BRASIL, 2016).

Afirma, ainda, o relator: “Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia” (BRASIL, 2016).

Outros dois argumentos bastante utilizados para fomentar a flexibilização da legislação laboral, os quais foram também expressos na justificativa do projeto, são o intuito de proporcionar segurança jurídica à população e de reduzir o número de processos – julgado como excessivo – que tramita na Justiça do Trabalho.

Relativamente à segurança jurídica, consta na justificativa:

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho (BRASIL, 2016).

Sobre o número de processos existente na Justiça Especializada, assim registrou o relator Rogério Marinho:

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. [...] Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. [...] Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância [...] (BRASIL, 2016).

Quanto ao número de processos que tramita na Justiça do Trabalho, em sentido oposto à justificativa expressa pelo relator, o Conselho Nacional de Justiça (2016) aponta, em suas pesquisas, que a rescisão do contrato de trabalho e o inadimplemento de verbas rescisórias são os temas presentes no maior número de casos do Poder Judiciário. Os demais assuntos que aparecem com frequência são: seguro desemprego, remuneração, verbas indenizatórias, diferenças salariais e responsabilidade civil do empregador e/ou indenização por dano moral.

Destaca-se que o discurso adotado em prol da reforma trabalhista de 2017 – resumido na justificativa do projeto, conforme analisado – foi, em diversas ocasiões, corroborado por figuras importantes pertencentes ao âmbito jurídico-laboral. O então Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, referia, ao defender “para um Brasil maior, um Estado menor” (BRAGON, 2017):

Do jeito que está vamos aumentar o desemprego, então temos que fazer alguma coisa. [...] Se nós não resolvermos o problema trabalhista, se não tiver alguma coisa para reestruturar a nossa economia, podemos desestruturá-la a tal ponto que daí estaríamos caminhando para uma Venezuela (BRAGON, 2017).

Essa, entre outras falas públicas (incluindo de outros operadores do Direito do Trabalho), forneciam sustentação para que o projeto de flexibilização da legislação trabalhista prosseguisse.

A existência de deficiências técnicas foi reconhecida no Projeto, mas, para evitar que o documento fosse aprovado com emendas (o que implicaria o retorno à Câmara), constou no parecer a recomendação de que o Presidente da República, por meio de medidas provisórias, promovesse as alterações propostas (SOUTO MAIOR; ROCHA, 2017, p. 25). Diante disso, em junho de 2017, o Plenário do Senado aprovou, sob regime de urgência, o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, sem modificações. Na ocasião, cumpre mencionar, o Portal do Senado apresentava uma pesquisa (2017) na qual 172.168 pessoas se posicionaram contra o Projeto, e somente 16.791 a favor.

Em julho de 2017, o governo sancionou o Projeto de Lei, e foi publicada, então, a Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017), a qual entrou em vigor em novembro do mesmo ano.

Trata-se, portanto, de um documento elaborado às pressas, direcionado, unicamente, para atender interesses exclusivos de um setor da sociedade.

Salienta-se que a reforma trabalhista de 2017 não seguiu, em seu trâmite, as orientações da Organização Internacional do Trabalho (2013), no que diz respeito ao necessário “diálogo social” para viabilizar a alteração da legislação trabalhista. A expressão “diálogo social” corresponde ao

[...] termo que descreve a participação dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos na tomada de decisões em matéria de emprego e locais de trabalho. Inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre os representantes destes grupos sobre interesses

comuns nas políticas econômicas, laborais e sociais. O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar o progresso social e econômico e um objetivo em si mesmo, na medida em que dá voz às pessoas e lhes permite participar nas suas sociedades e locais de trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2013).

Para a Organização Internacional do Trabalho (2013), quando os interesses de diferentes segmentos da sociedade não são coincidentes, é consensual que

[...] as pessoas afetadas pelas decisões devem poder expressar as suas necessidades, participar nos processos de decisão e influenciar as decisões finais, para que os governos e outros decisores cheguem a um equilíbrio adequado de interesses. (ORGANIZAÇÃO, 2013).

Esse princípio social básico, como se pode verificar, não foi observado.

O resultado alcançado é uma reforma que altera todo o Direito do Trabalho como estratégia econômica – a nova lei é nitidamente estabelecida para suprimir direitos e conseqüentemente reduzir o custo do trabalho, para que este proporcione mais lucro ao setor empresarial.

3 RESULTADOS ALCANÇADOS APÓS DOIS ANOS DE VIGÊNCIA: a crise econômica de fato havia sido ocasionada pelo excesso de direitos laborais?

Importante explicitar que a reforma de 2017 não alcançou seus almejados objetivos.

No que diz respeito à segurança jurídica, evidenciou-se o contrário, na medida em que operadores jurídicos passaram a encontrar meios de fazer valer os princípios do Direito do Trabalho, utilizando-se de normas constitucionais e infraconstitucionais que se adequam a esses mesmos princípios, especialmente o princípio da proteção.

O grande número de Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tramitam perante o Supremo Tribunal Federal também demonstra a insegurança jurídica ocasionada pela reforma trabalhista. Citam-se, a título exemplificativo: sobre questões que envolvem a contribuição sindical, as Ações de nº 5794, 5810, 5811, 5813, 5815, 5850, 5865, 5885, 5887, 5888, 5892, 5859, 5900, 5912, 5913, 5923, e 5945; no que diz respeito ao depósito recursal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5867; sobre as alterações relativas à indenização por dano moral, as Ações de nº 5870, 6050, 6069 e 6082; relativamente aos índices de atualização de débitos e depósitos trabalhistas, a Ação

Direta de Inconstitucionalidade nº 6021 (além das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59); as Ações de nº 5994 e 5766, sobre a jornada de doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis horas de descanso e sobre a justiça gratuita, respectivamente; sobre o trabalho da gestante em atividades consideradas insalubres, a Ação de nº 5938; as Ações de nº 5806, 5826, 5829 e 5950, todas sobre o trabalho intermitente; a Ação de nº 6002, no que diz respeito ao estabelecimento do valor do pedido na reclamação trabalhista; e, por fim, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142, referente ao artigo 477-A (ou seja, à não obrigatoriedade da autorização prévia da entidade sindical para efetivação de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas).

Desse modo, ao contrário do que se previu, a nova legislação não foi capaz de criar segurança jurídica.

A reforma de 2017 também não gerou novos empregos e não provocou melhoras na economia do país, ao contrário do que foi fortemente preconizado pelos seus defensores.

Pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019) demonstram que a quantidade de desempregados aumentou entre 2017 e 2019: o número subiu de 2.832 milhões para 3.150 milhões de pessoas. A pesquisa aponta os dados do terceiro trimestre de cada ano, e considera como “desempregados” aqueles que têm dois anos ou mais de procura de trabalho.

O Instituto Brasileiro de Economia (2019), órgão pertencente à Fundação Getúlio Vargas, também apontou, em novembro de 2019, que a informalidade no mercado de trabalho atingiu um número recorde: 38,8 milhões de trabalhadores brasileiros encontram-se na informalidade, o equivalente a 41,4% da força de trabalho. De acordo com a pesquisa, as vagas geradas entre 2018 e 2019, quase todas informais, pagam salários menores, são menos produtivas e, geralmente, temporárias.

Conforme salienta Gabriel Ulyssea:

[...] a informalidade implica a perda dos benefícios associados ao emprego formal – seguro-desemprego, férias remuneradas, entre outros. Além disso, o setor informal caracteriza-se por apresentar taxas de separação e rotatividade mais elevadas do que aquelas observadas no setor formal e, portanto, maior instabilidade das relações de trabalho (ULYSSEA, 2008).

Demonstra-se, portanto, que o Direito do Trabalho não representava um dos fatores de recessão da economia brasileira.

Para Luiz Carlos Bresser-Pereira (2016), as verdadeiras causas da recessão foram:

(1) a brutal queda do preço das commodities exportadas pelo Brasil no segundo semestre de 2014, (2) a grande sobreapreciação da taxa de câmbio desde 2007, que levou as empresas industriais a sofrerem uma queda da taxa de lucros de 16,5% em 2010 para 4,3% em 2014, (3) a manutenção da taxa real de juros Selic em termos reais girando em torno de 9% ao ano nesse período, (4) o grande endividamento das empresas associado à queda de seus lucros, (5) os erros fiscais de 2013-14 que, somados à queda dos lucros, levaram (6) à perda de confiança no governo, (7) a política de ajuste fiscal equivocada de 2015, quando o país já estava em plena recessão, e, finalmente – em consequência de tudo isso – (8) a fragilização financeira das empresas e sua necessidade de reduzirem suas dívidas e (9) a paralisação dos investimentos (BRESSER-PEREIRA, 2016).

O resultado, portanto, foi extremamente prejudicial para a classe trabalhadora, e apenas gerou vantagens ao setor empresarial. “Quis-se desenhar o futuro a partir da visão do passado” (FELICIANO; TREVISIO; FONTES, 2017, p. 13).

4 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES PROPORCIONADAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Passa-se a analisar algumas das mais significativas alterações da reforma trabalhista.

A Lei nº 13.467, de 2017, em seus artigos 611-A e 611-B, possibilita que negociações coletivas (acordos e convenções coletivas de trabalho) estabeleçam regramentos em patamares inferiores àqueles previstos em lei. A nova legislação determina, em outras palavras, que sindicatos e empresários tenham liberdade para negociar entre si e fixar condições de trabalho piores do que aquelas previstas na legislação. Além disso, fixa limitadores para a atividade jurisdicional, no que diz respeito ao controle do conteúdo dos instrumentos coletivos.

Obviamente, em uma sociedade democrática, espera-se que os sindicatos tenham plena liberdade para negociar com as empresas – no entanto, os instrumentos da negociação coletiva não podem criar condições inferiores do que aquelas previstas pela legislação trabalhista (SOUZA, 2017, p. 177).

A previsão do negociado sobre o legislado, desse modo, objetiva equiparar partes historicamente desiguais, para que tenham liberdade de negociação. Conforme Rodrigo Trindade de Souza (2017, p. 178-179), a previsão descumpra as normas contidas nas Convenções nº 98, 151 e 163 da Organização Internacional do Trabalho, na medida em que o objetivo da negociação coletiva deve ser buscar condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas existentes. Ainda, descumpra a Convenção nº 154, que prevê, em seu artigo 7º, que

[...] as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores (ORGANIZAÇÃO, 1981).

Além de descumprir os referidos documentos internacionais, a previsão é contrária ao texto constitucional. Isso, porque tanto o *caput* como o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal direcionam a negociação coletiva para o objetivo de estabelecer condições de trabalho superiores àquelas previamente fixadas em lei (SOUZA, 2017, p. 181).

Relativamente à questão da flexibilização das normas, merece destaque o apontamento feito por Antonio David Cattani e Lorena Holzmann:

A questão da flexibilização está posta no contexto da reestruturação produtiva em curso em âmbito mundial. A precarização, a que está comumente associada, não é um componente inerente e indissociável nesse processo. As consequências negativas para os trabalhadores, que têm sido dominantes, resultam, sobretudo, das condições em que a flexibilização é implantada (negociada ou imposta) e do poder de barganha e de negociação dos agentes nela envolvidos, num jogo político que tem sido desfavorável aos trabalhadores. Isso aponta a necessidade de os trabalhadores definirem estratégias para enfrentar esse processo de modo propositivo, capacitando-se a defender direitos conquistados e obter vantagens em frente a uma tendência que parece inexorável (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p. 133).

Ainda, o artigo 507-B, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, estabelece que “é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”, seguido pelo parágrafo único, que expressa: “o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas

mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas” (BRASIL, 2017). Assim, o empregado que conceder ao empregador a quitação anual não poderá, futuramente, buscar reaver (no âmbito judicial) o direito que lhe fora sonogado.

Nas palavras de Daniel Lisbôa (2017, p. 163), as alterações representam uma “gigantesca porta de acesso a fraude nas relações de trabalho (talvez a maior lançada pela reforma)”, na medida em que autoriza que empregadores coloquem a dação de termo de quitação geral de direitos a cada ano de trabalho como uma imposição, tornando impossibilitada futura discussão sobre verbas trabalhistas (direitos sonogados durante a relação de emprego) perante o poder judiciário. De acordo com o referido autor, o dispositivo mostra-se inconstitucional, pois viola o teor do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, bem como viola o princípio do não retrocesso social em matéria trabalhista que nele se insere.

Novas modalidades de contratação também foram previstas pela reforma trabalhista. Destas, merece destaque o contrato de trabalho intermitente. Na Consolidação das Leis do Trabalho, foi incluído o artigo 443, *caput* e § 3º, que expressa:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.[...] § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 154), o trabalho intermitente rompe com dois direitos e garantias justralhistas importantes, pertencentes à estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário. Isso porque, por ser sua jornada variável, o trabalhador intermitente possivelmente buscará prestar serviços para diversos empregadores, podendo executar suas atividades, por vezes, de segunda a segunda, sem usufruir de descansos semanais remunerados, feriados e férias. Ainda, há nessa modalidade contratual a incerteza sobre o recebimento de salário (mesmo do salário mínimo), uma vez que o trabalhador depende do chamado do empregador para que possa executar seus serviços e, conseqüentemente, receber a remuneração equivalente.

Assim, o trabalho intermitente mostra-se contrário ao que preconiza o direito protetivo do trabalho, violando as normas constitucionais e internacionais que versam sobre garantias mínimas, como a adequada jornada de trabalho e o salário mínimo.

Além disso, outras discussões referentes ao trabalho intermitente estão presentes. Por exemplo, a possibilidade de uma empresa cumprir o percentual de contratação de pessoas deficientes na modalidade intermitente, convocando-as para o trabalho em raras ocasiões. Não há nenhuma proteção relacionada a esse tipo de conduta ou às referidas violações na nova legislação.

Relativamente ao direito de greve, Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior, em sua obra “A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores” (2010), descreve esse direito como um direito fundamental para implementação dos demais – inclusive ao setor privado. O direito de greve é essencial para a manutenção da democracia, uma vez que a greve instrumentaliza a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho.

Justamente por conta disso, aparentemente, a reforma trabalhista objetiva enfraquecer o poder do movimento social e das greves através do estabelecimento do artigo 579:

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591. § 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o *caput* deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição. § 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade (BRASIL, 2019).

Conforme apontam Ricardo Antunes e Luci Praun:

Quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente do grau de “modernização” das linhas

de produção ou ambientes de trabalho como um todo (ANTUNES; PRAUN, 2015).

O sindicato combativo, instrumento de luta dos trabalhadores para impedir a retirada de direitos, é uma ameaça à aplicação de normas como as constantes na reforma trabalhista. Portanto, o enfraquecimento das organizações da classe trabalhadora mostra-se como um mecanismo para a implementação e posterior manutenção do desmanche desses direitos protetivos (KAPOR; POSSEBON, 2017, p. 416).

Outra alteração que merece especial destaque é aquela contida no artigo 223-G, § 1º, do capítulo “Do Dano Extrapatrimonial”, que regula as indenizações decorrentes de danos extrapatrimoniais. O referido dispositivo estabelece:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: [...] § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (BRASIL, 2017).

Trata-se, desse modo, da tarifação do dano moral, com base no salário dos trabalhadores.

O dispositivo torna possível que, por exemplo, um caso de assédio sexual, praticado pelo mesmo empregador, em detrimento de duas empregadas, seja tratado da seguinte forma (se enquadrado no inciso II): a empregada “A”, que recebe o salário de R\$ 1.000,00, receberá uma indenização correspondente a R\$ 5.000,00; a empregada “B”, que tem o salário de R\$ 10.000,00, receberá uma indenização de R\$ 50.000,00. Trata-se do mesmo assediador, da mesma empresa, do mesmo assédio: de acordo com a reforma trabalhista, o sofrimento dos indivíduos passa a ser calculado com base no seu salário.

Observa-se a existência de um processo em curso de desumanização, na medida em que a distinção entre o ser humano e um instrumento de trabalho se perde no âmbito de qualquer organização laboral ou de sua regulação legislativa. Conforme Noemia Porto (2017, p. 145-146), “qualquer lógica de tarifação numérica que se imponha como critério e como limite à reparação fere o princípio da isonomia, a plena realização dos direitos fundamentais e a independência judicial”.

Também é possível identificar na nova legislação dispositivos desfavoráveis àqueles que recebem maiores remunerações: o estabelecimento da figura do “trabalhador hiperssuficiente”, no artigo 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (introduzido pela Lei nº 13.467, de 2017), também merece menção. O dispositivo prevê que, para aquele que possui nível superior, com remuneração igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios da Previdência Social, seria legítima a “livre estipulação” contratual sobre jornada de trabalho (abrangendo inclusive intervalos e horas de sobreaviso), plano de cargos e salários, teletrabalho, trabalho intermitente, remuneração (envolvendo prêmios e participação nos lucros ou resultados da empresa) e grau de insalubridade. Tendo como base a alteração legislativa, indaga Reginaldo Melhado (2017, p. 97): “O título de escolarização formal e o salário justificam essa desigualação? Está-se desigualando desiguais na medida de suas desigualdades?”.

Verifica-se que não há razão materialmente justificável para diferenciar trabalhadores com base na sua formação ou na sua remuneração: o referido dispositivo viola as normas de isonomia inscritas na Constituição Federal – especialmente seus artigos 5º, *caput*, e 7º, § XXXII –, na medida em que tal diferenciação (entre trabalho manual e intelectual; entre maiores e menores remunerações) é injustificável. O dispositivo não desiguala desiguais, ao contrário, concede “tratamento injustificadamente distinto para trabalhadores que se encontram no mesmo estado geral de sujeição próprio de qualquer empregado” (MELHADO, 2017, p. 98-100) que não possui essas características relativas à formação e à remuneração.

No que diz respeito ao trabalho da mulher, o artigo 394-A, alterado pela reforma trabalhista, foi declarado inconstitucional – através do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, mencionada anteriormente – pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal. Na sua redação anterior (à reforma), o artigo determinava o afastamento da empregada gestante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. Na redação estabelecida pela reforma trabalhista, o dispositivo permitia, em seus incisos, o trabalho da gestante em atividades consideradas insalubres, mediante a apresentação de atestado médico – o qual poderia ser, inclusive, fornecido pelo médico da empresa.

Logicamente, a alteração advinda com a reforma trabalhista mostrava-se absolutamente prejudicial às mulheres trabalhadoras. A legitimidade da exposição da gestante a situação insalubre representava um grande retrocesso da legislação trabalhista (SOUTO MAIOR, 2017), desfavorecendo, em mais um aspecto, o coletivo de mulheres trabalhadoras (que já sofre prejuízos em relação aos trabalhadores do sexo masculino no mercado de trabalho). Desse modo, por afrontar a proteção constitucional à maternidade e à criança, o dispositivo fora declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal.

A Lei nº 13.467, de 2017, também criou o que pode perfeitamente ser entendido como a “justiça gratuita onerosa”, através das alterações contidas nos artigos 790, 790-B e 791-A, uma vez que os dispositivos são incompatíveis com a própria noção de gratuidade. Por exemplo, o artigo 790-B determina que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, e o artigo 791-A, § 4º, estabelece que:

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (BRASIL, 2017).

Observa-se a nítida intenção de inibir o ajuizamento de reclamações trabalhistas, através do estabelecimento das referidas normas.

Ocorre que uma norma que estabelece gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita contraria frontalmente a noção de proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho, bem como contraria as disposições contidas na norma geral (artigo 98, § 1º, do Código de Processo Civil) e na Constituição Federal⁴ no que diz respeito à gratuidade judiciária (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2017, p. 82-84).

A nova legislação, portanto, impõe restrições à garantia de amplo acesso à jurisdição e à assistência judiciária integral aos necessitados, atuando na contramão dos movimentos democráticos que consolidaram essas garantias de amplo e igualitário acesso à justiça.

No que diz respeito à jornada de trabalho, diversas foram as alterações extremamente prejudiciais aos trabalhadores advindas com a Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017). Citam-se, a título exemplificativo, o artigo 59-A, o qual universaliza a jornada de doze horas prestadas por trinta e seis horas de descanso (que anteriormente era excepcional, conforme preconizava a Consolidação das

⁴ O conceito legal de assistência judiciária gratuita está no artigo 5º da Constituição: e ela deve ser integral.

Leis do Trabalho, devido ao prejuízo causado aos trabalhadores), e o artigo 611-A, inciso III, que permite a supressão dos períodos de intervalo.

Em que pese inúmeras pesquisas comprovem que a extensa jornada de trabalho e a não concessão de intervalos estejam fortemente relacionadas com uma série de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o parágrafo único do artigo 611-B, incluído pela reforma trabalhista, expressa que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (BRASIL, 2017).

Desse modo, a “modernização” trabalhista estabeleceu novos tratamentos para o cômputo do trabalho em horas – alterações absolutamente perversas para os trabalhadores, as quais violam as normas supranacionais alusivas ao tema, além de dispositivos constitucionais e toda uma histórica e sólida tradição jurisprudencial nacional protetiva (COSTA NETO; SILVA, 2017, p. 124).

Essas normas, entre outras diversas situações laborais que ocasionam a precarização do trabalho, têm a mesma origem: todas são geradas – ou, ao menos, intensificadas – pelo mesmo processo no qual se busca garantir a competitividade das empresas pela via tecnológica e, principalmente, pela desregulamentação das relações laborais e pela redução ou ausência de direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX. E “a perda ou a diminuição dessas conquistas e o crescimento de formas de trabalho que permanecem à margem de qualquer proteção faz retroceder a história, conduzindo uma importante parcela de trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade” (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p. 206).

5 A QUEBRA DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

No que diz respeito às relações laborais e sua regulamentação, o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, a interpretação e a aplicação do Direito do Trabalho. A proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é inerente a todo o seu sistema jurídico (SÜSSEKIND, 2003, p. 43-44).

O princípio da proteção refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, na medida em que este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (RODRIGUEZ, 1978, p. 28).

Historicamente, esse ramo do direito surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração – entre elas, as mais abusivas. Diante da impossibilidade de se pressupor igualdade entre as partes do contrato de trabalho, o legislador buscou amenizar a desigualdade social/

econômica desfavorável ao trabalhador através de uma proteção jurídica a ele favorável (RODRIGUEZ, 1978, p. 30).

A ideia central desse direito, portanto, não se inspira na igualdade entre as pessoas, mas no nivelamento das desigualdades que entre elas existem.

Nesse sentido, é importante esclarecer que a desregulamentação do Direito do Trabalho, como ocorreu com a reforma trabalhista, em nenhuma hipótese representa a evolução interna desse direito. Trata-se de objetivos e dinâmicas econômicas que apostam na competitividade da economia através da flexibilização das relações laborais e que, portanto, não são orientadas para a proteção do trabalhador, mas para a competitividade do tecido empresarial (DRAY, 2015, p. 194-197).

Ainda que exista a necessidade de atualização de normas trabalhistas e, conseqüentemente, do princípio da proteção, este sempre deverá permanecer como princípio intemporal, devendo funcionar como núcleo irredutível, sob pena de o Direito do Trabalho correr o risco de extinção ou de implosão (DRAY, 2015, p. 506). Conforme adverte Celso Antônio Bandeira de Mello:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que os sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada (MELLO, 2000, p. 747-748).

Nesse sentido, a reforma trabalhista pode ser compreendida como uma ofensa ao princípio da proteção – o princípio geral do Direito do Trabalho, que deveria inspirar todas as normas pertencentes a esse ramo do direito e que deveria ser sempre levado em conta na sua aplicação.

O Direito do Trabalho deve corresponder a um sistema jurídico que intervém a favor da parte hipossuficiente da relação, afigurando-se “como um instrumento para a realização dos direitos fundamentais e de cidadania do trabalhador” (RODRIGUEZ, 1978, p. 32), o que não é viabilizado pela nova legislação.

A reforma trabalhista – conforme verificado através da análise de suas principais alterações e conseqüências sociais –, portanto, viola o princípio norteador da proteção.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações legislativas e os resultados (sociais) obtidos através da reforma trabalhista mostram-se contrários ao que preconiza o princípio da proteção. Constata-se que as alterações advindas da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) não apenas deixam de proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, mas contribuem para o agravamento da situação de desigualdade em que se encontram os trabalhadores brasileiros – como restou evidenciado através da análise dos impactos sociais da legislação após dois anos de vigência. Assim, o cenário de desigualdade existente, o qual vem se agravando, demonstra a (urgente) necessidade de recuperar a lógica – quebrada – do Direito do Trabalho, de proteção daqueles que se encontram em histórica posição de desvantagem social.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. São Paulo, 2015. Disponível em: scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRAGON, Ranier. Presidente do TST pede reforma trabalhista para Brasil não virar Venezuela. **Jornal Folha de São Paulo**, São Paulo, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1859315-presidente-do-tst-defende-reforma-trabalhista-sob-risco-de-brasil- virar-uma-venezuela.shtml>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Relator: deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados [2016]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Nacional. **Consulta Pública: PLC 38/2017**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça em números**. Brasília, CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/09/ccbf89236e608e0c2bc755bee863b68a.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical, e revoga dispositivo da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. Acesso em: 5 out. 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Causas da recessão**. São Paulo, 2016. Disponível em: <http://bresserpereira.sitepessoal.com/documento/6612>. Acesso em: 18 abr. 2020.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

COSTA NETO, Antonio Cavalcante da; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Mercado de Horas: acerca do novo e cruel modelo de exploração do trabalho implementado pela “reforma trabalhista” brasileira. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA (IBGE). **Produtividade, informalidade e incerteza política: o que contam os indicadores?** Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/revista-conjuntura->

economica/home-da-revista/produtividade-informalidade-e-incerteza-politica-o-que-contam-os-indicadores.htm. Acesso em: 18 abr. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).

Indicadores: desemprego. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 18 abr. 2020.

KAPOR, Tatiana Silvério; POSSEBON, Máisa Moreno. A liberdade sindical: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. *In:* SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coord.).

Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

LISBÔA, Daniel. Desacertos da quitação trabalhista: a vontade contemporânea e a quitação civil. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista:** visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

MATOSO, Filipe; ALEGRETTI, Laís. Presidente da CNI fala em mudar lei trabalhista e cita jornada de 80 horas. **G1**, Brasília, 08 jul. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/07/cni-elogia-meta-fiscal-de-2017-mas-se-diz-contr-aumento-impostos.html>. Acesso em: 18 abr. 2020.

MELHADO, Reginaldo. Trabalhador pseudossuficiente: o conto do vigário da autonomia da vontade na “reforma trabalhista”. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Orgs.). **Reforma trabalhista:** visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diálogo social**. Genebra, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666272.pdf. Acesso em: 18 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154 - Fomento à Negociação Coletiva**. Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2020.

PORTO, Noemia. Dano extrapatrimonial e a reforma trabalhista: análise sobre o alcance dos direitos fundamentais. *In:* FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de

Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica.** São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. **A eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2010.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Reforma trabalhista: pontos e contrapontos.** São Paulo: Sensus, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do projeto de reforma trabalhista.** São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 abr. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 'Ministros' do Trabalho e da Casa Civil, por que não se calam? **Carta Maior**, São Paulo, 21 jun. 2016. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Politica/-Ministros-do-Trabalho-e-da-Casa-Civil-por-que-nao-se-calam-/4/36310>. Acesso em: 18 abr. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017. *In*: SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Coords.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista.** São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre legislado: o mito de Ulisses e as sereias. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica.** São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição Brasileira. **Revista do TST**, Brasília, v. 69, n. 1. jan./jun. 2003.

ULYSSEA, Gabriel. Instituições e a informalidade no mercado de trabalho. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 38, n. 3, p. 525-556, jul./set. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ee/v38n3/v38n3a04.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

CORONAVÍRUS E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

CORONAVIRUS AND THE HEALTH WORK ENVIRONMENT AS A FUNDAMENTAL RIGHT

Michaela Fregapani Lanner*

RESUMO: O presente artigo objetiva analisar, de forma sucinta, os impactos ocasionados pelo surgimento do novo coronavírus no dever de segurança do meio ambiente de trabalho, promovendo uma reflexão sobre como esse cenário pandêmico repercute nas relações de trabalho. Utilizando-se do método dedutivo como condutor da pesquisa, bem como do levantamento bibliográfico, o estudo expõe o meio ambiente de trabalho sadio como direito fundamental e o dever de segurança do meio ambiente de trabalho frente ao coronavírus. Analisa-se a responsabilidade do empregador pelo contágio do empregado no ambiente de trabalho. Por fim, conclui-se que deve o empregador implementar medidas que alcancem o resguardo da saúde do trabalhador e, sobretudo, a vida.

PALAVRAS-CHAVE: Coronavírus. Meio ambiente de trabalho. Direito fundamental.

ABSTRACT: This article aims to analyze, in a succinct way, the impacts caused by the emergence of the new coronavirus in the duty of safety of the work environment, promoting a reflection on how this scenario affects labor relations. Using the deductive method as a conductor of the research, as well as the bibliographic survey, the study exposes the healthy working environment as a fundamental right and the duty of safety of the working environment against the coronavirus. The employer's responsibility for the contagion of the employee in the work environment is analyzed. Finally, it is concluded that the employer must implement measures that achieve the protection of the worker's health and, above all, life.

KEYWORDS: Coronavirus. Working environment. Fundamental right.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Meio ambiente de trabalho sadio como direito fundamental; 3 Coronavírus e o dever de segurança do meio ambiente de trabalho; 4 Breve análise acerca da responsabilidade patronal; 5 Considerações finais; Referências.

* Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Fundação Escola de Magistratura do Estado do Rio Grande do Sul, Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter), Assessora-chefe de Conselheira do Conselho Nacional de Justiça.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19, que ganhou grande dimensão desde a sua declaração pela Organização Mundial de Saúde (OMS), trouxe inúmeros desafios para todos. No âmbito das relações de trabalho, o reconhecimento da dispersão comunitária do vírus elevou a questão ao patamar de efetivo risco ambiental.

A partir da Carta Magna de 1988, a saúde passou a ter característica de direito fundamental e, assim, é apontada como princípio sensível do nosso Direito Constitucional. Com a ascensão do direito de proteção a um ambiente saudável, deu-se um novo prisma à proteção aos empregados.

Nesse prisma, por certo, não se pode conceber a vida com dignidade e saúde sem um ambiente saudável. A degradação ambiental repercute negativamente na qualidade da vida humana, ao passo que a proteção ambiental se relaciona diretamente com a promoção da dignidade humana.

A dignidade da pessoa humana é a espinha dorsal da Constituição brasileira. Partindo dessa premissa, a análise que se faz indispensável para o contexto deste artigo é a de um dos direitos que também gravitam em torno da dignidade da pessoa humana, qual seja: o direito ao bem-estar ambiental como direito fundamental.

Entende-se que os deveres fundamentais de proteção do ambiente vinculam juridicamente os particulares, sendo pertinente a exigência não apenas de adoção de medidas prestacionais necessárias à salvaguarda do equilíbrio ecológico, mas de medidas negativas.

Nesse sentido, busca-se, com o presente artigo, analisar, em um estudo sucinto que perpassa pelas questões de segurança e medicina do trabalho, o impacto do novo coronavírus como agente poluidor do meio ambiente de trabalho, a atuação esperada do empregador e a eventual responsabilidade deste frente aos danos ocasionados pelo novo vírus ao trabalhador.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

O conceito de meio ambiente engloba os elementos naturais, culturais e artificiais, propiciando, nos dizeres de José Afonso da Silva (1995, p. 2), “o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente compreensiva dos recursos naturais e culturais”.

A Constituição de 1988, inovando no tratamento relativo à ordem social, traz, pela primeira vez, de modo global e específico, regras sobre o meio ambiente. Em seu artigo 225, o texto constitucional de 1988 estabelece que a

todos é garantido o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o qual constitui bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

A abstração do conceito de **sadia qualidade de vida** demonstra uma ampliação do campo de incidência do regramento, evitando-se, ao máximo, a ocorrência de hipóteses não abrangidas pela norma (BRANDÃO, 2013). Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira,

para obter uma sadia qualidade de vida, o homem necessita conviver em um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Uma das unidades principais desse conjunto é o meio ambiente do trabalho, onde o homem passa a maior parte do seu dia útil (OLIVEIRA, 1996, p. 104).

Com efeito, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado consagra-se como condicionante indissociável para realização do direito à sadia qualidade de vida. Ainda, à qualidade de vida atribui-se a característica de unidade elementar e imanente a uma vida humana digna.

Segundo Ingo Sarlet e Fensterseifer (2012, p. 39-40), a Constituição Federal de 1988 (art. 225 e art. 5º § 2º), “segundo a influência do direito constitucional comparado e do internacional, sedimentou e positivou ao longo do seu texto os alicerces normativos de um *constitucionalismo ecológico*”.

E é justamente essa incidência direta de um ambiente saudável e equilibrado na qualidade de vida que consagra o meio ambiente ecologicamente equilibrado como direito humano fundamental (SARLET; FENSTERSEIFER, 2012, p. 36).

No âmbito laboral, conforme ensina Sebastião Geraldo de Oliveira,

o meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2013, p. 188).

Conforme disposto no artigo 200, VIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), é atribuição do Sistema Único de Saúde colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho. Tem-se claro, portanto, que a proteção ao meio ambiente laboral encontra fundamento, também, no direito à saúde.

A Constituição de 1988 avançou no tratamento conferido à saúde ao estabelecer vinculação de tal direito à tutela da pessoa humana (TEIXEIRA, 2010). Conferindo *status* de direito fundamental social, o texto constitucional

incumbiu ao Estado o dever de assegurá-la a todos, conforme art. 196, por meio de “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença” (BRASIL, 1988).

Nessa linha, o meio ambiente de trabalho adequado e seguro constitui direito fundamental do trabalhador e possui estreita vinculação ao conceito de dignidade humana. O meio ambiente de trabalho sadio, enquanto garantidor de dignidade ao trabalhador, não se trata apenas de um direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, mas de direito esculpido nos fundamentos da Constituição (artigo 1º, III e IV), em seus princípios sensíveis (artigo 34, VII, “b”) e em cláusula pétrea (artigo 60, § 4º) (BRASIL, 1988).

Não se pode abstrair do conceito de dignidade humana a qualidade do meio ambiente em que se insere a própria vida humana, tendo em vista que, conforme ensinam Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer,

não se pode conceber a vida – com dignidade e saúde – sem um ambiente natural saudável e equilibrado [...] O ambiente está presente nas questões mais vitais e elementares da condição humana, além de ser essencial à sobrevivência do ser humano como espécie natural [...] A vida situada em um quadro ambiental degradado compromete o livre desenvolvimento da personalidade humana, especialmente no que diz respeito à integridade psicofísica do ser humano [...]. (SARLET; FENSTERSEIFER, 2012, p. 41).

Ainda, Paulo Henrique Gonçalves Portela consigna que:

a questão do meio ambiente tem estreita relação com a proteção dos direitos humanos. Com efeito, a degradação ambiental afeta diretamente a qualidade da vida humana e pode, em última instância, extingui-la, ao passo que a proteção ambiental e o desenvolvimento sustentável têm a ver diretamente com a promoção da dignidade humana. Com isso, vem-se desenvolvendo a ideia de que o direito ao meio ambiente equilibrado é parte do rol dos direitos humanos. (PORTELA, 2014, p. 464).

Igualmente, não pairam dúvidas de que o direito ao meio ambiente saudável, inserto na guarida do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, também está sob o manto dos direitos fundamentais de terceira geração – direitos de solidariedade/fraternidade. (MORAES, 2008, p. 31).

Corroborando o caráter fundamental do meio ambiente, leciona Sandro Nahmias Melo: “é inafastável a conclusão no sentido de que o direito ao meio ambiente equilibrado é, sim, direito fundamental, materialmente considerado, uma vez que está inexoravelmente ligado ao direito à vida” (MELO, 2001, p. 68).

Em consonância com as asseverações de ser o meio ambiente saudável imanente ao alcance da dignidade da pessoa humana, agregam-se às disposições constitucionais os preceitos inerentes ao Direito Ambiental, sem ainda, contudo, ingressar, diretamente, no âmbito do direito laboral.

O art. 225, § 1º, V, da Constituição confere ao Poder Público o dever de “controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente” (BRASIL, 1988). Vê-se, com isso, o estabelecimento de mecanismos tanto orientadores como de barreiras ao legislador, ao conferir balizas de atuação visando à preservação da saúde.

Verifica-se, assim, o que a doutrina denomina de dupla vertente dos direitos sociais: natureza negativa, que consiste na abstenção do Estado de praticar atos prejudiciais à saúde, e natureza positiva, que institui ao Estado o dever prestacional para implementação do direito.

Essa mesma duplicidade de vertente deve ser observada no âmbito privado, quando do trato dos direitos sociais. Francisco Rossal de Araújo e Fernando Rubin (2013, p.19) aduzem ser possível avistar no desenvolvimento normativo que a saúde do trabalhador como direito fundamental é conseqüência de uma extensa batalha e ampliação de consciência. Ressaltam que o direito à saúde do trabalhador está salvaguardado pela Constituição Federal, integrando, inclusive, as disposições dos direitos fundamentais, tanto nos direitos individuais quanto nos sociais – aquele no que concerne ao direito à vida e à integridade física e este no que tange ao direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio.

Com efeito, uma vez que a efetivação dos direitos fundamentais constitui objetivo máximo do Estado Democrático de Direito, o meio ambiente de trabalho sadio compõe a nova ordem objetiva de valores vinculantes a serem observados por todos não apenas no âmbito público, mas também na esfera privada.

3 CORONAVÍRUS E O DEVER DE SEGURANÇA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A Política Nacional do meio Ambiente, disciplinada na Lei nº 6.938/1981 e salvaguardada na Constituição Federal, traz como elemento a ser combatido a “poluição”, definida como a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população e que criem condições adversas às atividades sociais e econômicas. A referida lei, ainda, conceitua como poluidor “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental” (BRASIL, 1981).

Considerando que o meio ambiente do trabalho integra o conceito maior de meio ambiente, agregam-se às disposições laborais os preceitos inerentes ao Direito Ambiental. Nesse viés, surge o que se denomina poluição labor-ambiental, que compreende as condições degradantes da qualidade ambiental – psíquica e física – inerente aos locais de trabalho.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (ORGANIZAÇÃO, 2020) elevou o estado da contaminação pelo coronavírus (Covid-19) a pandemia. A mudança de classificação decorreu da rápida disseminação geográfica apresentada pelo novo vírus.

O reconhecimento da transmissão comunitária do coronavírus em proporções de grandeza pouco antes vista na história, pela circulação do microorganismo nos espaços em geral e o elevado período de duração do vírus em objetos, caracteriza-o como fator de alto risco biológico. Nesse estágio de disseminação em massa, qualquer pessoa está sujeita a adquirir e transportar o coronavírus, de modo que o vírus passou a ser um vetor biológico capaz de degradar a qualidade ambiental (FELICIANO; EBERT, 2020a). Com efeito, o meio ambiente de trabalho tornou-se local de alto risco de circulação e propagação do novo vírus.

Partindo, assim, das definições acima destacadas, o novo vírus enquadra-se no conceito de “poluição”, ao passo que o empregador passou a figurar como um possível poluidor.

Nessa premissa, depreende-se que as medidas a serem implementadas pelos empregadores para o resguardo do meio ambiente laboral não se limitam àquelas previstas nos inúmeros normativos que surgiram desde a declaração da pandemia mundial, mas sobretudo abrangem atuações concretas que se demonstrem efetivas para esse momento de crise.

Também não se afasta por completo a responsabilidade das empresas pelo simples seguimento das determinações legais restritivamente ao modo de operação no contexto da pandemia.

Constitui direito fundamental do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio da aplicação de normas de saúde, higiene e segurança. Rodrigo Garcia Schwarz (2009) afirma existirem inúmeras maneiras, no âmbito do Direito do Trabalho, de reduzir ou eliminar os fatores de risco no ambiente do trabalho, salvaguardando a integridade física do trabalhador.

Ainda, cabal a assertiva do autor referido no sentido de que o interesse é para que “o infortúnio não aconteça, ou que, acontecendo, sejam suas consequências minimizadas, a par do pagamento de eventual indenização a que o empregador possa estar obrigado” (SCHWARZ, 2009). Tal afirmação transparece a incidência dos princípios do Direito Ambiental – prevenção, precaução e, em última hipótese, o princípio do poluidor pagador.

O princípio da prevenção preconiza a adoção de medidas preventivas aos riscos cientificamente comprovados, impedindo que estes venham a se tornar efetivos danos ao meio ambiente. Esse preceito encontra-se, irrefutavelmente, inserto no ambiente de trabalho, eis que é obrigação do empregador conceder aos trabalhadores equipamentos de proteção capazes de elidir ou amenizar os riscos a que estes estão expostos em razão da atividade ou do local de trabalho, consoante preconiza o artigo 166 da CLT (BRASIL, 1943).

Por outro lado, nas hipóteses de incerteza científica do risco, utiliza-se o princípio da precaução, o qual, igualmente, encontra aplicação no ambiente de trabalho. Isso porque, mesmo na ausência de lei, deve o empregador conceder aos obreiros equipamentos que elidam os riscos. Tal asseveração se justifica no fato de que as medidas garantidoras de um meio ambiente de trabalho salutar não podem ser limitadas à atuação do ente público para legislar a respeito; não é dado ao empregador restar inerte diante da probabilidade de alguma agressão ao meio ambiente laboral tão-somente em razão da inexistência de norma que exija a atuação concreta no assunto.

É na inércia do empregador, todavia, ou na impossibilidade de adoção de medida eficaz de prevenção e precaução à ocorrência do dano que o princípio do poluidor-pagador encontra respaldo. Nos ensinamentos de Julio Cesar de Sá da Rocha:

o princípio do poluidor-pagador impõe sejam os custos da poluição assumidos pelos responsáveis pela degradação. Esse princípio tende a efetivar a precaução, prevenção e redistribuição dos custos da ação impactante. Os danos devem ser suportados pelos poluidores e não pelos contribuintes. O poluidor deve tomar todas as medidas indispensáveis a evitar a ocorrência do evento danoso. (ROCHA, 2002, p. 90).

Nesse raciocínio, parece acertado asseverar que deve o empregador adotar medidas preventivas e acautelatórias no intuito de evitar a ocorrência de dano à saúde e ao próprio meio ambiente do trabalhador; não assim agindo, quer por liberalidade, quer por impossibilidade, deverá aquele arcar com os prejuízos resultantes de sua atuação ou omissão.

Entender de modo diverso parece ir de encontro ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana, ou seja, impedir o usufruto de um ambiente de trabalho saudável, caracterizando retrocesso de um direito garantidor de um mínimo existencial.

Nesse sentido leciona Cristina Queiroz:

concretamente, o princípio da “proibição do retrocesso social” determina, de um lado, que, uma vez consagradas legalmente as “prestações sociais”, o legislador não poderá depois eliminá-las sem alternativas ou compensações. Uma vez dimanada pelo Estado a legislação concretizadora do direito fundamental social, que se apresenta face a esse direito como uma “lei de protecção [sic]”, a acção [sic] do Estado, que se consubstancia num “dever de legislar”, transforma-se num dever mais abrangente: o de não *eliminar ou revogar essa lei*. (QUEIROZ, 2006, p. 116).

É certo que a Constituição de 1988, alinhada à tendência internacional de assegurar a eliminação dos riscos na origem, como diz Sebastião, “deu um passo a mais”, já que assegurou a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (OLIVEIRA, 1996, p. 105 e 106).

Expõe a alínea “e” do artigo 3º da Convenção 155 da OIT:

Artigo 3

Para os efeitos do presente Convênio:

.....
e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho (BRASIL, 2019).

Sebastião Geraldo de Oliveira refere que o artigo 16 da Convenção 148 preconiza ser obrigação do empregador assegurar que o ambiente de trabalho – nele abrangido o local, equipamentos, atividades, etc. – seja seguro à saúde dos trabalhadores (OLIVEIRA, 1996).

O artigo 4º da Convenção 155 da OIT contém previsão de implantação de uma política que Sebastião Geraldo de Oliveira afirma ser coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

A NR-1 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia disciplina, em seu item 1.4.1, o dever do empregador de implementar medidas de prevenção, por meio da reorganização dos fatores de produção, da adoção de medidas de proteção coletiva e do fornecimento de equipamentos de proteção individual (BRASIL, 2019).

Sebastião Geraldo de Oliveira refere que os “serviços de saúde no trabalho” deverão agir essencialmente nas funções preventivas. O aconselhamento dos empregados e dos empregadores para alcançar um ambiente de trabalho

seguro e salubre também integra o agir dos “serviços de saúde no trabalho”. A ação preventiva, com o aconselhamento de empregados e empregadores, auxilia a obtenção da boa saúde física e mental em relação ao trabalho.

De ocasião, com fulcro no visto em Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2003, p. 268), cumpre referir que o princípio da prevenção constitui espinha dorsal do Direito Ambiental. De relevância, igualmente, quando se trata do meio ambiente do trabalho.

Não se distanciando da moderna interpretação constitucional, recordam-se as disposições do artigo 7º, XXII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e, conjugando-se a importância dos direitos fundamentais com a força normativa da Constituição, tem-se a orientação da interpretação de todas as outras normas do ordenamento jurídico a respeito de saúde e segurança do trabalho. Busca-se, assim, a compatibilização de diversos outros princípios espalhados no texto constitucional e na legislação infraconstitucional. Talvez, inclusive, em muitos momentos, exigir-se-á a revisão de conceitos arraigados na cultura jurídica e no estudo técnico-científico de saúde e segurança do trabalho.

Pelo que se explanou, é certo que o novo vírus configura, pela sua ampla propagação e os sérios danos causados, um novo risco biológico e social que atinge a qualidade do meio ambiente laborativo. Nesse contexto, cumpre ao empregador a adoção de medidas preventivas e eficazes de combate à disseminação do coronavírus no meio ambiente de trabalho.

4 BREVE ANÁLISE ACERCA DA RESPONSABILIDADE PATRONAL

Ao estabelecer o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, a Constituição Federal impõe que as empresas reconheçam o valor social do trabalho humano como fundamento da ordem econômica, notadamente o inciso IV do art. 1º e o artigo 170 da Constituição Federal (MOUSINHO, 2013, p.105).

Novamente dirige-se à doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira para lembrar que:

a empresa tem o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Com o propósito de clarear tais obrigações a norma jurídica estabelece critérios técnicos para as edificações; iluminação; conforto térmico; instalações elétricas; movimentação, armazenamento e manuseio de materiais; máquinas e equipamentos; caldeiras; fornos e recipientes sob pressão, bem como a prevenção da fadiga. (OLIVEIRA, 1996, p. 104).

É indiscutível que nossa Lei Maior não ampara a qualquer preço o estado capitalista contemporâneo. Ainda que haja proteção à “livre iniciativa”,

na Constituição Federal de 1988, há também a conjugação com os “valores sociais do trabalho”. Não se sacralizou a “autonomia privada”, garantiu-se o seu exercício desde que não importe em violação aos direitos fundamentais (MOUSINHO, 2013, p.105).

Comunga-se da conclusão de que se trata de um Estado que condiciona o exercício da propriedade ao cumprimento de sua função social (MOUSINHO, 2013, p.106).

Diante do quadro apresentado, enquadrando o empregador no conceito de “poluidor”, tem-se que este, à luz do que estabelece o artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/81, responde objetivamente pela reparação dos danos causados ao meio ambiente e a terceiros (BRASIL, 1981).

Importante, ainda, nesse ponto, ressaltar que o STF, na ADI nº 6.342/DF (BRASIL, 2020a), suspendeu a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020, o qual estabelecia que “os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal” (BRASIL, 2020b). Assim, pelo entendimento em via transversa, sendo demonstrado que o empregado infectado esteve exposto ao vírus em seu ambiente trabalho, pode ser presumido o nexo de causalidade entre a patologia adquirida e a atividade laborativa.

Frente ao exposto, tem-se que cabe ao empregador, diante dos riscos de introdução e proliferação do novo coronavírus no local de trabalho, elaborar um plano coletivo que seja hábil a constatar a possibilidade de contágio no seu estabelecimento e implementar medidas individuais e coletivas nas unidades produtivas, a fim de rechaçar ou, ao menos, minimizar as possibilidades de contágio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde do trabalhador como direito fundamental é conseqüência de uma extensa batalha e ampliação de consciência. Na sociedade atual, particularmente no âmbito do Direito do Trabalho, permeado necessariamente pelas luzes da interdisciplinaridade dos demais ramos do Direito, há de se ter um novo olhar à proteção dos empregados, olhar este fulcrado no princípio da dignidade da pessoa humana.

Pelo que se expôs, é certo que o acometimento pelo coronavírus configura um novo risco ambiental, o qual impacta sobremaneira no equilíbrio do meio ambiente laborativo. Esse novo contexto que surgiu exige a adoção, pelos gestores dos espaços produtivos, de medidas preventivas que visem minimizar ou, quiçá, impedir a propagação do novo coronavírus no ambiente de trabalho.

Tal dever de cautela à saúde do trabalhador não se trata apenas de direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, mas vai além: a proteção assegurada ao meio ambiente do trabalho objetiva proteger e garantir a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que exerce suas atividades. Trata-se, portanto, de direito indisponível de nível de interesse público, uma vez que traduz um patamar civilizatório mínimo.

Por certo que esse momento de proporções muito pouco antes vistas exige ponderação no estabelecimento das atividades. É tendo isso em consideração que o empregador deve permanecer atento às necessidades e transcender a lógica econômica, visando à preservação da integridade psicofísica dos seus trabalhadores.

Desse modo, para evitar eventual responsabilidade – a qual não se esgota pela simples observância dos preceitos normativos que surgiram neste momento –, cumpre ao empregador implementar medidas que alcancem o resguardo da saúde do trabalhador e, sobretudo, a vida. Ressalta-se que se faz pertinente a exigência de adoção não apenas de medidas negativas, o que consiste na abstenção do empregador de praticar atos prejudiciais à saúde do trabalhador, mas – e sobretudo – de medidas positivas necessárias à salvaguarda do equilíbrio ecológico.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (org.). **Meio ambiente do trabalho aplicado**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Convenção nº 155 da OIT. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República

Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº, de 22 de março de 2020b**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. **Norma Regulamentadora n.º 01**. Brasília: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-seprevt-915-2019.htm>. Acesso em: 02 de jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6342/DF**. Brasília: Supremo Tribunal Federal, [2020a]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>. Acesso em: 7 de jul. de 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 4.ed.ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias. **Remir Trabalho**, 22 maio 2020a. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/saude-e-seguranca-no-trabalho/172-coronavirus-e-meio-ambiente-de-trabalho-de-pandemias-pantomimas-e-panaceias>. Acesso em: 2 jul. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: o 'novo normal' no juslaboralismo. **Revista Consultor Jurídico (Conjur)**, São Paulo, 1 jun. 2020b. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-01/feliciano-ebert-coronavirus-meio-ambiente-trabalho>. Acesso em: 2 jul. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MOUSINHO, Ileana Neiva. O direito fundamental à saúde do trabalhador: uma abordagem constitucional para a sua efetividade. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de (org.). **Meio ambiente do trabalho aplicado**. São Paulo: Ltr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 2 jul. 2020.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional público e privado**: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário. 6. ed. Bahia: Editora JusPODIVM, 2014.

QUEIROZ, Cristina. **Princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais**: princípios dogmáticos e prática jurisprudencial. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito constitucional ambiental**: Constituição, direitos fundamentais e proteção do ambiente. Prefácio Antonio Herman Benjamin; apresentação José Rubens Morato Leite. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 2. ed. rev. São Paulo: Malheiros, 1995.

TEIXEIRA, Ana Carolina Brochado. **Saúde, corpo e autonomia privada**. Rio de Janeiro: Renovar.

STATUS DA EMPREGABILIDADE SEGUNDO A RIQUEZA DA NAÇÃO: investigação dos atratores sistêmicos para desbloqueio do Direito do Trabalho

EMPLOYABILITY STATUS ACCORDING TO THE NATIONAL WEALTH: *investigation of systemic attractors to unlock Labor Law*

Leonel Severo Rocha *

Júlia Francieli Neves de Oliveira **

Luiz Fernando Lourenço Guimarães ***

RESUMO: O presente artigo tem por objetivo analisar a distribuição das formas de trabalho humano, segundo seu grau de estabilidade, conforme o padrão de riqueza da nação. Nesse sentido, o estudo dirigiu-se a identificar a situação brasileira e compreender como as medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras aproximam o Brasil do grupo de países de menor renda mundial, justamente o local oposto ao almejado pela nação. Para entendimento desse cenário complexo, socorreu-se de três sociólogos, partindo-se da modernidade líquida de Zigmunt Bauman, passando pela teoria dos sistemas sociais de Niklas Luhmann, até alcançarem-se os conceitos propostos por Gunther Teubner. Sob um método sistêmico e

* Doutor pela École des Hautes Études en Sciences Sociales (Ehess), com estudos de pós-doutorado em sociologia do Direito pela Università degli Studi di Lecce na Itália. Professor titular da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (mestrado e doutorado) e do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai (URI). Bolsista de Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – Nível 1D. Consultor da Capes e da Fapergs. Vice-Presidente da região Sul do CONPEDI. E-mail: leonel@unisinos.br

** Doutora no Programa de Pós-Graduação em Direito Público da UNISINOS, bolsista taxa PROEX (2016/2019). Realizou doutorado sanduíche no exterior, na École de Droit de la Sorbonne Université Paris 1 – Panthéon - Sorbonne (2018). Pós-doutoranda em Direito da Universidade de Passo Fundo UPF (2019). Mestre no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), Campus Santo Ângelo. Professora visitante na École de Droit de la Sorbonne Université Paris 1 – Panthéon - Sorbonne. Autora do livro “Constitucionalização e a Democratização dos Direitos Sociais do Trabalho no Brasil e França” (Ed. Appris). Advogada. E-mail: julianeves15@hotmail.com

*** Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo UPF (2020). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho Contemporâneo pela UPF (2014). Especialista em Direito Público e em Direito Privado pela Faculdade de Direito do Prof. Damião de Jesus (2005). Graduado em Direito pela PUC de Campinas (2004). Participou de cursos de extensão universitária em Harvard University, Arizona State University, Leiden University, entre outros. É Oficial de Justiça Avaliador Federal do TRT da 4ª Região. E-mail: lguimaraes@trt4.jus.br

para desbloquear o Direito do Trabalho, como hipótese para a resposta a esse problema, utiliza-se da concepção teórica de atratores, proposta por Teubner, para a solução de bloqueios da comunicação entre distintos sistemas sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Relação de emprego. Trabalho vulnerável. Teoria dos Sistemas. Atratores.

ABSTRACT: This article aims to analyze the distribution of forms of human labor, second degree of stability, according the nation's wealth pattern. In this sense, the study aimed to identify the situation in Brazil, and how the flexible forms of employment and deregulation measures bring Brazil closer to the group of the lowest income countries, precisely the opposite place desired by the nation. In order to understand this complex scenario, three sociologists were used, starting from the liquid modernity of Zigmund Bauman, passing through the theory of social systems by Niklas Luhmann, until reaching the concepts proposed by Gunther Teubner. Under a systemic method and to unblock labor law, as a hypothesis to answer this problem, the theoretical conception of attractors, proposed by Teubner, is used to solve communication blocks between different social systems.

KEYWORDS: Employment relationship. Vulnerable work. Systems Theory. Attractors.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Modernidade líquida, teoria dos sistemas, bloqueios e atratores; 3 A composição do trabalho no mundo segundo OIT – ILO; 4 O caso brasileiro e as perspectivas de mudança; 5 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

A distribuição do trabalho humano, dentre figuras de maior ou menor “estabilidade”, não se dá de forma uníssona ao redor do globo. Na verdade, é forçoso reconhecer que quanto maior a renda de um país, maior proteção contratual experimenta seu trabalhador – eis que, nesse caso, em média oito em cada 10 trabalhadores ativam-se sob um contrato de trabalho permanente. Na outra ponta desse espectro, no grupo de países identificados como de baixa renda, apenas dois em cada 10, em média, vivenciam o mesmo grau de proteção.

O caso brasileiro é bastante curioso, pois o país apresenta números melhores do que os países que compõem o mesmo grupo de nações de renda média, sendo certo que ele gostaria de ingressar no andar de cima, mas, paradoxalmente, promove reformas que sempre apontam para a flexibilização, a desregulamentação e a diminuição da proteção. Em outras palavras,

mudanças que aproximam o país da organização do trabalho dos países de baixa renda mundial.

O problema que explicaria essa situação opera no sentido de que o sistema econômico promove bloqueios nas comunicações especializadas do sistema jurídico. Como solução, o presente estudo sustenta a hipótese de que a construção de atratores seria a estratégia mais coerente para a superação dos referidos bloqueios, conforme proposto por Gunther Teubner (2005).

Por isso, o estudo optou por apresentar a seguinte divisão capitular: primeiramente, apresentam-se conteúdos que serão utilizados ao longo do trabalho, como modernidade líquida, teoria dos sistemas, bloqueios e atratores sistêmicos; na sequência, é traçado o quadro global que relaciona as formas de trabalho com a riqueza das nações, conforme gráfico elaborado no *World Employment and Social Outlook* (WESO) (INTERNATIONAL, 2015, 2018); o capítulo seguinte dedica-se a localizar a realidade brasileira, através dos dados da Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD) (INSTITUTO, 2020), com o propósito de, em prosseguimento, propor o emprego dos atratores para desbloqueios sistêmicos, com exemplos práticos de utilização.

Em aportes finais, se realizará um balanço entre as análises referidas ao longo do artigo, apresentando as respectivas conclusões.

Como metodologia, será utilizada a Teoria dos Sistemas Sociais. Como método de procedimento, optou-se por empregar a técnica de pesquisa de documentação direta e indireta, com revisão de bibliografia nacional e estrangeira.

2 MODERNIDADE LÍQUIDA, TEORIA DOS SISTEMAS, BLOQUEIOS E ATRADORES

Um correto entendimento dos contornos da realidade de nossa modernidade segue sendo um objetivo muito explorado por grandes pensadores contemporâneos. Nessa linha, o sociólogo e filósofo polonês Zigmunt Bauman e os sociólogos alemães Niklas Luhmann e Gunther Teubner ofereceram importantes contribuições que merecem ser exploradas no presente trabalho.

“A modernidade líquida é uma civilização de excesso, redundância, desperdício e eliminação de refugos” (BAUMAN, 2011). Aqui tudo é efêmero, é uma vida precária, onde a certeza é a inconstância. É uma projeção, para todos os aspectos da vida, do maior sustentáculo da sociedade do consumo, que é nunca permitir um laço duradouro, uma espécie de fidelidade, que impeça a renovação do consumo. O consumidor deve estar constantemente insatisfeito, acreditando que o consumo poderá resgatar-lhe uma identidade, em parte prometida pelo marketing, em parte pelas redes sociais, que lhe permitirá ser aceito perante seus pares, portanto, reaver algum grau da segurança perdida.

Um consumidor, por exemplo, que fosse fiel a um carro ou a um celular, mantendo-os por uma década, teria pouca utilidade para o sistema econômico, baseado no lucro.

Pouco a pouco a liquidez foi se afirmando, substituindo as bases da segurança do passado, às vezes solidificadas na relação de emprego, que foi sendo substituída por uma ideia de maior liberdade, representada por uma miríade de promessas flexíveis de trabalho. O caminhar moderno se dá pela “destruição criativa”. O que esse termo “atenua e, silenciosamente, ignora é que aquilo que essa criação destrói são outros meios de vida e, portanto, de forma indireta, os seres humanos que os praticam” (BAUMAN, 2009, p. 10).

Nesse eterno confronto entre a segurança e a liberdade, a modernidade se inclina pela segunda, projetando-a para todos os aspectos da vida líquida, não sendo diferente quanto às relações de trabalho. Aqui, as transformações dos países mais periféricos se dão no sentido do aumento da flexibilidade, da desregulamentação, enfim, da liberdade. Mas esse é um conceito ambíguo, porquanto não representa a mesma situação para quem não está na mesma posição.

[...] podemos dizer que os beneficiários de nossa globalização perigosamente desequilibrada, instável e desigual veem a liberdade desenfreada como o melhor meio de alcançar sua própria segurança. Enquanto isso é numa horrorosa e lamentável insegurança que as vítimas dessa mesma globalização, pretendidas ou colaterais, suspeitam que o principal obstáculo está em se tornar livres [...] pode se dizer que, mesmo que todos os homens pensem que a causa da liberdade está do seu lado, só os ricos e poderosos sabem que está (BAUMAN, 2009, p. 54).

Aqui sobrepõe uma questão importante. Mas como a segurança, que no caso do trabalho humano pode ser representada pela relação de emprego, vem sendo gradativamente substituída pela liberdade de um trabalho flexível? Em outras palavras, como a resposta dada pelo sistema do direito, que é fechado e autorreferencial, pode ser paulatinamente bloqueada por comunicações provenientes de sistemas alheios, especialmente o sistema econômico?

Quer nos parecer que a resposta mais adequada passa pela análise da Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, única capaz de examinar as relevantes questões de uma sociedade complexa, sob as diferentes lentes dos subsistemas sociais, como o direito, a economia e a política, numa análise com potencial multidisciplinar.

A Teoria dos Sistemas Sociais implica na diminuição da complexidade, facilitando o enfrentamento das questões pela prevalência da resposta dada

pelo sistema mais especializado possível para apresentá-la. A redução da complexidade é algo desejável em sociedades altamente labirínticas.

Dentro da Teoria dos Sistemas Sociais, podemos apontar três subsistemas sociais, regulados cada qual pelo seu próprio código binário e que apresentam especial interesse para este artigo. Temos o sistema da política regulado pelo código poder / não poder. O sistema da economia, que se utiliza do código lucro / não lucro. E o sistema jurídico, que, ao longo de sua evolução, se diferencia como um sistema autorreferencial fechado, utilizando-se do código direito / não direito.

Esse último se distingue, se desenvolve e realiza a sua comunicação através da descrição contínua de operações entre direito e não direito. Para fazer isso, a Constituição “ordena a autodescrição do sistema jurídico e lhe oferece, no mínimo, os pontos de apoio. A Constituição indica, por exemplo, os valores em relação aos quais o direito é funcional” (LUHMANN, 1990).

Ela faz mais. Também promove o fechamento do sistema jurídico, ao discipliná-lo, especialmente pela projeção do código binário direito / não direito para a ideia de inconstitucionalidade, que permite a recusa de legislação feita pelo sistema político. Por outro lado, ela também regula a produção legislativa, limita o exercício do poder, apresenta conceitos como “povo, eleitor e partidos políticos [...]”. As referências ao sistema político estabelecem ao mesmo tempo um acoplamento estrutural entre o sistema jurídico e o político” (LUHMANN, 1990).

Tanto o sistema jurídico quanto o político apresentam um campo de atuação localizado, por se encontrarem muito atrelados à ideia de poder nacional e constituição local. Isso é verdadeiro, especialmente, se comparado ao campo de atuação global ao que foi alçado o sistema econômico em decorrência do fenômeno da globalização, levada a cabo a partir das últimas décadas do século XX.

Disso decorre que diversas questões globais, tanto jurídicas quanto políticas, não encontram respostas aptas desses sistemas no nível mundial, tendo sido fornecidas algumas respostas pelo sistema econômico, este sim com atuação em todo o globo. Em outros termos, a legislação protetora do trabalho humano tem atuação localizada e diferenciada quando considerados diversos países. A sua comunicação produzida no sistema jurídico não chega aos rincões do globo, que estarão submetidos às respostas menos especializadas do sistema econômico, extraídas sob a lógica da máxima lucratividade. Em apertada síntese, “os operadores do sistema da economia seguem um âmbito de normatividade que não está mais ligado ao sistema do direito nos moldes da teoria de Luhmann” (ROCHA; COSTA, 2020, p. 10).

Por isso, nós veremos, no gráfico a ser apresentado no capítulo superveniente, que países mais periféricos e de menor renda organizam

seu trabalho através de figuras altamente vulneráveis, tendo em vista que toda a comunicação foi produzida pelo sistema econômico, que transferiu transnacionais e estabeleceu o regramento sob a lógica de seu sistema binário, regido pelo lucro / não lucro.

Em relação a países como o Brasil, onde o sistema jurídico já regulava, pelo Direito do Trabalho, adequadamente a questão, Luhmann (1985, p. 6) diria que “todos os sistemas sociais são conflitos potenciais”. Muito embora a resposta adequada para a relação do trabalho deva ser procurada na comunicação exclusiva do sistema do direito, por vezes essa comunicação sofre bloqueios dos outros dois sistemas supracitados.

Para explicar como isso ocorre, o sociólogo alemão Gunther Teubner (2005) faz uso do clássico livro *Crônica de Uma Morte Anunciada*, de Gabriel García Márquez. A história gira em torno de um fato claramente classificável no sistema jurídico, consubstanciado no homicídio de Santiago Nassar pelos gêmeos Pedro e Paulo Vicário. Para o sistema do direito, o homicídio representa uma violação que deve gerar uma retribuição kelseniana na forma de sanção. Nada obstante, razões alheias ao direito, como honra e moral, são chamadas a atuar, de maneira que acabam por bloquear a comunicação esperada do sistema jurídico, chegando a ponto de se alcançar a absolvição aos assassinos envolvidos.

De maneira semelhante, razões alheias ao sistema do direito – como indicadores econômicos, índices de desemprego, risco Brasil, custo Brasil, fatores de crescimento do PIB – são todas utilizadas para deslegitimar e bloquear a resposta do sistema jurídico na regulação da relação do trabalho humano. Isso se dá muito em função de que, “quando as normas jurídicas são observadas a partir do sistema da economia, não são destacadas como válidas ou inválidas, mas como encargos econômicos a serem superados” (ROCHA; COSTA, 2020, p. 12-13).

Para a solução desse conflito de sistemas e a consequente proteção da normatividade trabalhista, faz-se necessária a compreensão dos atratores de Teubner (2005), que permitirão que os sistemas diferentes trabalhem em conjunto para a solução de problemas complexos, como ocorreu no caso da lavagem de dinheiro. Nesse exemplo, só a partir do momento em que o sistema econômico realizou que seria também vantajoso para ele o combate da lavagem é que seus bloqueios foram levantados e o sistema jurídico atingiu uma cooperação internacional que permitiu operações como Lava Jato e Mãos Limpas.

Mas antes de fazer uma reflexão sobre os atratores necessários ao caso brasileiro, torna-se necessário primeiro compreender a problemática que envolve a complexidade do trabalho humano.

3 A COMPOSIÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO SEGUNDO OIT – ILO

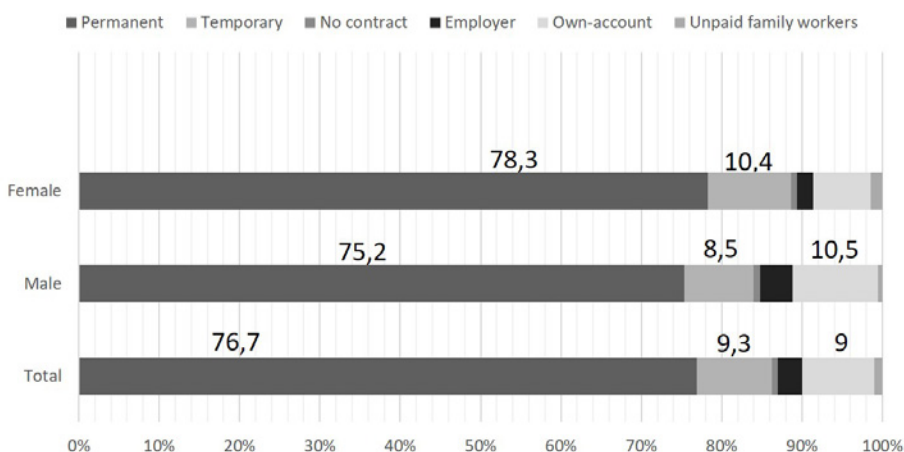
Nesse item será abordada a centenária Organização Internacional do Trabalho (OIT), conhecida mundialmente como *International Labor Organization* (ILO). Instituída ainda em 1919, pelo Tratado de Versalhes, ela foi alçada à condição de agência especializada da ONU, em 1948, contando atualmente com 187 Estados membros. É uma instituição produtora de documentos indispensáveis para a compreensão da forma de organização do trabalho humano, podendo-se destacar o relatório anual conhecido como *World Employment and Social Outlook (WESO)*, do qual serão extraídos diversos dados citados neste artigo.

Como o seu nome faz pressupor, o relatório de 2015, intitulado *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs*, voltou suas atenções para as transformações do mercado de trabalho global, com especial atenção para o grau de estabilidade no trabalho, uma vez que “the impact of different types of employment on individual well-being and social cohesion also needs to be assessed” (INTERNATIONAL, 2015, p. 5).

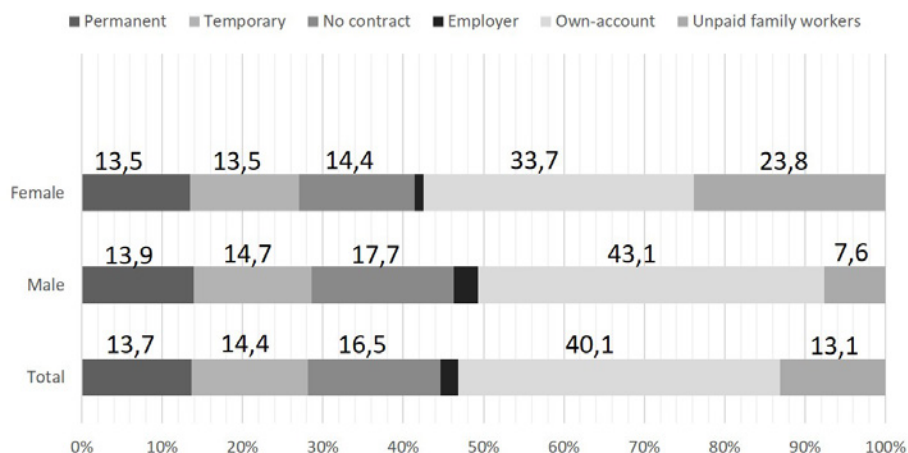
Para tanto, o prestigiado documento elaborou o gráfico a seguir colacionado:

Distribution of employment by employment status and contract type (%)

Panel B – High-income countries



Panel C. – Middle-income countries



Panel D. – Low-income countries

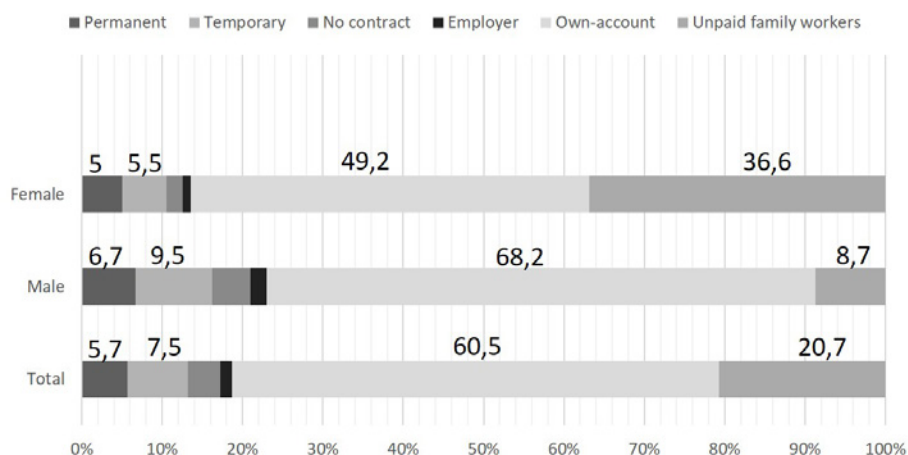


Figura 1. Distribution of employment by employment status

Fonte: ILO (2015, p. 31).

Como conhecimento prévio dá análise gráfica, faz-se oportuno ressaltar que o Banco Mundial divide os países segundo critérios de *GNI per capita*, fixados em julho de 2019, nos seguintes termos: *low-income countries* situam-se abaixo de 1.026 dólares; *lower middle-income countries* situam-se entre 1.027

e 3.995 dólares; *upper middle-income countries* estão localizadas no interregno entre 3.996 e 12.375 dólares; já as *high-income countries* são aquelas que superam os 12.376 dólares (PRIDZ; WADHWA, 2019). Nessa classificação, o Banco Mundial localiza o Brasil entre os países de *upper middle-income countries*, o que, para o gráfico elaborado pela OIT, representa a sua colocação entre os países de *middle-income countries*.

Quando observamos os dados ofertados no gráfico em análise, não restam dúvidas de que a organização do trabalho humano nos países de alta renda ocorre ao redor de figuras de maior estabilidade, que seriam o equivalente estrangeiro aos nossos empregados permanentes de tempo integral ou de tempo parcial.

Não há nenhuma surpresa com esse dado de maior estabilidade, na medida em que, como bem visto no capítulo anterior, a liquidez baumaniana, com toda sua incerteza, insegurança e descartabilidade, não condiz com uma sociedade mais igual, mais fraterna, mais coesa e de maior desenvolvimento social, fulcrada no respeito ao ser humano, que “possui uma dignidade (um valor interno absoluto), pela qual ele constrange todos os outros seres racionais do mundo a ter respeito por ele” (KANT, 2013).

Na outra ponta desse espectro, temos as sociedades de baixa renda, nas quais a esmagadora maioria da população encontra-se em trabalhos mais precarizados, que variam desde os com trabalhadores sem qualquer contrato, passando pelos informais e temporários, até chegar aos que sequer remuneram os trabalhadores pelo seu trabalho.

Enquanto “*in the Developed Economies and EU, [...] around eight in ten workers are employees, whereas in South Asia and sub-Saharan Africa the figure is closer to two in ten*” (INTERNATIONAL, 2015, p. 28). Segundo os dados da OIT, nos países de alta renda, mais de três quartos dos trabalhadores estão em contratos permanentes de emprego, sendo que apenas 14 por cento trabalham sem um contrato.

Já nos países de média renda, cerca de 72 por cento dos trabalhadores não têm contrato de trabalho e só 13,7 por cento trabalham com um contrato permanente de emprego. Por sua vez, os países de baixa renda apresentam apenas 5,7 por cento da sua força de trabalho protegida por um contrato permanente de emprego, havendo 87 por cento dos trabalhadores sem qualquer contrato, seja de emprego, seja de trabalho temporário, por se encontrarem ativando por conta própria – o que, no Brasil, comumente chamamos de informais – ou trabalhando sem salário para as próprias famílias.

Em relação ao desemprego, este estaria estabilizado mundialmente na casa dos 5,5 por cento, atingindo cerca de 193.6 milhões de pessoas em 2019, praticamente não havendo diferença entre os países segundo sua faixa de

renda. Já no tocante aos trabalhadores vulneráveis – assim considerados pela OIT os que estão trabalhando por conta própria ou dentro de relações familiares sem pagamento –, em 2019 eles totalizavam mais de 1 bilhão e 426 milhões de pessoas, sendo sua distribuição, mais uma vez, extremamente desigual, se considerarmos a riqueza dos países, uma vez que representam apenas 9,9 por cento dos trabalhadores dos países desenvolvidos, cerca de 46,3 por cento dos trabalhadores dos países emergentes, e inacreditáveis 76,4 por cento dos trabalhadores dos países em desenvolvimento. (INTERNATIONAL, 2018, p. 8).

O caso brasileiro é muito curioso. O país tem números melhores do que as nações de renda semelhante, salvo em relação ao desemprego, mas ao invés de mirar no exemplo dos países de alta renda, grupo do qual ele pretende fazer parte, suas modificações legislativas vão no sentido de organizar a sua força de trabalho nos padrões de países de baixa renda. Esse paradoxo encontra parte da sua explicação na Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann e nos bloqueios e atratores apresentados por Gunther Teubner, como veremos no próximo capítulo.

4 O CASO BRASILEIRO E AS PERSPECTIVAS DE MUDANÇA

Os dados apresentados pelo IBGE (2020), na PNAD contínua trimestral, demonstram que a taxa de desemprego no Brasil situa-se na casa dos 12,2 por cento, o que representa mais do que o dobro da média mundial, inclusive se comparado com países de igual ou menor renda. A taxa de informalidade ficou em 39,9 por cento, o que é menor do que a média dos países classificados como de renda média.

É de crucial importância a compreensão dos números de vulnerabilidade, na medida em que:

Workers in vulnerable forms of employment are typically subject to high levels of precariousness, in that they are more likely to be informally employed, have fewer chances to engage in social dialogue and are less likely to benefit from job security, regular incomes and access to social protection than their wage and salaried counterparts (INTERNATIONAL, 2017e). [...] In 2017, almost 1.4 billion workers are estimated to be in vulnerable forms of employment, and every year an additional 17 million join them. (INTERNATIONAL, 2018, p. 6).

Em relação aos contratos com carteira assinada, o número total de empregados não é apresentado diretamente pelo IBGE, demandando toda uma apuração matemática de quem se propõe, como é o nosso caso, a compreendê-lo. Os empregados formais com carteira assinada representam 74,7 por cento

dos trabalhadores do setor privado, os quais totalizam 47,9 por cento da força de trabalho do país. A eles também devemos somar os empregados domésticos (porque o IBGE apresenta os dados separadamente), que representam 6,6 por cento dos trabalhadores do país, sendo que, dentre eles, apenas 28,9 por cento ativam-se com carteira assinada (INSTITUTO, 2020, p. 14). Fazendo tais apurações, podemos concluir que **37,68** por cento da força de trabalho do país exercem suas funções sob a modalidade de um contrato permanente de emprego.

Em que pese o país ainda necessitar reduzir seu desemprego pela metade para atingir os padrões mundiais, é certo que a relação entre informalidade e formalidade demonstra uma economia realmente localizada na *upper middle-income country*, segundo classificação do Banco Mundial e gráfico da OIT, pelo menos no que tange à distribuição da sua força de trabalho. Para atingir o tão desejável padrão de *high-income country*, o governo deveria trabalhar para aumentar a formalização do trabalho, arregimentando informais para dentro do contrato de emprego, o que contribuiria para uma maior estabilização da sociedade e do bem-estar das pessoas, receita adotada pelos países ricos e fonte das preocupações de Zigmunt Bauman.

Nada obstante, repetidos governos no Brasil têm trabalhado reiteradamente sob um modelo neoliberal baseado na flexibilização e na desregulamentação, até certo ponto na contramão do mundo que deveria servir de paradigma. Como resultado de décadas sob tal modelo propulsor sem grande impacto positivo na economia, o desemprego no Brasil é um dos piores do mundo, o número de contratos de trabalho formal apresenta queda e o número de informalidade ou de subempregos apresenta elevação, o que nos aproxima da composição de trabalho dos países mais pobres do mundo, justamente onde não gostaríamos de estar.

É aqui que a Teoria dos Sistemas pode trazer uma maior clareza. Os bloqueios/atratores realizados pelo sistema econômico sobre as comunicações do sistema jurídico, assim como as alterações legislativas que visam resolver questões econômicas por intermédio de desregulamentações na legislação trabalhista, são ambas formas de interferências promovidas por um sistema não especializado para dizer o direito/não direito, e que, portanto, aumentam a complexidade ao invés de diminuí-la.

Para superar os bloqueios limites, Teubner (2005) propõe a utilização dos atratores, da construção de um horizonte que permita que os diferentes sistemas trabalhem juntos para diminuir a complexidade, na medida em que cada qual perceba que a articulação também resolve uma questão de seu interesse. Foi assim na questão da lavagem do dinheiro, o sistema econômico bloqueava ilações de ilicitude provenientes do sistema jurídico, porque os

países que recebiam o dinheiro estrangeiro viam que os valores ingressavam na economia local, sendo, portanto, interessantes para a economia.

A superação de tal cenário passou por estratégias de comunicação que mostraram especialmente ao sistema econômico as dimensões dessas diversas atividades ilícitas no plano global, tais como: tráfico de pessoas, de entorpecentes e de animais silvestres; financiamento do terrorismo; venda internacional de armas em mercado negro – todas atividades de extremo prejuízo para todos, inclusive para a economia global, mas que eram possibilitadas por certas localidades, conhecidas como paraísos de lavagem de dinheiro, onde o sistema econômico bloqueava a possibilidade de atuação do sistema jurídico.

Esse exemplo bem-sucedido no plano internacional poderia ser trazido e aplicado no caso do Direito do Trabalho. O sistema jurídico tem respostas adequadas para a regulação do trabalho humano; o que lhe falta é pensar como construir atratores e estratégias comunicacionais que levistem os bloqueios realizados pelo sistema econômico e político. E essa comunicação será tão mais efetiva quanto mais souber respeitar a linguagem binária dos outros sistemas, demonstrando que, por exemplo, a perseguição das altas taxas de relação de emprego permanente, presentes nas *high-income countries*, também representará uma maior estabilização social e um aumento no poder perseguido pelo sistema político, bem como um crescimento de lucratividade do sistema econômico, através da elevação do poder de compra e dos desejos da sociedade do consumo.

Aliás, a afirmação do Direito do Trabalho sempre ocorreu porque ele soube se comunicar com os outros sistemas nos primórdios do capitalismo. A resposta do sistema jurídico, afirmando o que estava de acordo ou não com o direito, produzia paz social e evitava conturbações e levantes que ameaçavam o poder perseguido pelo sistema político e que, em casos extremos, levou ao socialismo. Também protegia o lucro almejado pelo sistema econômico, na medida em que não mais permitia invasões de fábricas, sabotagens, quebras de máquinas, todas estratégias comuns antes do advento do Direito do Trabalho.

É preciso reconstruir essa comunicação, reafirmar a sua importância em linguagem entendível pelos outros sistemas, através de todos os meios possíveis, como sentenças, acórdãos, audiências. Quando pensamos no lucro, diversos são os exemplos de comunicação possíveis, mesmo em análise perfunctória: uma maior estabilidade no emprego permite a segurança necessária para que trabalhadores façam compras parceladas; as condenações trazem uma maior lealdade concorrencial entre as empresas, extirpando do mercado práticas desleais que possibilitam produtos mais baratos, contra as quais empresas honestas não podem competir; um patamar mínimo civilizatório deve ser buscado porque, abaixo dele, inexistente consumo e razão para produção.

Outro exemplo bem conhecido de superação de bloqueios do sistema econômico pode ser encontrado nos chamados selos sociais internacionais, podendo-se citar *Bluesign*, *Fairtrade Internacional*, *Rainforest Alliance*, dentre tantos outros. Aqui, a certificação permitiu a elevação do valor de mercado dos produtos, explorando o nicho do consumo consciente, o que foi imediatamente um atrativo para o sistema econômico, que reconheceu ser vantajoso garantir direitos mínimos aos trabalhadores ou, pelo menos, não os bloquear, em prol de maior lucratividade do produto final.

Em suma, as respostas para o resgate do sistema jurídico, em especial no tocante ao Direito do Trabalho, passam pela construção conjunta de significados que possam persuadir os outros dois sistemas mencionados, através de uma comunicação eficiente segundo os códigos binários que movimentam sua visão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos relatados no WESO (INTERNATIONAL, 2015, 2018) validam o entendimento de que as *high-income countries* organizaram sua força de trabalho em torno de figuras de maior estabilidade, via de regra através de contratos permanentes, sendo excepcional o trabalho na informalidade ou sem contrato. No espectro diametralmente oposto, as *low-income countries* utilizam-se quase que exclusivamente de trabalhadores vulneráveis, em sua maioria sem qualquer contrato ou mesmo salário.

Quando observamos a realidade brasileira, principalmente pelos números apresentados na PNAD (2019) do IBGE, é forçoso reconhecer que o Brasil está realmente localizado dentre as *upper middle-income countries*, apresentando números melhores de “estabilidade” no emprego do que as *middle-income countries*. Entretanto, o problema reside no fato de que sua política econômica vem atuando no sentido de flexibilizar as formas de trabalho e desconstruir a legislação trabalhista, o que gera uma tendência de aproximação dos nossos números aos apresentados pelas *low-income countries*, justamente o lugar de onde pretendemos nos afastar.

Isso decorre, em parte, da instabilidade e da fluidez da modernidade líquida, mas principalmente dos bloqueios realizados pelo sistema econômico sobre as respostas especializadas do sistema jurídico. Segundo Teubner, de acordo com a concepção teórica de atratores, para a solução de bloqueios da comunicação entre sistemas sociais é necessária a articulação sistêmica para se resolver um caso de natureza global. Nesse estudo, analisou-se a distribuição das formas de trabalho humano, segundo seu grau de estabilidade, conforme o padrão de riqueza da nação, com ênfase para os seus desdobramentos no Brasil, o que, segundo o autor citado, gera a necessidade da articulação transnacional, como o demonstrado na análise da lavagem de dinheiro.

A superação desses bloqueios depende da construção de estratégias comunicacionais que se utilizem da linguagem reconhecível pelos sistemas político e econômico (uso de seus próprios códigos binários), construindo-se um horizonte de atratores que dissolvam os bloqueios incidentes sobre o sistema jurídico.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zigmunt. **A ética é possível num mundo de consumidores?** Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BAUMAN, Zigmunt. **Vida líquida**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. PNAD primeiro trimestre de 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_1tri.pdf . Acesso em: 10 jun. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD contínua trimestral: desocupação cresce em 12 e fica estável em 15 UFs no 1º trimestre de 2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27707-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-12-e-fica-estavel-em-15-ufs-no-1-trimestre-de-2020>. Acesso em: 10 jun. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of Jobs**. WESO. Geneva: International Labour Office, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf . Acesso em: 10 jun. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **World Employment and Social Outlook: Trends 2018**. WESO. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf. Acesso em: 10 jun. 2020.

KANT, Immanuel. **Metafísica dos costumes**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013. *E-book do Kindle*.

LUHMANN, Niklas. A Constituição como aquisição evolutiva. Tradução realizada a partir do original *Verfassung als evolutionäre Errungenschaft*. **Rechtshistorisches Journal**, [Frankfurt am Main] v. IX, p. 176-220, 1990.

LUHMANN, Niklas. **Poder**. Tradução de Martine Creusot de Rezende Martins. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1985.

PRIDZ, Espen B.; WADHWA, Divyansh. Classifying countries by income. **The World Bank**, [Washington, D.C.], set. 2019. Disponível em: <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/stories/the-classification-of-countries-by-income.html>. Acesso em: 10 jun. 2020.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bernardo Leandro Carvalho. Direito constitucional transnacional: observações sobre os atratores sistêmicos entre direito, economia e política na articulação transnacional para a apuração da lavagem de dinheiro. **Revista Direito Mackenzie**, [São Paulo], v. 14, n. 1, p. 1-22, 2020.

TEUBNER, Günther. Direito regulatório: crônica de uma morte anunciada. *In*: TEUBNER, G. **Direito, sistema e policontextualidade**. Campinas: Unicamp, 2005.

**A TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PARA O TEMA
Nº 725 E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO: análise do acórdão proferido pelo STF
no julgamento do RE nº 958.252/MG**

***THE THESIS OF GENERAL REPERCUSSION FOR
THEME Nº 725 AND THE RECOGNITION OF THE
EMPLOYMENT BOND: analysis of the Brazilian Supreme
Federal Court decision on the RE nº 958.252/MG trial***

Candice von Reisswitz*
Guilherme Rafael Volkmann**

RESUMO: O artigo analisa o acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal no exame do Tema de Repercussão Geral nº 725 (RE nº 958.252/MG) (BRASIL, 2019a), que considerou lícita a terceirização de serviços, independentemente de sua relação com as atividades-fins da empresa tomadora, e os impactos dessa decisão no reconhecimento da relação tácita de emprego, dada por suas características intrínsecas, com ênfase na subordinação, em suas principais dimensões.

PALAVRAS-CHAVE: Vínculo empregatício. Terceirização. Atividade-fim.

ABSTRACT: The article analyzes the judgment issued by the Supreme Federal Court in the analysis of the general repercussion Theme nº 725 (RE nº 958.252/MG), which considered the outsourcing of services to be lawful, regardless of its relation with the core activities of the company benefiting from the work provided, and the impacts of this decision on the recognition of the tacit employment relationship, given by its intrinsic characteristics, with emphasis on subordination, in its main dimensions.

KEYWORDS: Employment bond. Outsourcing. Core activity.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O acórdão sobre o Tema nº 725; 3 O Contrato de trabalho tácito frente ao contrato de terceirização de atividade-fim; 4 Considerações finais; Referências.

* Juíza do Trabalho da Justiça do Trabalho da 4ª Região, bacharel em Direito. E-mail: candice@trt4.jus.br.

** Analista Judiciário da Justiça do Trabalho da 4ª Região, bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, especialista em Direito do Trabalho. E-mail: gvolkmann@trt4.jus.br.

1 INTRODUÇÃO

Um dos mais importantes esforços de realização do Direito do Trabalho consiste em reconhecer as relações jurídicas de trabalho às quais merece aplicação o princípio protetivo em que se fundamenta, em meio às demais relações jurídicas de trabalho, nas quais a relativa igualdade de condições em que se encontram as partes contratantes dá sentido à aplicação da disciplina mais neutra, de um ponto de vista axiológico, do Direito Civil. Com esse propósito, e em função da relevante discussão jurisprudencial instalada em torno dos contratos de terceirização de serviços, o Tribunal Superior do Trabalho editou originalmente a Súmula nº 256, posteriormente reformulada por meio da edição da Súmula nº 331 (BRASIL, 2011), com que estabeleceu parâmetros mais ou menos objetivos para traçar a fronteira entre esses dois campos do Direito, ao apontar a ilegalidade da contratação de mão de obra, mediante interposta empresa, para a execução das atividades-fins da empresa contratante, dando lugar ao reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e o beneficiário direto do seu trabalho, enquanto cedeu espaço à contratação de serviços desligados dos objetivos sociais da empresa contratante, que, nesse caso, ficaria responsável apenas em caráter subsidiário pelas obrigações trabalhistas da empresa contratada, quando eventualmente inadimplente, segundo o entendimento ali afirmado.

A formulação de que o contrato de prestação de serviços é ilegal foi repetidamente desafiada nos tribunais, até que, enfim, foi refutada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 958.252/MG (BRASIL, 2019a), em que venceu, por maioria, a tese contrária, de que é lícita a contratação de serviços, independentemente de sua pertinência aos objetivos sociais da empresa contratante, obstando a pretensão formulada pelo Ministério Público do Trabalho, na ação civil pública em que teve lugar o dito recurso, de impedir que a empresa ré celebrasse contratos com empresas terceirizadas nessas circunstâncias.

O presente estudo cuida de analisar os fundamentos e o alcance da decisão proferida pela Corte constitucional, e examinar particularmente as suas repercussões sobre o conceito de vínculo empregatício e sobre as suas características intrínsecas, sob a perspectiva da subsistência do Direito do Trabalho enquanto disciplina protetiva da parte hipossuficiente na relação de trabalho.

2 O ACÓRDÃO SOBRE O TEMA Nº 725

No julgamento do RE nº 958.252/MG, tendo por objeto o Tema nº 725, o Supremo Tribunal Federal, pelos votos da maioria dos seus componentes, fixou a seguinte Tese de Repercussão Geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, 2019b).

O acórdão em que foi fixada a tese cuida de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região contra Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA), em que a empresa fora condenada em primeira e segunda instâncias a se abster de “contratar terceiros para a prestação de serviços relacionados à sua atividade-fim”. Tendo sido negado seguimento ao Recurso de Revista interposto contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a parte ré apresentou Agravo de Instrumento, o qual foi conhecido e desprovido pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com fundamento na Súmula nº 331, IV, da mesma Corte. Em face dessa última decisão, foi interposto o Recurso Extraordinário que levou a discussão ao Plenário do Supremo Tribunal Federal, e do qual foi reconhecida a repercussão geral, diante da relevância do tema constitucional tratado nos autos.

O Recurso Extraordinário foi provido pelos votos do Relator, Ministro Luiz Fux, e dos Ministros Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia, ficando vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio (BRASIL, 2019a).

Os votos que formaram a maioria registram a preocupação sobre a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho aos novos tempos, ante a evolução do empreendedorismo e as exigências do mercado competitivo em uma economia globalizada, na qual “[os] empregos migram para regiões em que a mão de obra é mais barata ou mais qualificada, conforme a necessidade do serviço”, segundo o Ministro Roberto Barroso, e tendo em conta que “[sem] trabalho, não há falar-se em direito ou garantia trabalhista”, nas palavras do Ministro Gilmar Mendes, para quem essa circunstância demandaria a flexibilização das relações trabalhistas, a qual teria dado resultados majoritariamente positivos onde foi implementada, a exemplo de alguns países da Europa ocidental.

O Relator, Ministro Luiz Fux, destaca a utilidade da terceirização de serviços como estratégia empresarial assentada na redução de custos e na maior flexibilidade para adaptação ao mercado, bem como enfatiza a importância do princípio da liberdade, como expressão da dignidade da pessoa humana, aviltado pela imposição de regra, pelo Judiciário, segundo a qual a terceirização de serviços estaria adstrita às atividades-meios. O Ministro nega existência de uma tensão inata entre o valor social do trabalho e a liberdade de iniciativa, assinalando que o enriquecimento dos pobres é resultado direto de uma economia mais produtiva, para o que é fundamental a ausência de intervenções arbitrárias do Estado e a garantia da liberdade de organização

econômica. Ademais, considera obsoleta a separação conceitual da atividade-fim e da atividade-meio ante a evolução do empreendedorismo, em função da qual agentes especializados atuam de forma coordenada para a consecução do melhor resultado final possível ao consumidor; e questiona também a divisão entre empresa “tomadora” e empresa “prestadora” dos serviços ante a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e a divisão de tarefas, que torna o consumidor final o único “tomador” do serviço, e vaticina que “a premissa de que a ‘terceirização’ configura fraude é desprovida de qualquer fundamento fático, pois contraria os ensinamentos da mais avançada literatura no campo da administração de empresas”, deixando de lado, para o efeito, a literatura justrabalista acerca da matéria.

O Ministro Roberto Barroso discorre sobre os marcos da história da humanidade, com ênfase nas revoluções industriais e, especialmente, na Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0), e, assim como o Ministro Luiz Fux, revela confiança em que o trabalhador, e não apenas o empresário, é favorecido pelos sucessos da empresa. Seu voto também registra que a terceirização não é movida necessariamente pelo interesse na redução dos custos, nem implica necessariamente na precarização da relação de trabalho.

Também agregando fundamentos à tese majoritária, o Ministro Alexandre de Moraes assinala que a terceirização há de ser distinguida das hipóteses ilícitas de intermediação de mão de obra, e o Ministro Dias Toffoli lembra, como exemplo, da situação de uma indústria estado-unidense, que queria abrir uma fábrica de *chip* de computador na América Latina, e preferiu se instalar em São José da Costa Rica a fazê-lo em São Paulo, por conta da intrincada legislação laboral aqui vigente.

O Ministro Gilmar Mendes observa que os “ares socioeconômicos são completamente diversos daqueles em que se assentaram as bases principiológicas do Direito do Trabalho”, e argumenta que o desenvolvimento da tecnologia e da crescente especialização dos agentes econômicos torna discricionária a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, para concluir que “a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção”. O Ministro menciona que a Constituição não impõe um modelo específico de produção e propõe a superação da consagração artificial de direitos trabalhistas para dar ao trabalho o seu valor real, citando Piketty para refutar Marx, bem como para criticar o texto constitucional por supor um desequilíbrio entre posições jurídicas que não mais se sustenta, ainda que isso coloque em xeque conceitos basilares do Direito do Trabalho.

A Ministra Carmen Lúcia também enfoca o problema a partir da ótica da possibilidade de geração de emprego por via da ampliação das hipóteses de terceirização de serviços e estímulo à livre concorrência, resguardadas, em todo

caso, as garantias trabalhistas, inclusive na forma de isonomia de tratamento entre trabalhadores contratados e terceirizados. Antes do voto da Ministra, o Ministro Celso de Mello manifesta sua aquiescência aos votos dos Ministros Luiz Fux e Roberto Barroso, sem acrescentar-lhes fundamentação.

Do lado divergente também são feitas considerações de ordem socioeconômicas, nesse caso sob a perspectiva da precarização das relações de trabalho no contexto dos contratos de terceirização, salientando a Ministra Rosa Weber que a interposição de dois contratos nesse tipo de relação de trabalho – isso é, entre a empresa tomadora do trabalho e a empresa contratada para prestá-lo, e entre essa e o trabalhador que efetivamente o executa – implica um distanciamento das possibilidades de responsabilização e assunção dos riscos da atividade econômica pelos tomadores de serviço, como o evidenciam, no exame das situações concretas dos trabalhadores submetidos a esse regime de trabalho, as obras de Graça Druck e Grijalbo Fernandes Coutinho. Com essa mesma preocupação, o Ministro Ricardo Lewandowski assinala a alta rotatividade, a frustrar a continuidade do vínculo de emprego, no âmbito das relações de trabalho terceirizadas, bem como aponta a desproporcionalidade dos riscos de acidentes de trabalho entre trabalhadores com vínculo empregatício e trabalhadores terceirizados no setor de geração e distribuição de energia elétrica, segundo pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Primeiro a levantar divergência, o Ministro Edson Fachin aponta que a Súmula nº 331 do TST, que fundamentou o acórdão recorrido, não desborda da legalidade, porque parte da interpretação dos arts. 2º e 3º da CLT, que conceituam a figura do empregador e do empregado, de modo a caracterizar a relação de trabalho protegida por lei, em consagração do princípio da primazia da realidade. As hipóteses de terceirização admitidas no verbete teriam resultado da evolução da jurisprudência trabalhista, a partir da legislação trabalhista até então vigente, em que não havia previsão de terceirização de atividade-fim, o que não seria incompatível com a Constituição.

Na sequência, a Ministra Rosa Weber faz um levantamento histórico do desenvolvimento legislativo acerca da terceirização, impulsionado pelas necessidades do mercado, assinalando que coube ao Judiciário responder às demandas atinentes às terceirizações realizadas fora dos permissivos legais, tendo em conta o disposto no art. 9º da CLT, que repudia qualquer ajuste firmado em substituição fraudulenta ao contrato individual de trabalho, bem como o desafio imposto pela terceirização aos conceitos sintetizados no binômio empregado-empregador, na lição de Magda Biavaschi. Acrescenta que a Súmula nº 331 do TST (BRASIL, 2011) resultou de um processo de acomodação da jurisprudência, ressaltando os parâmetros clássicos do vínculo empregatício, na presença dos quais seria ilícita a terceirização, e destaca que a relação de emprego, nos moldes celetistas, é porta de acesso a grande

parte dos direitos garantidos no art. 7º da Constituição, cujo respeito baliza a livre iniciativa, sob pena de uma fragilização absoluta dos trabalhadores, tendo em conta a desigualdade material entre as partes que, no seio do Direito do Trabalho, faz superarem-se as premissas da autonomia plena da vontade e da igualdade formal dos contratantes como vigoram no Direito Civil.

O Ministro Ricardo Lewandowski subscreve a conceituação da terceirização proposta pela Ministra Rosa Weber, assinalando que a transferência da atividade fim é mero ato fictício que desnatura o instituto, opondo-se à força normativa dos elementos centrais da relação de emprego. O magistrado traça um histórico da figura da terceirização, que fundamentou, na década de 80, o modelo toyotista, que priorizava a garantia da sobrevivência empresarial com a minimização de custos, e para isso propunha a concentração no cerne do processo produtivo e a delegação das demais etapas da produção a terceiros, modelo que foi gradualmente inserido no sistema produtivo brasileiro com a progressiva implantação do instituto da terceirização pelo **Decreto-Lei nº 200/67**, para atividades executivas no setor público taxativamente delimitadas pela Lei nº 5.645/70, e pelas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, atinentes ao trabalho temporário, à vigilância patrimonial e ao transporte de valores, no âmbito das relações de trabalho privadas. Nesse contexto, o TST teria editado a Súmula nº 256, em 1986, excetuando, para as hipóteses ali admitidas, o entendimento até então vigente de que era de todo ilegal a intermediação de mão de obra. Segundo o Ministro, esse entendimento foi, então, reformulado na Súmula nº 331, em 1993, que acrescentou às exceções os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, por analogia às hipóteses já admitidas em lei, desde que não estejam presentes as características da relação de emprego entre as partes. Essa busca por limites racionais e proporcionais à utilização da terceirização, em reconhecimento da necessidade da regulação protegida do trabalho, tal como contemplada na Súmula nº 331, e a exemplo do que se observa no Direito Comparado, na visão do Ministro, atenderia às finalidades dispostas pelo regime de proteção social albergado na Constituição de 1988. Em conclusão, o Ministro sentencia que a terceirização de atividade-fim constitui fraude à formação de relações de emprego e não passa de um apelo pela ampla liberdade de contratar e terceirizar conforme seus interesses, em conflito com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como princípios fundantes da República na nova ordem constitucional democrática.

O Ministro Marco Aurélio Mello nota a ironia de os valores de preservação do mercado de trabalho e intangibilidade dos direitos dos trabalhadores terem sido invocados como fundamento do Recurso Extraordinário apresentado pela categoria econômica (pela empresa tomadora do trabalho), e não pela categoria profissional. Menciona que era Ministro do Tribunal Superior do Trabalho em 1986, quando surgiu a jurisprudência que deu origem à Súmula nº 331, questionada no recurso em discussão, e discorre sobre o histórico

da evolução da jurisprudência que lhe deu contexto, e que teria espelhado a evolução legislativa no campo do Direito do Trabalho, desde a Consolidação das Leis do Trabalho, com que superou-se (nesse âmbito) a prevalência das ideias do Código Civil quanto à liberdade absoluta dos contratantes. O Ministro observa que o contrato de subemprego contemplado no art. 455 da CLT seria precursor da ideia da terceirização de serviços, que veio a ser explorada durante o Regime Militar instalado em 1964, com a publicação do Decreto-Lei nº 200/67 e das Leis nº 5.645/70, 7.102/83, servindo de cenário à edição da Súmula nº 256 pelo TST. Como antes assinalado pelo Ministro Lewandowski, o Ministro Marco Aurélio assinala que a revisão da Súmula nº 256, com a edição da Súmula nº 331, resultou da ampliação das exceções legais ao regime trabalhista, baseada na assunção de que também outros préstimos ligados à atividade-meio do tomador carecem das características de pessoalidade e subordinação direta inerentes ao vínculo empregatício, autorizando a possibilidade de terceirização fora das hipóteses legais em que até então era contemplada, fora das quais remanesce a regra geral de que vige a contratação empregatícia clássica, como decorrência do próprio princípio da proteção. O magistrado, citando Lorena Vasconcelos Porto, menciona o “apartheid sindical” provocado pela colocação de trabalhadores terceirizados sob categoria diversa daquela que se vincula à atividade econômica da empresa tomadora. Finaliza o voto assinalando que a visão modernista da concorrência internacional não se equipara à Constituição, que não pode ser preterida em nome de uma ideia futurista de colocar o Brasil da noite para o dia entre as nações plenamente desenvolvidas, em prejuízo do mercado de trabalho e dos direitos sociais por ela protegidos.

3 O CONTRATO DE TRABALHO TÁCITO FRENTE AO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM

Como visto, o julgamento do RE nº 958.252/MG (BRASIL, 2019a), em que foi aprovada Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725, foi permeado por considerações axiológicas, de ordem socioeconômica, tanto da parte dos Ministros que formaram maioria como da parte dos que ficaram vencidos: aqueles, avançando em ponderações acerca das vantagens da não intervenção do Estado na organização das empresas e das repercussões do sucesso dos empreendimentos privados na prosperidade dos trabalhadores, para o que a terceirização seria um fator contributivo; esses, insistindo em que a terceirização impõe condições mais precárias de trabalho, quer quanto à remuneração ou à continuidade do vínculo empregatício, quer quanto à própria segurança do ambiente laboral. Essas considerações, nas quais se nota um certo viés político, no que dizem com o dever-ser do Direito em si, para além do que deriva estritamente do ordenamento jurídico fundado na Ordem Constitucional vigente, servem de pano de fundo para a discussão centrada na licitude da contratação, pela ré da Ação Civil Pública em causa, de empresa

de prestação de serviços para a execução de atividades diretamente ligadas aos seus objetivos sociais. Posta nesses termos, a decisão poderá encerrar discussões sobre eventuais pretensões do Ministério Público do Trabalho de obstar, mediante Ação Civil Pública, a contratação, entre empresas, tendo por objeto a prestação de serviços, independentemente da sua natureza ou relação com os objetivos sociais respectivos; resta compreender, no entanto, se esse entendimento terá implicações sobre a caracterização da relação de emprego tácita entre o trabalhador e o tomador de fato do trabalho prestado, em estando presentes os seus elementos nucleares, independentemente de ajustes formais em sentido contrário, como vem sendo tradicionalmente reconhecida na Justiça do Trabalho, em sede de reclusórias trabalhistas individuais.

No seu voto, o Relator Ministro Luiz Fux alertou para o perigo do “discurso anti-liberdade, recoberto pelo falso verniz da proteção [a]os trabalhadores”, ao transcrever trecho do livro de Daron Acemoglu e James Robinson intitulado “Por que as nações fracassam – As origens do poder, da prosperidade e da pobreza”, em que autores registram a resistência da Rainha Elizabeth I da Inglaterra e de seu sucessor, Jaime I, em aceitar a patente da máquina de tricotar postulada em finais do séc. XVI e início do séc. XVII por William Lee, sob a alegação de que a invenção poderia causar ruína aos seus súditos, privando-os do emprego e convertendo-os em mendigos, o que, segundo os autores, era mero pretexto para rejeitá-la por preocupações relacionadas com a possível instabilidade política daí derivada.

É sintomático que o Ministro Luiz Fux se tenha valido desse exemplo, remontando a uma época pretérita ao nascimento do Direito do Trabalho como disciplina independente do Direito Civil, e anterior mesmo à Primeira Revolução Industrial, verificada entre a segunda metade do séc. XVIII e a primeira metade do séc. XIX e que veio a dissociar os fatores de produção capital e trabalho, acentuadamente pela introdução de máquinas — como a de tricotar inventada por William Lee — que tornaram a atividade do trabalhador mais repetitiva, monótona e simples e fizeram-no mais facilmente substituível, desencadeando o que, na doutrina europeia, é conhecido como a “Questão Social” (LEITÃO, 2016). Sobre isso, discorre João Leal Amado (2014, p. 23):

Na prática, [...] o modelo jurídico liberal teve, como é sabido, consequências verdadeiramente dramáticas, tanto no plano social como no plano humano. Ao abstrair do homem concreto, do homem historicamente situado, o liberalismo oitocentista fez da liberdade e da autonomia «o monopólio dos privilegiados» e fez da igualdade «a lei do mais forte». Mais do que o contrato, a propriedade privada constituía, na verdade, o pilar fundamental sobre que se erguiam as relações de trabalho, tendo os Estados liberais deixado os trabalhadores inteiramente abandonados

à lógica implacável do capitalismo triunfante (desde logo, privando-os de medidas de proteção legal contra a superioridade econômico-social do patronato e isolando-os uns dos outros por meio de uma política repressiva da solidariedade operária), o que redundou, na conhecida fórmula de RIVERO e SAVATIER, na «incrível miséria da classe operária» (AMADO, 2014, p. 23).

Alguns dos impactos sociais da mecanização da produção industrial, a concretizar os temores (autênticos ou não) da Rainha Elizabeth I e do Rei Jaime I, são descritos na obra de Amauri Mascaro do Nascimento (2011) a partir do relato do historiador Claude Fohlen sobre a utilização do trabalho de crianças desde os quatro anos de idade, que foram objetos de verdadeiros contratos de compra e venda nos distritos industrializados da Inglaterra, onde eram punidas brutalmente se trabalhavam mal ou demasiado lentamente. É particularmente tocante a transcrição de uma entrevista feita ao pai de duas crianças submetidas a essas condições de trabalho à época, no âmbito de uma comissão instaurada para apurar abusos cometidos pelos empregadores:

1. Pergunta: A que horas vão as menores à fábrica? Resposta: Durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite. 2. Pergunta: Quais os intervalos concedidos, durante as dezenove horas, para descansar ou comer? Resposta: Quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber. 3. Pergunta: Tinha muita dificuldade para despertar suas filhas? Resposta: Sim, a princípio tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes de ir ao trabalho. 4. Pergunta: Quanto tempo dormiam? Resposta: Nunca se deitavam antes das 11 horas, depois de lhes dar algo que comer e, então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa. 5. Pergunta: A que horas eram despertadas? Resposta: Geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las. 6. Pergunta: Então, somente tinham quatro horas de repouso? Resposta: Escassamente quatro. 7. Pergunta: Quanto tempo durou essa situação? Resposta: Umas seis semanas. 8. Pergunta: Trabalhavam desde as seis horas da manhã até às oito e meia da noite? Resposta: Sim, é isso. 9. Pergunta: As menores estavam cansadas com esse regime? Resposta: Sim, muito. Mais de uma vez ficaram adormecidas com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem. 10. Pergunta: Suas filhas sofreram acidentes? Resposta: Sim, a maior, a primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo numa engrenagem e esteve cinco semanas no hospital de Leeds. (NASCIMENTO, 2011, p. 40-41).

Essa não era a realidade apenas na Inglaterra, mas também em outros países, como França e Alemanha, nos quais a incessante busca pela eficiência aliou maquinário ao trabalho humano mecanizado, implementando-se continuamente inovações com o objetivo de melhorar a performance das indústrias no sentido de obter o maior volume de produção com o menor custo possível, aqui incluído o custo trabalhista; acerca do cenário alemão, Menezes Cordeiro (2018, p. 108) registra que “em 1846, 11,7% da mão de obra era infantil, chegando a ser impostos, a crianças de 6 anos, horários de 14 horas de trabalho diário”.

Ainda que os Ministros Luiz Fux e Gilmar Mendes, em seus votos no acórdão que deu origem à Tese de Repercussão Geral em exame, não reconheçam a existência ou a subsistência de uma luta de classes entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção, é preciso ter consciência de que o Direito do Trabalho não surgiu como resultado da boa vontade dos empregadores, nem pela empatia dos governantes às misérias da classe operária. Nas palavras de Menezes Leitão (2016, p. 25-26),

a nova realidade laboral não teve inicialmente reflexos legislativos, dado que os Códigos Cíveis jusnaturalistas, assentes em princípios de liberalismo econômico e individualismo, pressupondo uma (falsa) igualdade entre empregador e trabalhadores consideravam que o contrato de trabalho deveria ser inteiramente regulado pela autonomia privada das partes, abstenendo-se o legislador quase de dispor sobre a matéria (LEITÃO, 2016, p. 25-26).

Foi como resposta ao crescente movimento operário, a partir do início do séc. XIX, e somente depois de tentar reprimi-lo mediante a proibição e a criminalização das associações e dos sindicatos de trabalhadores, nomeadamente pela Lei Le Chapelier e pela Lei contra a Conjura, que tiveram lugar as primeiras regras protetivas de que germinou por fim o Direito do Trabalho:

Ora, o Direito do Trabalho surge, precisamente, como produto desta «Questão Social», pois a situação veio a tornar-se insustentável, e os poderes públicos, sob a pressão do chamado «Movimento Operário», acabaram por modificar a forma de enquadrar as relações entre o capital e o trabalho. (AMADO, 2014, p. 23).

Enfim, esse olhar para o passado, para a história do Direito do Trabalho, serve para estudar o funcionamento das relações de trabalho sob a égide de uma regulamentação mais flexível – tal como é defendida hoje por parte da classe empresarial à guisa de “modernização” –, mas não serve para decidir, no âmbito

do Poder Judiciário, sobre a pertinência da aplicação do Direito do Trabalho nos dias atuais, no Brasil, à luz da Constituição e das leis trabalhistas em vigor. O Direito do Trabalho não reside na periferia do sistema, à mercê das sobras dos sucessos econômicos do país, mas ocupa posição central na conciliação do conflito entre as classes, fomentada pelo art. 1º, IV, da Constituição, posição em que assume o papel de marco civilizatório (DELGADO, 2017), impondo as condições mínimas a que o trabalhador pode ficar sujeito, em torno das quais seu trabalho pode ser empregado na exploração de uma atividade econômica por outrem.

Na verdade, o caráter imperativo do Direito do Trabalho é uma de suas principais características, em tal ponto que alguns doutrinadores discutem o seu pertencimento ao ramo do Direito Público; com efeito, o contrato de trabalho constitui-se na presença das suas características intrínsecas independentemente de ajuste prévio, e, nessas condições, supera mesmo a formalização de ajustes de outra natureza. A celebração de um contrato de prestação de serviços de trabalhador autônomo não inibe o exame das características que dão lugar ao reconhecimento do contrato de trabalho subordinado a merecer a proteção oferecida pela legislação trabalhista – e isso, sim, releva para o exame da incidência, na identificação do contrato de trabalho tácito, do entendimento fixado na Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725.

Quanto às características que permitem reconhecer o contrato de trabalho tácito, há certo consenso, tanto na doutrina como na jurisprudência, em torno dos parâmetros da pessoalidade, da não eventualidade, da remuneração e da subordinação, predicados esses inferidos dos arts. 2º e 3º da CLT, que definem as posições do empregado e do empregador nessa espécie de relação de trabalho. A propósito, é normalmente conferida posição central à característica da **subordinação**, que, muito embora o vocábulo não conste de forma expressa dos dispositivos legais em referência enquanto tratam de caracterizar empregador e empregado, é deduzida a partir da noção de que ao primeiro cabe admitir e dirigir a prestação pessoal de serviço, enquanto o último presta os serviços **sob a dependência** do empregador.

O advento da Reforma Trabalhista de 2017, imposta como medida de contenção da recessão econômica, ao olvido do debate necessário entre a classe trabalhadora implicada e o empresariado, no entanto, faz ponderar se as características da relação de emprego podem ser definidas pela legislação infraconstitucional — e se, por essa razão, estariam à disposição do legislador para serem redefinidas a critério das necessidades da economia e do mercado. Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, pode ser objeto de alteração por lei ordinária, e isso, em tese, inclui o que dispõem os arts. 2º e 3º daquele Diploma, que, dessa forma, poderiam ser modificados, derogados ou mesmo revogados como resultado da atividade legislativa infraconstitucional.

O conceito de relação de emprego, entretanto, é guardado pela própria Constituição, no art. 7º, I, e sobre ele se sustenta todo o sistema de garantias sociais de natureza trabalhista, inclusive os elencados nos demais incisos daquele dispositivo. Sendo assim, não faz sentido que determinada categoria de trabalhador possa vir a ser privada do direito às horas extras ou às férias anuais simplesmente porque o legislador infraconstitucional resolveu reduzir o conceito de relação de emprego para excluí-la; ou que a relação de emprego venha a ser definida como existente apenas nas relações de trabalho em determinado setor da indústria, excluídos todos os demais trabalhadores, por disposição de lei ordinária. Hipoteticamente, seria possível ao legislador restringir a aplicação do art. 7º e seus incisos da Constituição aos trabalhadores das indústrias de válvulas termiônicas e das fazendas de algodão, se lhe fosse permitido manipular os conceitos de contrato de trabalho urbano e rural simplesmente modificando a redação dos arts. 2º e 3º da CLT e dos arts. 2º e 3º da Lei nº 5.889/73 para corresponder às características peculiares das relações de trabalho nesses setores específicos da indústria e da agricultura.

Se, no entanto, a legislação infraconstitucional não pode extinguir direito previsto no art. 7º da Constituição, há de se reconhecer que, pela mesma lógica, já não pode manipular o âmbito semântico da locução “relação de emprego”, insculpida no texto constitucional, de modo a inviabilizar ou restringir a aplicação daquelas garantias. Ainda que o conceito de relação de emprego tenha sido erigido com base nas definições legais pretéritas e construções doutrinárias e jurisprudenciais delas derivadas, a partir do momento em que esse conceito é incorporado ao texto da constituição, já não pode ter o seu sentido alterado pela legislação infraconstitucional, porque isso tem repercussão no sistema de garantias trabalhistas constitucionais sobre ele erigido. Nas palavras de Canotilho e Vital Moreira,

Parece evidente que quando a Constituição recebe um determinado conceito legal com um certo sentido, este fica, por assim dizer, ‘constitucionalizado’, deixando de estar à disposição do legislador. [...] se o conceito [...] foi recebido na Constituição [...] com um certo sentido, não pode a lei vir alterar o conceito, de modo a modificar significativamente o sentido do preceito constitucional. (CANOTILHO; MOREIRA, 1984, p. 17).

Há, portanto, um **conceito constitucional de relação de emprego**, indisponível à redefinição pelo legislador infraconstitucional. Esse conceito constitucional, contudo, não é jurídico, porque a Constituição, ao empregar a locução, não estabelece os critérios pelos quais a relação de emprego pode ser reconhecida: trata-se, portanto, de um conceito ôntico-ontológico, que deve ser apreendido a partir da realidade dos fatos, enquanto hipótese de incidência

das garantias entabuladas na Carta relativas ao vínculo empregatício. As disposições do art. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943) já não definem a relação de emprego, conquanto sirvam de registro histórico do entendimento convergente a propósito da relação de emprego à época em que foram decretadas — e esse registro histórico é apenas um dos fatores a serem ponderados para a conceituação da relação de emprego como fato social.

Isso não significa, entretanto, que haja novidade quanto às características definidoras da relação de emprego; ao contrário, há de se reconhecer que a subordinação, a não eventualidade, a pessoalidade e a onerosidade (remuneração) são características há muito consagradas na doutrina e na jurisprudência para o reconhecimento desse fato social. Entre essas características, a subordinação tem um papel proeminente na identificação do vínculo empregatício, ao permitir distingui-lo do contrato de trabalho autônomo, a ele antitético, e também de formas incivilizadas de trabalho, como assinala Maurício Godinho Delgado (2017).

Segundo o autor, a subordinação reflete o poder de direção da atividade atribuído ao empregador, que condiciona, em sentido objetivo, o modo de prestação dos serviços, embora não alcance a pessoa do trabalhador para impor-lhe um certo estado de sujeição. Com efeito, o contrato de trabalho, do ponto de vista do empregador, tem por objeto unicamente o trabalho prestado pelo empregado, à distinção de formas mais primitivas de trabalho em que a própria pessoa do trabalhador ficava sob o domínio do tomador dos serviços, como nos regimes de escravidão e de servidão. Delgado assinala que a subordinação se revela em três dimensões principais, que denomina de “clássica”, dada pelo acolhimento do poder de direção empresarial quanto ao modo de prestação do trabalho; “objetiva”, “que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2017, p. 328); e “estrutural”, em que a subordinação se revela na vinculação do trabalhador à dinâmica operativa da atividade empresarial. Segundo o autor, a conjugação dessas três dimensões faz superar dificuldades de enquadramento de novas situações laborais e, com isso, retoma a vocação expansionista do Direito do Trabalho, ao mesmo tempo reconhecendo a relação de emprego no caso do trabalhador que conforma a sua atuação às ordens diretas do empregador e no caso do trabalhador que, sem se submeter dessa forma à direção da atividade laboral, realiza os objetivos empresariais ou se integra estruturalmente à organização e à dinâmica operacional da empresa tomadora, incorporando a cultura cotidiana empresarial ao prestar seus serviços.

Constatadas, enfim, essas características em determinada relação de trabalho, em especial a subordinação, por qualquer de suas dimensões – inclusive pela integração da atividade do trabalhador na atividade-fim da empresa, portanto –, pouco importa que não haja ajuste escrito entre as partes, porque o contrato de trabalho admite a forma tácita, como explicita o art. 442

da CLT (BRASIL, 1943), e nessa forma se impõe mesmo em detrimento da confecção de instrumento escrito por que se pretenda atribuir-lhe outra natureza, já que do seu reconhecimento depende a aplicação de todas as garantias inerentes ao Direito do Trabalho, a começar pelos Princípios da Proteção e da Primazia da Realidade sobre a Forma.

Essa concepção, de que o contrato de trabalho se impõe de forma tácita ou mesmo a despeito de ajuste em sentido contrário, sequer é desafiada pelos votos que formaram a maioria no Acórdão em estudo, e tampouco são ali redefinidas as características que informam a existência de um contrato de trabalho, ainda que o Ministro Gilmar Mendes defenda a necessidade de redefini-las. Há de se lembrar, nesse ponto, que a existência de relação de emprego entre os trabalhadores e a tomadora do trabalho não estava em causa no processo de que o recurso examinado era oriundo, porque a discussão formou-se não em reclamatória trabalhista individual, mas em sede de Ação Civil Pública que objetivava impedir a contratação de empresas terceirizadas para a execução de atividade-fim da ré, o que direcionou o enfoque jurídico da discussão, entre os votos vencedores, para a validade do contrato de prestação de serviços entre as empresas. Aliás, o Ministro Alexandre de Moraes admite mesmo a possibilidade de se reconhecer a existência de uma relação de emprego entre o trabalhador e a tomadora do trabalho em face de um contrato de terceirização de serviços (fraudulento): para além do reconhecimento da responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos encargos trabalhistas da empresa contratada fixado na Tese, o Ministro pontua expressamente que a terceirização de atividade-fim não é conceitualmente idêntica às “hipóteses ilícitas de intermediação de mão de obra, caracterizadas pelo abuso e exploração do trabalhador”, e que nada impede a fiscalização e a responsabilização caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra se esconda em uma terceirização fraudulenta, o que depende da análise da real natureza jurídica dos contratos. De outro lado, sobre o aspecto técnico levantado pelo Ministro Fachin, assim como por alguns *amici curiae*, de que a incompatibilidade da terceirização da atividade-fim com os arts. 2º e 3º da CLT decorre do fato de ali ser descrita uma relação de emprego retilínea, e não triangular, o Ministro Barroso assinala que:

Não há na terceirização uma relação triangular, tal como afirmado. Há, de fato, duas relações bilaterais: i) a primeira, de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, celebrado entre a contratante e a empresa terceirizada, denominada contratada; ii) a segunda, de natureza trabalhista, caracterizada por uma relação de emprego, entre a contratada e o empregado (BRASIL, 2019a).

A partir dessa premissa, é compreensível a orientação adotada pela maioria do Colegiado, baseada na constatação de que não há óbice legal

explícito à relação de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, celebrado entre a contratante e a empresa contratada, sejam os serviços ligados ou não à atividade-fim da empresa contratante, mas juridicamente desconectado do contrato de trabalho firmado entre a empresa contratada e o trabalhador. Isso, contudo, também há de significar que a validade de tal contratação é irrelevante para o conhecimento da natureza da relação laboral faticamente estabelecida entre o trabalhador e o tomador do trabalho.

Ora, se o contrato de prestação de serviços firmado entre as empresas não é ilícito por seu objeto, mesmo quando alcança as atividades-fins da empresa tomadora dos serviços, porque não se confunde com o contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa prestadora dos serviços, então é seguro afirmar que a existência daquele não é oponível ao trabalhador ante a constatação dos elementos característicos da relação de emprego entre ele e o tomador dos serviços. Para bem dizê-lo, o contrato celebrado entre as empresas é, para o trabalhador, negócio jurídico entre terceiros, que não o obriga nem lhe dá qualquer direito – *res inter alios acta, aliis neque nocet neque potest*. Da mesma forma, o tomador do trabalho ostenta a condição de terceiro em relação ao contrato de trabalho formalizado entre o trabalhador e a empresa contratada pelo tomador, e, portanto, não pode invocá-lo para inibir o reconhecimento da relação de emprego do trabalhador diretamente para consigo, tendo sido constatados, entre o trabalhador e o tomador do trabalho, os elementos característicos do vínculo empregatício.

Reitere-se: o tomador do trabalho não faz parte do contrato de trabalho formalmente entabulado entre o trabalhador e a empresa contratada; e o trabalhador, igualmente, não toma parte no negócio jurídico que envolve as empresas¹. Sendo assim, no exame da relação fática estabelecida entre o trabalhador e o tomador do trabalho, caracterizada pela prestação de trabalho subordinado, não eventual, com pessoalidade e onerosidade, a existência ou validade daqueles contratos é insignificante, porque, especificamente entre eles, nessas condições, não têm qualquer efeito.

É preciso lembrar que, se, uma vez constatada a existência de uma relação de emprego por estarem presentes seus elementos característicos, não é possível às partes diretamente envolvidas nessa relação entabularem contrato de outra natureza, não faz sentido que o mesmo efeito seja facultado

¹ Posto que os contratos em questão, em situação de terceirização de serviços, sejam formalizados um sem a participação do trabalhador, outro sem a participação do tomador do trabalho, a sua execução, por fim, envolve materialmente essas partes mesmo nas hipóteses em que não estão presentes, entre elas, as características da relação de emprego, dando ensejo à responsabilização subsidiária da tomadora do trabalho pelos encargos trabalhistas da empresa contratada para executá-lo – o que não está em discussão no acórdão em que se fixou a tese de repercussão geral para o Tema nº 725, nem no presente artigo, consequentemente.

às partes desde que haja a interposição de um atravessador. Quando é possível a uma empresa contratar outra para lhe prestar serviços, é também possível que a empresa contratada preste esses serviços pelo trabalho pessoal de seus sócios, assim como é possível a contratação de um trabalhador autônomo individualmente para executá-los – em todo caso, por suposto, isso só será possível enquanto não se verificarem os elementos que caracterizam a relação de emprego entre o trabalhador e o tomador do trabalho, que fazem superar qualquer ajuste de outra natureza, como já dito.

O contrato de terceirização de serviços, portanto, não é óbice ao reconhecimento da relação de emprego; ao contrário, é a caracterização substantiva do vínculo empregatício que embarga os efeitos de qualquer contrato que pretenda atribuir a essa relação outra natureza, quer seja de contrato de trabalho autônomo ou de prestação de serviços com empresa da qual o trabalhador seja empregado ou sócio.

Logo, a Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725 (BRASIL, 2019b), que reconhece a licitude do contrato de terceirização de serviços e, com isso, obsta o ajuizamento de ação civil pública com o objetivo de sustar essa forma de contratação, não tem aplicação em sede de reclamationária trabalhista individual, apresentada pelo trabalhador contra o tomador do trabalho, no exame da caracterização da relação de emprego entre ambos por suas características elementares, porque, lícito ou não, o contrato firmado entre as empresas (contratante e contratada para prestação de serviços) não é oponível a terceiros e, logo, não tem efeito perante o trabalhador, ainda quando o reconhecimento do vínculo encontra fundamento na integração da atividade laboral nos objetivos empresariais do tomador do trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao estabelecer a Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725, o Supremo Tribunal Federal inviabilizou o manejo de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho para coibir a terceirização de atividade-fim do tomador dos serviços porque, para além de considerações acerca das vantagens econômicas e dos impactos sociais da triangulação das relações de trabalho, não há, no entendimento da maioria dos Ministros, impedimento legal explícito à celebração de tais contratos entre empresas tomadoras e prestadoras de serviços relacionado com a inserção do seu objeto nas finalidades perseguidas pela empresa contratante.

Por outro lado, a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) consagrou a essencialidade dos direitos fundamentais do homem, dentre eles os sociais e trabalhistas, impedindo que tais garantias sejam afastadas por leis infraconstitucionais e decisões permeadas por valores socioeconômicos e políticos, ainda que prolatadas pelo Supremo Tribunal Federal com repercussão geral.

O Direito do Trabalho surgiu para proteger o hipossuficiente na relação entre capital e trabalho, e mesmo com toda a evolução social, econômica e tecnológica vivida desde então, não há como se entender que atualmente haja um equilíbrio natural entre as partes que torne desnecessária tal proteção jurídica. O desenvolvimento econômico não tem o condão de trazer esse equilíbrio, tampouco de garanti-lo, e as novas relações de trabalho não afastam os direitos trabalhistas consolidados pela Constituição, assentados no conceito da relação de emprego ali pressuposto, e que, por isso mesmo, é indisponível à manipulação pelo legislador infraconstitucional.

Se a liberdade contratual consagrada pela decisão proferida pelo STF para o Tema de Repercussão Geral nº 725 (BRASIL, 2019b) não é afetada pelos princípios e pelas bases conceituais do Direito do Trabalho, fundamentalmente porque a terceirização não envolve em uma só relação jurídica as três partes implicadas, mas mantém estancos os contratos celebrados entre a empresa contratante e a prestadora de serviços e entre essa e o trabalhador que os vai executar, então é seguro afirmar que também a natureza jurídica da relação fática constatada entre o trabalhador e o tomador do trabalho é indiferente à existência daqueles contratos, e há de ser reconhecida por suas características intrínsecas, consistentes na pessoalidade, na onerosidade, na não eventualidade e, sobretudo, na subordinação, entendida nas suas três dimensões, a compreender a sujeição às ordens do empregador, a vinculação do trabalhador à dinâmica operativa da atividade empresarial e a integração das atividades por ele entregues entre os objetivos sociais da empresa beneficiada pelo trabalho.

O reconhecimento da relação de emprego entre o trabalhador e a empresa que se beneficia do seu trabalho e a rede de proteção proporcionada pelo Direito do Trabalho decorrente desse reconhecimento não dependem, portanto, da ilegalidade do contrato entabulado entre a empresa tomadora dos serviços e a empresa contratada para prestá-los, conquanto os efeitos desse contrato possam ser obliterados pela caracterização de relação de emprego diretamente entre o trabalhador e o tomador do trabalho. Logo, se, de um lado, a Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725 há de impedir a atuação do Ministério Público do Trabalho tendente a obstruir a formação de contratos de terceirização de serviços que envolvam a transferência das atividades-fins da empresa tomadora, do outro lado, os efeitos da repercussão geral não afetam o reconhecimento do vínculo empregatício em eventuais lides judiciais envolvendo os trabalhadores e o beneficiário direto do trabalho por eles prestado.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 7 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral. Direito constitucional. Direito do trabalho. Constitucionalidade da “terceirização”. Admissibilidade. Ofensa direta. Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CRFB). Relação complementar e dialógica, não conflitiva. Princípio da liberdade jurídica (art. 5º, II, CRFB). Conectário da dignidade da pessoa humana (ART. 1º, III, CRFB). [...] Relator(a): Min. Luiz Fux. Julgamento: 30/08/2018 Publicação: 13/09/2019a. Brasília, DF: STF, [2019]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Tese de Repercussão Geral para o Tema 725**. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Brasília, DF: STF, [2019b]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 29 setembro 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital Martins. **Constituição da República Portuguesa anotada**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1984. v. 1.

CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho**. v.1: Direito europeu, dogmática geral, direito coletivo. Coimbra: Almedina, 2018.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do trabalho**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

PINTO, Sérgio Martins. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ROMANO, Pedro Martinez. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 18. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho**. v. 1: Relações Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da USP**, São Paulo, v. 106, n. 106-107, p. 217-245, jan. 2012. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 6 jun. 2020.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 35. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2014.

VALVERDE MARTÍN, Antonio; GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo**. 19. ed. Madrid: Tecnos, 2010.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ACÓRDÃOS

Processo n. 0020333-60.2017.5.04.0512 RO

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. DEVER DE INDENIZAR NÃO RECONHECIDO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. *Caracterizada a culpa exclusiva da vítima, está afastada qualquer responsabilidade do empregador pelo acidente sofrido pelo empregado no local de trabalho.*

[...]

RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO

O reclamante recorre quanto à responsabilização da empregadora pelos danos decorrentes do acidente de trabalho típico que sofreu.

Argumenta em síntese que: o empregado possui direito à reparação civil em casos de acidentes de trabalho decorrentes de culpa (em sentido amplo, incluindo o dolo) do empregador e está ancorada na obrigação de oferecer um ambiente de trabalho adequado e seguro; em casos de execução indireta de serviços a responsabilidade daquele que se beneficia da força de trabalho deve coexistir com a de quem admite diretamente o trabalhador; a regra de atribuir-se obrigação de reparar a quem atua com culpa não afasta integralmente a responsabilidade objetiva; a atividade econômica da primeira reclamada enquadra-se no grau de risco “3” para acidentes do trabalho, conforme o anexo V do Decreto nº 3.048/99 e na NR 4, Quadro I, da Portaria 3.214/78 do MTE; há risco nos serviços ligados à construção civil, em razão do ambiente, das condições de execução das tarefas e dos equipamentos usados, sobretudo quando há serviços em altura, como no caso em análise, diante da possibilidade de queda; o indeferimento dos pedidos por ato inseguro ateu-se ao relatório da equipe de segurança da primeira reclamada que é impugnado por ser unilateral; as reclamadas não tomaram nenhuma providência preventiva, omitindo-se; atribuir-lhe a culpa pelo infortúnio vai contra os princípios laborais; estava distante mais de 1000Km de sua casa, sem familiares e sem recursos para hospitais; as reclamadas não observaram “providências exigíveis” para prevenir os acidentes porque não previram possibilidade de um funcionário enquanto concentrava-se em atividades manuais, de soltar as cintas, vir a “*tropicar ou escorregar errando o pé de apoio*” e não se trata de desatenção mas de pluralidade de movimentos para exercer determinada tarefa.

Examina-se.

O reclamante trabalhou para a reclamada no período de 22/09/2014 a 06/12/2016. É incontroverso que exerceu a função de Operador de Guindaste, realizando as atividades de operação de guincho e de amarração e desamarração das cintas para erguer as peças, em dias alternados. Sofreu acidente de trabalho no dia 08/10/2014 quando trabalhava como ajudante, amarrando ou soltando as cintas das cargas.

De acordo com o relatado pelo próprio reclamante ao perito, “*Estava soltando uma peça sobre a carroceria do caminhão, e ao descer, o pé não*

firmou, tendo o autor caído de uma altura aproximada de 80 cm, sobre a estrutura do caminhão mais abaixo, contundindo violentamente o rosto contra o pistão” (item IV – ID. 4312E42 – Pág. 3).

Como regra geral, a apuração da responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho depende da existência de culpa ou de dolo, em razão do disposto nos artigos 7º, XXVIII, da CF e 186, 187 e 927, *caput*, do Código Civil. Todavia, nos casos em que a atividade normalmente desenvolvida pela reclamada implicar, por sua natureza, maiores riscos para os direitos de outrem, aplica-se a teoria da responsabilidade objetiva, que encontra expressa previsão no parágrafo único do art. 927 do CC.

Conforme ensina a doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira, “[...] todos que estamos vivos corremos riscos, entretanto, determinadas ocupações colocam o trabalhador num degrau de maior probabilidade de sofrer acidentes, em razão da natureza ou da periculosidade intrínseca da atividade patronal. [...] Em outras palavras, considera-se de risco, para fins da responsabilidade civil objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, as atividades que expõem os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes, comparando-se com a média dos demais trabalhadores”. (In: OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: Ltr, 2009, p. 117/118).

Mesmo quando adotada a teoria da responsabilidade objetiva da empregadora, há que se analisar se o dano ocorreu por culpa exclusiva da vítima, caso fortuito, força maior ou fato de terceiro. Essas circunstâncias afastam o nexo de causalidade e, por consequência, o dever de indenizar. Como explica novamente Sebastião Geraldo de Oliveira: “São fatores que rompem o liame causal e, portanto, o dever de indenizar porquanto não há constatação de que o empregador ou a prestação do serviço tenham sido os causadores do infortúnio.” (In: OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: Ltr, 2009, p. 151).

Neste caso, não se verifica que a atividade desenvolvida pelo reclamante junto à reclamada atraia riscos discrepantes daqueles a que todos os trabalhadores expõem-se ordinariamente. Sequer trata-se de trabalho risco em razão de altura, tendo em vista que o próprio reclamante informa ter caído de cerca aproximada de 80 cm, e a NR 35 considera trabalho em altura “*toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda*”.

Assim, a análise da responsabilidade da reclamada há de ser feita sob a ótica da responsabilidade subjetiva.

Nessas condições, a responsabilização por acidente do trabalho, importa verificar se o empregador, de alguma forma, concorreu para o resultado do evento danoso (por exemplo, descumprindo normas de segurança do trabalho ou violando o seu dever geral de cautela).

Sobre o acidente de trabalho, consta na inicial que:

*sofreu grave acidente de trabalho, no dia 08 de Outubro de 2014, quando executava seu mister em obra da 2ª Reclamada, revezava a função de operador de guindaste com a de descarregar o caminhão, e **no momento que descarregava de um caminhão peças da obra, que consistia em amarrar as peças, colocar em cima do caminhão e descarregar desamarrando-as, peças de 300kg, com uma lança de munk, em certo momento ao descer do caminhão, puxou a cinta que amarrava essas peças, qual escapou, enrolou nas pernas do Reclamante e ele caiu do caminhão, batendo o rosto no pistão da patola traseira do caminhão.***

(ID. 4A3400e – Pág. 6 – grifo nosso)

Do relatório do acidente consta que:

O funcionário subiu na carroceria do caminhão munk, para soltar as cintas, ao descer, tentou pisar no braço da patola traseira e escorregou. Ele caiu pra lateral e bateu as costelas e a face no braço da patola.

(ID. 1867631 – Pág. 4)

Quando da realização da perícia médica, o reclamante relatou ao perito que:

*O autor narra que, às 10h00min aproximadamente, do dia 08/10/2014, sofreu acidente de trabalho, laborando para a reclamada na cidade de [...]. O autor refere que teria operado o guincho (muque) no dia anterior. No dia do acidente não era para estar trabalhando com o muque. Laborava como ajudante, amarrando ou soltando as cintas das cargas. **Estava soltando uma peça sobre a carroceria do caminhão, e ao descer, o pé não firmou, tendo o autor caído de uma altura aproximada de 80 cm, sobre a estrutura do caminhão mais abaixo, contundindo violentamente o rosto contra o pistão.***

(ID. 4312E42 – Pág. 3)

Dos relatos apresentados sobre o acidente, as informações constantes do relatório emitido pela empresa vão ao encontro das informações prestadas pessoalmente pelo reclamante ao perito, o que leva à desconsideração do relato da inicial quanto aos detalhes conflitantes.

O reclamante não alega, em momento algum, que a queda ocorreu por defeito no equipamento em que estava trabalhando ou qualquer condição insegura de trabalho. Ao contrário, referiu ao perito que “o pé não firmou” e, no recurso, atribuiu culpa à reclamada por não prever que um funcionário “*enquanto concentrava-se em atividades manuais, de soltar as cintas*” poderia “*vir a tropicar ou escorregar errando o pé de apoio*”. Ainda que seja previsível tal situação, não se pode cogitar de “pluralidade de movimentos”, pois o reclamante informou que estava descendo do caminhão quando ocorreu a queda, ou seja, já havia terminado as atividade de soltar as cintas.

Nesse contexto, os elementos existentes levam à convicção de que o reclamante não tomou as devidas cautelas ao descer do veículo; conforme analisado na sentença “*o Reclamante agiu de forma imprudente ao decidir descer do veículo pisando no braço da patola, de forma que sua conduta descuidada acabou por dar causa a queda e a fratura na face*”. Tal situação, por si só, afasta o reconhecimento da culpa das reclamadas pelo infortúnio.

Não fosse isso, a reclamada demonstra que o reclamante passou por treinamento de 160 horas para função, o qual incluiu no conteúdo “Plano de Lçamento e Movimentação de Cargas; Conceitos e Aspectos Operacionais; Segurança e Sinalização e Conversão de Unidades”, no total de 20h e “Prática”, no total de 16h (ID. F46f45a – Pág. 1-3), bem como forneceu EPIs para o desempenho das funções, incluindo cinto de segurança tipo paraquedista e botina de segurança (ID. 79F5ed9 – Pág. 1-2), bem como inexistem elementos a demonstrar que as reclamadas não observaram as normas de segurança.

Nessas condições, está demonstrado que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do reclamante, o que exclui a responsabilidade das reclamadas pelos danos decorrentes, em especial por danos morais (item g – ID. 4A3400e – Pág. 16).

Acresça-se que a perícia médica concluiu que o reclamante “*sofreu acidente de trabalho típico, com lesão na face, tratada cirurgicamente, da qual não restaram sequelas significativas, danos estéticos ou redução funcional*”, o que, sob qualquer ótica, afastaria a responsabilização das reclamadas pelos danos materiais postulados (pensão vitalícia e despesas com assistência e tratamento necessários para a recuperação do “joelho” – item f – ID. 4A3400e – Pág. 16).

Nega-se provimento.

Processo n. 0020333-60.2017.5.04.0512 RO

Manuel Cid Jardon – Desembargador-Relator

Publicação em 04/09/2019 – 5ª Turma

Processo n. 0020565-62.2017.5.04.0871 ROT

EMENTA: RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES. [...] ENERGÉTICA. ACIDENTE DO TRABALHO TÍPICO. DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR. Reconhecida a culpa da empregadora em razão da não comprovação do pleno atendimento aos deveres legais tendentes a evitar o acidente de trabalho fatal, está configurado o dever de indenizar os irmãos do empregado falecido pelo acidente do trabalho incontroverso. Caso em que, apesar da tentativa de atribuir ao “de cujus” a culpa pelo infortúnio, os elementos de convicção existentes nos autos evidenciam a culpa da empregadora.

[...]

1. RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMANTES E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA – MATÉRIAS COMUNS E CORRELATAS.

Acidente do trabalho. Culpa. Danos morais

A sentença reconheceu a culpa da reclamada pelo acidente de trabalho fatal do empregado R. S. condenado-a pela indenização por danos morais em ricochete no valor de R\$ 30.000,00 para cada irmão do morto.

Inconformados os reclamantes, A. V. S. V., C. S. e M. S. recorrem. Sustentam que os objetivos do dano moral são: primeiro compensar uma situação de dor extrema, sofrimento e reparação pela perda e eterna ausência de um jovem irmão; segundo, quando da fixação do dano moral, o juízo deve ter em conta o dano causado e o porte econômico do agressor. Requerem, portanto, a majoração do valor da indenização por danos morais arbitrada na origem.

Por sua vez, a reclamada também recorre. Sustenta que não foi comprovada sua culpa no infortúnio. Alega que não houve descumprimento de um dever de cuidado ou diligência, tendo em vista que o contrato era válido, e que tomou todas as medidas possíveis para segurança do *de cujus*, ou seja, ofereceu treinamento (inclusive, de acordo com a NR 33), acompanhava as atividades, e quando atingiu o número de trabalhadores mínimos, começou a providenciar a constituição da CIPA. Afirma que o acidente de trabalho somente aconteceu em razão dos funcionários que estavam realizando a limpeza do túnel não teriam seguido os procedimentos corretos e assim não há o que indenizar uma vez que empresa reclamada prestou todos os cursos necessários para que os funcionários tivessem toda a segurança necessária para a realização do trabalho. Incabível na situação dos autos a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, pois ausente sua culpa. Ainda, ressalta, que os irmãos não dependiam financeiramente do *de cujus*, tampouco há nos autos comprovação de convivência entre eles. Frisa que há duas demandas com o mesmo objeto uma ajuizada pela viúva e filhos ([...]) e a presente ação pelos irmãos. Com relação à ilegitimidade ativa dos

irmãos, em que pese não ter sido reconhecida na sentença, esta deve ser, de imediata reformada, reconhecendo a ilegitimidade ativa deles. Diz que vários doutrinadores ensinam que o dano moral no ordenamento jurídico exclui os irmãos maiores de idade. E, por fim, caso mantida a condenação requer a redução do valor.

Analiso.

A reclamação, ajuizada em 02.08.2017, tem por base a pretensão de danos morais em ricochete para os irmãos, em razão do falecimento do empregado R. S. durante o contrato de trabalho havido com a reclamada, [...] Energética LTDA, de 01.03.2015 até 23.07.2017, data esta em que rompido em razão de acidente de trabalho fatal (Ficha de Registro – ID. E3a568a – Pág. 6, Certidão de Óbito – ID. 9e5b9c1).

O reclamante laborava na função de “Operador de utilidade B”, sendo incontroverso a ocorrência de acidente de trabalho típico fatal em 23.07.2017, enquanto atuava em um túnel abaixo dos silos de armazenamento de casca de arroz onde ocorreu uma explosão (CAT – ID. 6d5eeb3).

A tese recursal da reclamada é de culpa exclusiva do falecido empregado no acidente.

No tocante à responsabilidade da reclamada no infortúnio, inicialmente registro que na origem não se aplicou a teoria da responsabilidade objetiva, mas sim reconheceu a culpa da empregadora, com o que concordo plenamente porquanto ficou comprovado que a reclamada não proporcionou ambiente laboral salutar, tanto que deu azo ao acidente de trabalho fatal, evidenciando negligência em relação aos deveres estabelecidos no art. 7º, XXII, da CRFB, no art. 157 da CLT e art. 338 do Regulamento da Previdência Social.

Embora a reclamada tenha acostados nos autos documentos relativos ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (ID. 6297196), tenha fornecido treinamento da NR 13, NR 33 e NR 10 (ID. f583e2a), bem como instruído o trabalho (ID. 0e5bc80), não acostou alguns documentos que seriam essenciais, como por exemplo, ordem de serviço e PCMSO. Ainda que assim não fosse, há nos autos que a reclamada tem contra si 28 autos de infração lavrados pelo Ministério do Trabalho (ID. 896c885), inclusive, a título de exemplo, cito o de nº [...], que foi lavrado em razão do acidente de trabalho fatal da presente ação, *in verbis* (ID. 896C885):

[...]

Da análise dinâmica do acidente, constata-se que o empregador não manteve o túnel em condições atmosféricas aceitáveis na entrada e durante toda a realização da atividade. Havia muito pó em suspensão, a temperatura estava alta e a umidade relativa do ar estava baixa. O sistema de exaustão existente nas duas entradas do túnel não era

suficiente para remover a poeira acumulada. Salienta-se que o dimensionamento do sistema de ventilação deve considerar a forma como o risco atmosférico é criado e a sua concentração, as dimensões do espaço confinado e o número e tratamento das aberturas. Também não havia monitoramento das condições atmosféricas para que fossem adotadas as precauções necessárias por meio de ventilação exaustor adequada ou outro método. Cabe salientar que qualquer forma utilizada para a prevenção de incêndio e explosões nesse espaço não deve permitir agitação de poeira depositada na instalação. A poeira em suspensão é que poderá desencadear uma explosão.

[...] (grifei)

Ainda, há um relatório de análise do acidente de trabalho em discussão realizada pela Gerência Regional do Trabalho de [...] (ID. d2bb448), vinculada ao Ministério do Trabalho, que consta em seu teor relatos de incêndios em ocasiões anteriores no interior do túnel, mas sem explosões, bem como aponta como fatores contribuintes para ocorrência do acidente: ausência de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA constituída na empresa; ventilação natural ou artificial insuficiente ou inadequada; interferência de fatores climáticos; falta, insuficiência, inadequação, ou indisponibilidade de materiais necessários para execução da atividade; máquina ou equipamento funcionando precariamente; máquina ou equipamento sujeito a panes ou disfunções frequentes; ausência ou insuficiência de supervisão; equipe numericamente insuficiente para exercício de atividade; ausência ou insuficiência de capacitação; ausência de informação sobre os riscos e mecanismo de controle (desproteção cognitiva); procedimentos de trabalho inexistente ou inadequados; tarefas em espaço confinado sem proteção, trabalho em ambiente com a atmosfera explosiva sem proteção; falta ou inadequação de análise de risco das tarefas; falha na antecipação ou detecção de risco ou perigo; inexistência ou inadequação de sistema de permissão de trabalho; ausência de manutenção preditiva e preventiva; não cumprimento de programa de manutenção e tolerância da empresa ao descumprimento das normas de segurança. Não se pode olvidar, portanto, que a culpa da reclamada é notória, estando preenchidos os pressupostos do dever de indenizar *ex vi* dos arts. 186 e 927 do CC.

Reconhecida a culpa da reclamada pelo acidente de trabalho que ocasionou a morte do empregado R. S., tem-se por configurado o dever de indenizar as pessoas que foram diretamente, bem como indiretamente atingidas pela tragédia.

Considerando que não há previsão específica na legislação civil ou trabalhista sobre o rol de legitimados para postular danos morais em caso de morte da vítima, há construção doutrinária e jurisprudencial de que tais

beneficiários, poderão ser aqueles que compõem o núcleo familiar restrito, isto é, as pessoas que, de maneira mais íntima, mantinham vínculo de afeição com a vítima. Assim, não é inviabilizado que outros herdeiros ou mesmo outros lesados reclamem, em nome próprio, a indenização pelo dano moral reflexo, em ricochete ou indiretos, pois o laço de parentesco sequer é fator decisivo para o julgamento da legitimidade, sendo essencial apenas o laço afetivo. Todavia, adverte Sérgio Cavalieri Filho (Programa de responsabilidade civil. 13. ed. São Paulo: 2019, p.130): “*só em favor do cônjuge, da companheira, dos filhos, pais e irmãos menores há presunção juris tantum de dano moral por lesões sofridas pela vítima ou em razão de sua morte. Além dessas pessoas, todas as outras, parentes ou não, terão de provar o dano moral sofrido em virtude de fatos ocorridos com terceiros.*”.

O argumento da parte ré de que a esposa e filha já teriam ajuizado ação pleiteando indenização por danos morais, em razão de mesmo fato discutido nestes autos, não obsta que demais pessoas também busquem serem ressarcidas quando lesadas, pois o fato pode atingir indiretamente ou em ricochete diversas pessoas. Acrescento, a pretensão reparatória é individual de cada lesado, podendo ser apresentada em juízo separadamente ou em litisconsórcio. Logo, são legítimos os irmãos para pleitearem indenização por danos morais, em nome próprio, em razão do falecimento de outro irmão, pois a questão nos autos não tem caráter sucessório, e sim obrigacional. Nesse sentido vem decidindo o TST, *in verbis*:

Assim, quanto ao direito do irmão de pleitear a indenização por danos morais, na medida em que outros membros da família já teriam sido beneficiados, ressalta-se que esse direito não está vinculado à comprovação de dependência econômica do reclamante em relação ao trabalhador falecido. Na situação dos autos, o dano sofrido pelo reclamante é in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral decorrente de sua dor e sofrimento em razão da morte do irmão.

[...] Não se pode negar que pessoas que mantiveram vínculos mais próximos com o acidentado morto também se sentem alvejadas na sua esfera íntima com a agressão perpetrada contra aquele, que foi retirado do convívio de cada uma delas, em virtude de uma tragédia. Segundo a doutrina, essas pessoas são tidas como prejudicadas indiretas, visto que sofrem o dano, de forma reflexa. Dessa maneira, essas pessoas são legitimadas a pleitear indenização por danos morais, em nome próprio, em razão do dano extrapatrimonial que pessoalmente sofreram com o acidente fatal. [...] (Processo: RR [...], data de julgamento:

15.04.2015, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2º Turma, Data de Publicação: DJET 24.04.2015).

Todavia, na esteira do decidido na origem, entendo que no caso de irmãos maiores de idade, não se presume o dano moral em ricochete, devendo ser demonstrado o vínculo afetivo capaz de gerar o abalo moral. Nesse sentido esta Turma Julgadora já se pronunciou num caso similar, no processo nº [...], de relatoria da Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, o qual participei:

RECURSO DOS RECLAMANTES. DANO MORAL REFLEXO. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO IRMÃO. É certo que nos casos de núcleo familiar próximo (genitores, cônjuge e filhos), o dano moral decorrente do óbito é presumido, sendo dispensada a efetiva comprovação. Entretanto, no caso de parentes mais distantes (irmãos, tios, primos, etc), não é aplicável tal presunção, sendo necessária a comprovação de vínculos afetivos capazes de gerar abalo moral alegado, ainda que indiretamente, visto que o sofrimento em si não é aferível, o que não ocorreu no caso em comento. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] ROT, em 01/06/2018, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)

No caso em exame, tal vínculo ficou comprovado por fotos (ID. e88f8dc) e pela prova oral, como bem salientado na sentença o qual adoto como razões de decidir:

A testemunha J. refere que os autores visitavam o de cujos em 3 ou 4 oportunidades ao ano, quando a testemunha via uma aglomeração na residência do de cujos. Informa, ainda, que reparava a residência do de cujos quando este ia visitar os irmãos em outra cidade.

Desta forma, restou demonstrado que os autores mantinham vínculo de afeição e convivência com o irmão, que veio a falecer em razão de acidente do trabalho.

É inegável que os irmãos também se sentiram abalados na sua esfera íntima com a tragédia que vitimou R. S.

Assim, estão presentes o dano moral, o nexo causal e culpa da ré, surgindo o dever de indenizar da ré, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Visto isso, tenho que ficou demonstrado nos autos a caracterização do dano moral indireto sofrido pelos irmãos em razão da perda repentina de outro irmão durante o trabalho em favor da reclamada.

E, por fim, relativamente, ao *quantum* indenizatório, matéria recursal de ambas as partes já que a reclamada, subsidiariamente, pleiteia a minoração e os autores buscam a majoração, entendendo que o valor arbitrado na sentença em R\$ 30.000,00 para cada irmão, não comporta reforma porque condizente com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, além de bem sopesar aspectos relacionados à compensação da dor e combate à impunidade, sem desprezar a situação econômica dos envolvidos, o grau de convivência entre eles e a finalidade pedagógica tendente à redução das probabilidades de que novos infortúnios aconteçam.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso ordinário dos reclamantes, A. V. S. V., C. S. e M. S.e nego provimento ao recurso ordinário da reclamada.
[...]

Processo n. 0020565-62.2017.5.04.0871 ROT
Fabiano Holz Beserra – Desembargador-Relator
Publicação em 11/11/2019 – 1ª Turma

Processo n. 0020472-41.2019.5.04.0027 ROT

EMENTA: AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ. O artigo 855-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, institui o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, estabelecendo uma série de requisitos a serem observados. A homologação de acordo é faculdade do juiz, que “analisará o acordo” e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT, inexistindo a obrigatoriedade de acolhimento do requerimento das partes. Hipótese em que o acordo entabula o rompimento do contrato de trabalho mantido entre as partes por cerca de 5 anos, estabelecendo o pagamento do valor acordado em duas prestações mensais, com a “quitação total do contrato de trabalho, inclusive sobre eventual doença ou acidente de trabalho”, de forma genérica, não se limitando unicamente às parcelas nele discriminadas, o que vem em prejuízo do trabalhador. Acordo não homologado na origem cuja decisão se mantém.

[...]

INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

A petição inicial traz pedido de homologação de acordo na forma do art. 855-B da CLT, para pagamento das verbas rescisórias do reclamante, admitido

em 14.02.2014 para exercer a atividade de porteiro, e demitido sem justa causa em 01.05.2019, cujo último salário foi de R\$ 1.280,00.

No item II da petição consta apresentação do cálculo das “parcelas rescisórias a que o empregado tem direito”, correspondentes a:

Aviso prévio (45 dias) R\$ 1.920,00

(13º salário 5/12) R\$ 533,33

(diferenças de FGTS) R\$ 295,57

Total a receber R\$ 2.748,90

Analisando os termos do acordo extrajudicial firmado pelas partes, a Magistrada de origem deixou de homologá-lo sob a seguinte fundamentação (ID. B2306ed):

Considerando que as parcelas objeto do acordo envolvem a rescisão do contrato;

Considerando que há prazo legal para o adimplemento das verbas oriundas da despedida, e que são devidas independentemente de qualquer acordo, não sendo razoável provocar o Poder Judiciário para alcançá-las, mormente considerando a quitação total do contrato;

Entendo por inexistentes os requisitos aptos para a homologação do acordo firmado, motivo pelo qual extingo o processo sem resolução do mérito, com fulcro no art. 485, IV, do CPC.

Custas de R\$ 54,00 calculadas sobre o valor de R\$ 2.748,90, pro rata.

Intimem-se as partes.

Inconformadas, as partes recorrem conjuntamente (há adesão/reiteração expressa da empregadora ao apelo do empregado), alegando que de forma conjunta, devidamente representados por seus procuradores, apresentaram acordo extrajudicial que preencheu todos os requisitos exigidos para a sua homologação judicial, com o objetivo de pôr fim à relação contratual com o pagamento dos haveres rescisórios em 02 parcelas, sendo uma no ato e a outra, 30 dias depois. Aduzem que o consenso decorreu do fato de o reclamante não ter comparecido ao emprego desde 27.03.2019, e, sendo assim, a fim de evitar futuras disputas judiciais, celebraram o acordo, pondo fim à relação de forma amigável. Apontam que a decisão viola os arts. 421, 422, 425 e 843 do Código Civil, arts. 855-B e 855-D da CLT e o art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal, e que em o fato de constar do ajuste a plena e geral quitação de todas as obrigações decorrentes do contato de trabalho não impediria a homologação,

pois poderia a Magistrada ter homologado com a ressalva pertinente, caso entendesse injusta tal cláusula. Pedem a reforma, com homologação do ajuste para que surta seus jurídicos e legais efeitos, alegando o interesse de ambas as partes em solucionar a lide.

Analiso.

A Lei 13.467/17, no seu art. 855-B, trouxe ao regramento celetista autorização às partes para a instauração de processo de homologação de acordo extrajudicial, que exige petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados.

No caso em análise, estes requisitos restam atendidos, tendo a inicial sido apresentada em conjunto, firmada por advogados constituídos por cada parte, e noticiada a rescisão consensual do contrato de trabalho, apontado as verbas a serem pagas e os respectivos valores, conforme discriminado acima.

O contrato esteve vigente de 14.02.2014 até 01.05.2019 e consta na petição de acordo que a demissão é sem justa causa.

Contudo, ainda que a lei possibilite às partes apresentarem em juízo a petição para a homologação de ajuste extrajudicial, o art. 855-D prevê expressamente que “*No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença*”. Ou seja, as condições traçadas pelas partes para a realização da composição extrajudicial devem ser submetidas ao crivo do juiz, a fim de verificar a observação ou não dos pressupostos legais para sua homologação. Trata-se uma faculdade do Juiz e não de uma obrigação. Portanto, em razões fundamentadas, o Magistrado pode não chancelar a avença das partes.

Importante destacar que o acordo abrange o pagamento de parcelas incontroversas, ou seja, as verbas rescisórias. Estas são todas devidas pelo empregador e deveriam ser saldadas no prazo estabelecido no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, sequer prevista a multa contida no parágrafo 8º para caso de descumprimento da obrigação estabelecida no parágrafo 6º.

No caso em tela, noto que o acordo pretende dar “*quitação total do contrato de trabalho, inclusive sobre eventual doença ou acidente de trabalho*”, de forma genérica, não se limitando unicamente às parcelas nele discriminadas, estendo correta a decisão atacada, pois é flagrante o prejuízo sofrido pelo trabalhador, que está abrindo mão de direitos que são assegurados em lei, mesmo para o caso de acordo extrajudicial.

Independentemente de eventuais dificuldades financeiras da empresa, não pode o empregador repassar ao empregado ônus da escolha pela dispensa dos trabalhadores para suportar a contingência. As verbas rescisórias pagas no prazo constituem obrigação mínima na dispensa imotivada.

Destaco, ainda, outra circunstância incomum, correspondente ao seguinte pedido: “*Requerem as partes, ainda, seja expedido alvará para levantamento dos*

valores depositados no FGTS em favor do reclamante, bem como alvará para habilitação junto ao seguro desemprego” (ID. 3ce6913 - Pág. 2). Ora, por que o empregador requer, em jurisdição voluntária, que esta Justiça Especializada atue em substituição aos atos administrativos que ele próprio pode fazer? Com a assistência da entidade sindical da categoria profissional do trabalho ao ato demissional, é possível ao empregador a emissão de guias para levantamento dos depósitos do FGTS e encaminhamento do seguro desemprego, em caso de despedida sem justa causa, não havendo necessidade de intervenção do Poder Judiciário, com o único fito de confeccionar alvarás para a esse fim. Estas providências poderiam ser realizadas pela empresa imediatamente e sem ônus econômico nenhum.

Friso que a doutrina tem se manifestado sobre a cautela do Magistrado, ao examinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial previsto no 855-B da CLT, a fim de evitar o seu uso indiscriminado e distorcido, de modo a cancelar a supressão de direitos dos trabalhadores.

Ao examinar essa norma consolidada, HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA explica que os juízes do trabalho desenvolveram *“grande preocupação com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologação de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho”*, mediante sentença irrecorrível (Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017 – pp.165-167). Segundo o jurista, *“as pessoas falavam com naturalidade que a lide simulada era uma “casadinha”, ou seja, era uma forma de o processo ser ajuizado simultaneamente por ambas as partes”*. Em relação ao procedimento introduzido pela Lei da chamada reforma trabalhista, Homero Batista alerta que ninguém deve duvidar *“do poder de persuasão que o empregador exercerá, durante o contrato de trabalho ou ao seu término, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória ocorra via “acordo extrajudicial” e não via sindicato ou Ministério do Trabalho”*. E arremata:

O art. 855-D apresenta algumas pistas ao dizer que o juiz “analisará o acordo”, poderá designar audiência para tirar dúvidas e proferirá sentença. Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode, sim recusar a homologação ou a fazer parcialmente ou, ainda, com efeitos restritos (por exemplo, a homologação apenas do objeto do processo, tal como acima se apontou à época das lides simuladas). Com efeito, o juiz pode não se sentir à vontade para quitar 5, 10, 15 ou 20 anos de contrato de rescisórias. Ou, ainda, pode homologar

as verbas rescisórias mas não as pendências que foram acrescidas.

(grifei)

Salientando que o julgador não está obrigado a homologar acordos, ao examinar o processo de jurisdição voluntária, MAURO SCHIAVI salienta que (A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 1ª edição. São Paulo: LTr Editora, 2017, p. 65):

Doravante, os Juízes do Trabalho deverão ter grande sensibilidade em analisar acordos extrajudiciais e avaliar, no caso concreto, a extensão da quitação, bem como a pertinência ou não da homologação.

Ainda sobre o tema, é oportuna a transcrição da Súmula nº 418 do TST:

SUM-418 MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Pela inteligência desse verbete, depreende-se que a homologação de acordo é faculdade do juiz, que “analisará o acordo” e proferirá sentença, segundo o artigo 855-D da CLT.

Diante das razões acima expostas, especificamente quanto ao prejuízo imposto ao trabalhador a partir de acordo extrajudicial que pretende quitar todas as verbas trabalhistas de uma relação de emprego de 5 anos, não há como chancelar o acordo entabulado pelas partes.

Nego provimento.

Processo n. 0020472-41.2019.5.04.0027 ROT

Raul Zoratto Sanvicente – Desembargador-Relator

Publicação em 17/09/2019 – 6ª Turma

Processo n. 0020071-11.2019.5.04.0005 RO

EMENTA: HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL. NATUREZA DAS PARCELAS DISCRIMINADAS. *A homologação de acordo*

extrajudicial é faculdade do juízo, devendo ele zelar pelo cumprimento dos requisitos legais para tanto. Possibilidade de homologação do acordo com ressalva quanto à natureza das parcelas para fins de incidência de contribuição previdenciária.

[...]

RECURSO DA PRIMEIRA ACORDANTE ([...]).

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NATUREZA DAS PARCELAS DISCRIMINADAS.

O Magistrado de origem entendeu inviável acolher a natureza das parcelas discriminadas na petição do acordo, entretanto, considerando a manifestação de vontade do trabalhador, conforme registrado em ata de audiência, homologou a transação, ressaltando, contudo a discriminação das parcelas. Afastou a discriminação atribuída pelas partes e, com amparo no entendimento consolidado na OJ 368, da SDI-I, do E. TST e na regra do artigo 832, §3º, da CLT, determinou sejam comprovados pela empresa os recolhimentos fiscais e previdenciários, no prazo de 30 dias sobre o valor total do acordo, os primeiros sob pena de execução e os segundos sob pena de expedição de ofício à Receita Federal. Determinou que a empresa, considerando os termos do ajuste, observe o valor líquido de R\$ 285.492,00, vedada qualquer dedução do trabalhador além daquela prevista no acordo. Diante do exposto, julgou extinto o feito, com resolução do mérito, nos termos do artigo 487, III, do CPC.

Recorre a primeira acordante ([...]) da decisão de origem. Esclarece que discriminou devidamente todas as verbas descritas no acordo, inclusive no que se refere às parcelas que considera como indenizatórias. Sinala que, no termo de acordo homologado de ID. 69db1f9, as partes informam que o valor de R\$ 246.604,88 (duzentos e quarenta e seis mil, seiscentos e quatro reais e oitenta e oito centavos) é referente à indenização paga ao 2º requerente, haja vista que este possui estabilidade pré-aposentadoria prevista na cláusula 22 da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. Pondera que as partes não só apontam o valor da verba que considera indenizatória pelo fato do 2º requerente fazer jus à estabilidade provisória, bem como comprova sua estabilidade pelos documentos juntados aos autos de IDs 0929db1, 22aaa6a e e5355d6. Acrescenta que a comprovação que o 2º Requerente fazia jus à estabilidade de emprego foi condição para homologação do presente acordo extrajudicial, conforme pode se observar na ata de audiência do dia 02 de abril de 2019. Assevera que resta claro que o valor de R\$ 246.604,68 refere-se à indenização paga ao funcionário por este fazer jus de estabilidade provisória de emprego, não se podendo afirmar que as partes não discriminaram as verbas que consideram indenizatórias. Entende inaplicável a OJ 368 da SDI-I, do TST no presente caso. Esclarece ainda que cumpriu integralmente o acordo homologado, realizando o pagamento ao 2º requerente no valor total líquido de

R\$ 295.492,00, nos exatos termos acordados. Requer a reforma da decisão de origem, para que sejam conhecidas as verbas discriminadas na petição inicial de ID. 69db1f9.

Analiso.

Nos termos da petição do acordo extrajudicial firmado entre a primeira acordante ([...]) e segundo acordante (E. K.), em decorrência do pedido de demissão formalizado pelo empregado, as partes fixaram o valor líquido da transação em R\$ 295.492,00, com quitação a ser realizada em dez dias corridos a contar da data da publicação da homologação, contendo a seguinte discriminação: PROVENTOS: saldo de salário: R\$ 7.266,07; férias vencidas: R\$ 29.064,26; 1/3 férias vencidas: R\$ 9.688,09; férias proporcionais: R\$ 2.422,02; 13º salário proporcional: R\$ 1.211,01 e indenização especial referente ao período estável: R\$ 245.604,88. “A primeira requerente informa que o valor de R\$ 246.604,86 refere-se a uma indenização paga ao funcionário, ora 2º requerente, por liberalidade da empresa a título de indenização do período estável referente à estabilidade pré-aposentadoria, que este faria jus, conforme previsão na Cláusula 22 da CCT aplicável à Categoria, ora acostada ao presente acordo. (...)”

Quanto aos efeitos da transação, constou na cláusula 7ª que:

“As partes Acordantes declaram, neste ato, ter plena ciência da extensão dos efeitos da presente transação, sendo certo que, diante do pagamento das parcelas descritas no item II, bem como o pacto de benefícios discriminado no item III deste termo, dão plena, ampla, geral, irrestrita e irrevogável quitação sobre todas as verbas salariais, rescisórias e indenizatórias do período referente ao contrato de trabalho que fizeram entre si, sendo certo que o 2º acordante também renuncia à estabilidade que possui no emprego, nada tendo a reclamar em Juízo ou fora dele, em tempo algum, pois têm ciência de que o presente termo será levado à homologação judicial, em conformidade ao disposto nos art. 855-B a 855-E da Lei 13.467/2017, o qual atribuirá à presente transação o efeito da coisa julgada, conforme estabelecido nos artigos 840 e ss Código Civil, renunciando, desde já, mutuamente, quaisquer eventuais ações ou medidas judiciais ou extrajudiciais que tenha direta ou indiretamente, vinculação ao contrato de trabalho.”

De início, destaco que a homologação de acordo não é obrigação do juiz, mas mera faculdade. Portanto, em razões fundamentadas, o Magistrado pode não chancelar a avença das partes. Já o artigo 855-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, prevê o processo de homologação de acordo extrajudicial, havendo uma série de requisitos a serem observados.

A doutrina tem se manifestado sobre a cautela do magistrado, ao examinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial previsto no 855-B da CLT, a fim de evitar o seu uso indiscriminado e distorcido, de modo a cancelar a supressão de direitos dos trabalhadores.

O jurista Homero Batista Mateus da Silva, ao analisar esta norma, observa que os juízes do trabalho desenvolveram “grande preocupação com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologação de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho”, mediante sentença irrecorrível (Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017 – pp.165-167). Assim, “as pessoas falavam com naturalidade que a lide simulada era uma ‘casadinha’, ou seja, era uma forma de o processo ser ajuizado simultaneamente por ambas as partes”. Em relação ao procedimento introduzido pela nova lei, não se deve olvidar “do poder de persuasão que o empregador exercerá, durante o contrato de trabalho ou ao seu término, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória ocorra via ‘acordo extrajudicial’ e não via sindicato ou Ministério do Trabalho”. Conclui, o autor, que:

“O art. 855-D apresenta algumas pistas ao dizer que o juiz ‘analisará o acordo’, poderá designar audiência para tirar dúvidas e proferirá sentença. Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode sim recusar a homologação ou a fazer parcialmente ou, ainda, com efeitos restritos (por exemplo, a homologação apenas do objeto do processo, tal como acima se apontou à época das lides simuladas). Com efeito, o juiz pode não se sentir à vontade para quitar 5, 10, 15 ou 20 anos de contrato de rescisórias. Ou, ainda, pode homologar as verbas rescisórias, mas não as pendências que foram acrescidas.”

(grifei)

No caso em tela, na audiência (ID a1d42a9), constou que:

“Não veio aos autos o documento da Previdência Social comprovando que o trabalhador faz jus à garantia no emprego por força da pré-aposentadoria. Também não veio aos autos ficha registro de empregado devidamente atualizada. Assim, e considerando a manifestação do trabalhador e os benefícios do acordo, determino à empresa que junte aos autos até o dia 12/04/2019 documentos que comprovem fazer jus o trabalhador à garantia no emprego prevista em

norma coletiva. No mesmo prazo, a empresa deverá juntar aos autos ficha registro de empregado atualizada, na qual constem todos os períodos de férias usufruídos e quitados."

O comprovante de protocolo de requerimento de aposentadoria do autor foi juntado nos IDs cf03ecd e cf03ecd. Ocorre que a Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 (ID 0929db1) prevê:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO POR TRÊS ANOS AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

As empresas se comprometem a não demitir, salvo em caso de justa causa, o aeroviário que contar mais de 15 (quinze) anos de casa e esteja a 03 (três) anos ou menos para adquirir o direito a aposentadoria.

PARÁGRAFO 1º – A concessão acima cessará na data em que o aeroviário adquirir direito à aposentadoria."

(grifei)

Conforme bem refere o Juízo de origem "Em que pese ter sido juntado aos autos o documento que demonstra que o trabalhador formulou pedido de aposentadoria, melhor verificando o conteúdo da norma coletiva, constato que a garantia no emprego tem lugar nos casos de dispensa sem justa causa, sendo que, na hipótese dos autos, o trabalhador pediu demissão, conforme consta da petição de acordo."

Pelo exposto, na linha da sentença, é inviável acolher a natureza das parcelas discriminadas na petição inicial. Assim, correta a decisão de origem que afastou a discriminação atribuída pelas partes e, com amparo no entendimento consolidado na OJ 368, da SDI-I, do E. TST e na regra do artigo 832, §3º, da CLT, determinou "**sejam comprovados pela empresa os recolhimentos fiscais e previdenciários no prazo de 30 dias sobre o valor total do acordo, os primeiros sob pena de execução e os segundos sob pena de expedição de ofício à Receita Federal.**"

Nesse contexto, considerando a manifestação de vontade do trabalhador não há óbice à homologação do acordo extrajudicial firmado pelas partes, já que atendidos os requisitos previstos no art. 855-B da CLT e seguintes e 104 do Código Civil, ou seja: objeto lícito, agente capaz e forma prescrita e não defesa em lei. Entretanto, diante do acima mencionado, mantenho a decisão de origem quanto à ressalva da discriminação das parcelas.

Nego, pois, provimento ao recurso.

Processo n. 0020071-11.2019.5.04.0005 RO

Processo n. 0020367-71.2018.5.04.0521 ROT

EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÃO. ACRÉSCIMO SALARIAL. *A submissão do empregado a atividades de maior responsabilidade caracteriza novação objetiva do contrato de trabalho, sendo devido o acréscimo salarial por acúmulo de função.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA DEMANDADA

Acúmulo de funções

A reclamada não se resigna com a sentença que a condenou ao pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções. Argui que a parcela acréscimo salarial não possui previsão legal, razão pela qual o deferimento está incorreto. Argui que, ao passar a desempenhar a atividade de motorista não houve alteração contratual desfavorável ao empregado (art. 468 da CLT). Refere que a tarefa de transporte dos empregados da recorrente foi agregada ao contrato de trabalho do recorrido por vontade dele, o qual recebia horas extras pelo trabalho prestado. Aduz que as atividades alegadas na inicial não se tratam de atividades exercidas de forma concomitante, mas cada uma delas a seu tempo, não havendo, assim, o alegado acúmulo de funções e/ou prejuízo financeiro. Colaciona jurisprudência.

Examino.

Conforme referido em tópico anterior, o autor foi admitido pela ré, em 18/07/2005, tendo desempenhado, durante o período contratual não prescrito, o cargo de “operador de maq. transporte JR.” Foi dispensado sem justa causa em 02/09/2016 (TRCT, ID. D55f647 – Pág. 2).

Na inicial, o demandante afirma que “*no curso do contrato passou a acumular a função de motorista, função diversa da contratada e com grande responsabilidade, pois transportava diariamente em torno de 40 funcionários, sendo responsável pela segurança de todos*” (ID. 42A851e – Pág. 2).

De acordo com o art. 456, parágrafo único, da CLT, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Por se tratar de fato constitutivo do seu direito, cumpria ao reclamante comprovar o desempenho de atribuições de maior complexidade, a teor do art. 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015.

Verifico, na espécie, que a preposta da reclamada confirma a ocorrência de acúmulo das funções para as quais o autor foi contratado com a função de motorista, ao declarar que “*o reclamante passou a exercer a função de motorista em 2010, não recordando o mês; **que o exercício da atividade de motorista era para transporte de colegas, funcionários da reclamada, sendo que, além disso, exercia normalmente sua jornada na função contratada: (...)***” (grifei e sublinhei)

Como bem ponderado pela Magistrada do primeiro grau, “*a atividade de motorista demanda um profissional que necessita de habilitação específica para o desempenho da função, dependendo ainda do porte do veículo que deve dirigir, não estando limitada à condição pessoal do empregado, mas à habilitação técnica e qualificação do profissional*” (ID. 5Dc82ba – Pág. 10).

Entendo, assim, comprovado o desempenho de atividades estranhas e de maior complexidade em relação à função contratada, razão pela qual faz jus o demandante ao pagamento do acréscimo salarial deferido na sentença.

Nego provimento.

Processo n. 0020367-71.2018.5.04.0521 ROT

Carlos Henrique Selbach – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 04/05/2020 – 2ª Turma

Processo n. 0020869-03.2017.5.04.0761 ROT

EMENTA: [...] **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGILANTE X VIGIA.** Não é possível equiparar a atividade de vigia – ronda e de guarda –, ainda que presente algum risco, àquela de vigilante, que não é apenas voltada à prevenção do sinistro, como à efetiva repressão, com aptidão e prontidão para o combate.

[...]

**RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.
MATÉRIAS REMANESCENTES.**

1. RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO DE VIGIA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

O recorrente assevera que, não obstante contratado para exercer a função de porteiro, desempenhava as funções de vigia. Cita a prova oral. Destaca que o objeto do contrato firmado entre os reclamados era a prestação de serviços de vigia. Transcreve jurisprudência. Requer seja retificada a CTPS e expedido novo PPP. Ademais, busca o deferimento do adicional de periculosidade, sob o fundamento de que a legislação não exige o porte de arma de fogo para o

vigia de patrimônio, com base na Portaria do MTE nº 1.885/2013 e no art. 193, II, da CLT.

A CTPS, a ficha de registro de empregado e o contrato de trabalho (id. 6173439, p. 3; id. 81bb331; e id. a9621e5) consignam que o reclamante foi contratado pela primeira reclamada para exercer a função de “Porteiro”.

Em depoimento, o reclamante afirmou (id. ab616d7, p. 1):

"[...] o depoente trabalhava no ginásio de esportes; o ginásio fechava à meia-noite; depois desse horário a única atividade era fazer a ronda; [...] o depoente era vigia; não portava arma de fogo; [...]".

A testemunha, I. P. C., declarou (id. ab616d7, p. 2):

"[...] o depoente trabalhava como vigia, mesmo trabalho realizado pelo autor; era comum no ginásio haver tentativa de vandalismo, [...]".

Isso posto, o art. 193 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.740/12, assim dispõe:

“art. 193 – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

[...]

II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012) “

Isso posto, observe que não há, no ordenamento jurídico vigente, qualquer previsão específica de pagamento do adicional de periculosidade a empregados em portarias, atividade desenvolvida pelo reclamante. Como se sabe, porteiros/vigias e vigilantes exercem funções distintas, que não se confundem, mormente em se considerando que as atividades de vigilância tem regramento próprio, do que não se cogita na espécie.

Demais disso, não se ignora que o Ministério do Trabalho e Emprego editou, em 02 de dezembro de 2013, a Portaria nº 1.885 (publ. no DOU em 3.12.2013), que acrescentou, no Anexo nº 3 – Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial – da Norma Regulamentadora nº 16 – Atividades e Operações Perigosas, os profissionais de segurança

pessoal ou patrimonial, desde que esses trabalhadores atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme Lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

Tais condições e características efetivamente não restaram demonstradas no caso sob exame.

De outro giro, a Lei nº 7.102/1983 considera como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas; realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, autorizando empresas especializadas nessas modalidades de prestação de serviços, cujas atribuições não eram executadas pelo reclamante.

Além disso, é incontroverso que o reclamante não portava qualquer tipo de arma e inexistia prova produzida no sentido de que atuava nas condições acima destacadas, em especial de que tenha ficado exposto a roubos ou a violência física no exercício de suas atividades, na medida em que não realizava vigilância ostensiva do patrimônio ou de pessoas, nem ficava exposto, de forma permanente a roubos ou outras espécies de violência física. O mero desempenho da função de porteiro/vigia não tem o alcance pretendido pelo recorrente.

Cito jurisprudência deste Tribunal Regional nesse sentido:

[...]

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL. VIGIA. INDEVIDO. O exercício da função de vigia, ainda que tenha a finalidade de evitar roubos e furtos, não enseja o pagamento de adicional de periculosidade previsto no art. 193, II, da CLT, não se enquadrando na regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Anexo 3 da NR-16 da Portaria 3.214/78). Tal função é definida pela doutrina e jurisprudência como sendo mais passiva do que aquela exercida pelo vigilante, esta mais caracterizada como uma função policial privada

(parapolicial), de natureza tanto preventiva como repressiva, característica esta, de repressão, que não se coaduna com a atividade de “vigia”, “porteiro”, “ronda”, da qual não se exige preparação especial, tampouco que atue ou reaja contra atos de outrem contra a vida ou patrimônio de seu empregador. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 11/12/2017, Desembargador João Paulo Lucena)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGILANTE. LEI 12.740/12. *O cabimento do adicional de periculosidade pelo exercício de atividades que impliquem risco ao trabalhador por exposição a “roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial” depende de que a atividade desempenhada esteja dentre aquelas regulamentadas pelo Anexo 3 da NR-16, aprovado pela Portaria nº 1.885 do MTE, em 02/12/2013. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 27/10/2017, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)*

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – VIGIA – *As funções de vigia não se confundem com as funções de vigilante, de forma que seu desempenho não atrai a incidência do inc. II do art. 193 da CLT. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 13/03/2018, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)*

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PORTEIRO. *Caso em que o reclamante não prestava serviço de segurança patrimonial ou pessoal, como um vigilante, pois suas atividades limitam-se ao controle de acesso às dependências do local de labor, com foco na observação e comunicação dos fatos anormais, sem intervenção direta para a sua resolução. Além disso, o reclamante laborava desarmado e não detinha curso de formação de vigilante, exigência legal para o exercício da profissão. Apelo negado, no tópico. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, [...] RO, em 14/10/2016, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo)*

Portanto, as atribuições do reclamante eram predominantemente de portaria. Tanto que não utilizava arma. O fato de realizar algumas rondas internas na empresa, desarmado, caracterizaria no máximo a função de vigia, o que, da mesma forma, não autoriza o enquadramento no art. 193 da CLT, razão pela qual não subsiste o direito ao pagamento do adicional de periculosidade, bem como os pedidos de retificação da CTPS e expedição de novo PPP.

Nego provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0020869-03.2017.5.04.0761 ROT
Joe Ernando Deszuta – Juiz Convocado-Relator
Publicação em 05/11/2019 – 7ª Turma

Processo n. 0021914-28.2016.5.04.0001 ROT

EMENTA: AÇÃO CAUTELAR DE ARRESTO. *Os elementos contidos nos autos da ação cautelar, na ação trabalhista, bem como na execução provisória em autos suplementares, justificam o acolhimento do pedido cautelar.*

[...]

1. AÇÃO CAUTELAR DE ARRESTO. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO.

O reclamante não se conforma com a sentença de origem que extinguiu a ação cautelar de arresto sem resolução do mérito. Afirma que é importante destacar que, ao contrário do que constou na veneranda sentença de mérito, em nenhum momento o Código de Processo Civil de 2015 revogou a existência de processo cautelar autônomo, sendo possível tanto a medida cautelar incidental (utilizando o poder geral de cautela e a tutela de urgência) quanto a medida cautelar preparatória. Destaca que o fato de ainda não ter havido o trânsito em julgado do processo principal não possui nenhuma relevância ao julgamento deste processo, eis que o recorrente não está postulando o recebimento de valores, mas apenas objetivando uma garantia (com o arresto) para que, se vir a ganhar o processo no futuro, não seja lesado, fazendo que uma empresa sólida e com bastante capital em caixa ([...]) transfira o débito para o Estado do Rio Grande do Sul, cuja demora no pagamento dos precatórios é de conhecimento público e notório. Requer a reforma da sentença.

A presente ação cautelar de arresto, ajuizada pelo reclamante contra [...] COMPANHIA [...], se sustenta em razão da aprovação do Projeto de Lei nº 244/2016 que extingue a reclamada [...], fato este, em que todas as dívidas da [...] passarão para a responsabilidade do Estado do Rio Grande do Sul.

Tal ação visa o arresto nas contas bancárias da [...] para assegurar o pagamento dos valores a serem reconhecidos em reclamatória trabalhista.

O reclamante informa que ajuizou ação trabalhista – Processo nº [...], onde postula o pagamento de horas extras (decorrentes de alteração contratual lesiva, excedentes à carga horária contratada e decorrentes da violação aos intervalos).

A Ação Cautelar de Arresto tem por objetivo a salvaguarda e garantia da cobrança e do cumprimento de direitos e obrigações trabalhistas decorrentes

do contrato de trabalho entre reclamante e reclamada, em vigor, e que perdura desde 16 de fevereiro de 1978.

Após indeferimento da tutela de urgência, foi proferida sentença que extinguiu o feito sem resolução de mérito, assim fundamentada:

No regramento processual em vigor, não subsiste mais o processo cautelar autônomo. Após o ajuizamento de ação postulando a tutela satisfativa definitiva, é cabível apenas o requerimento de tutela cautelar de forma incidente, nos termos do CPC.

A tutela cautelar em caráter antecedente é procedimento previsto apenas para o caso de a tutela satisfativa ainda não ter sido veiculada, não sendo este, contudo, o caso em tela.

A tutela cautelar apresentada nestes autos deve, portanto, ser requerida no bojo do processo principal já em andamento, conforme referido pela parte autora na petição inicial.

Assim, extingo o presente feito, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC.

Assim, ao contrário do entendimento do juízo de origem, a questão processual não pode ser empecilho para a garantia do direito.

Veja-se que em casos de tutela de urgência no artigo 300 do NCPD, dispõe que será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo

Art. 300

A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1o Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2o A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3o A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.”

Em consulta à movimentação dos autos do processo principal sob nº [...], é possível verificar que já há execução provisória em autos suplementares que

tramita sob o nº [...]. Ali, foram apurados os valores em cálculos de liquidação que importaram no valor líquido em R\$ 1.259.454,02 (um milhão, duzentos e cinquenta e nove mil, quatrocentos e cinquenta e quatro reais e dois centavos).

Os referidos cálculos foram homologados pelo juízo de origem, mas a reclamada opôs embargos à execução, apontando erros nos mesmos.

Os elementos contidos nos autos da ação cautelar, da ação trabalhista movida pelo reclamante, bem como a execução provisória em autos suplementares, justificam a acolhimento do pedido cautelar.

Diante de todo o exposto, dá-se provimento a ação cautelar de arresto manejada, para determinar o arresto nas contas bancárias da reclamada, limitados ao valor de R\$ 1.259.454,02.

[...]

Processo n. 0021914-28.2016.5.04.0001 ROT
Ricardo Carvalho Fraga – Desembargador-Relator
Publicação em 14/05/2020 – 3ª Turma

Processo n. 0020718-74.2018.5.04.0802 RO

EMENTA: AUTO DE INFRAÇÃO. DESRESPEITO AO LIMITE DE JORNADA. PRORROGAÇÃO INDEVIDA. *Caso em que a autora não comprovou a invalidade dos autos de infração que averiguaram que houve desrespeito ao limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho, bem como a prorrogação de jornadas além do limite legal de 2 (duas) horas diárias. Recurso da parte autora a que se nega provimento.*

[...]

[...]

I – RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA

1. AUTO DE INFRAÇÃO [...]. AUTO DE INFRAÇÃO [...]. JORNADA SEMANAL E DIÁRIA. AUTUAÇÃO INDISCRIMINADA – DESCONSIDERAÇÃO DE CARGOS DE CHEFIA/GERÊNCIA. AUSÊNCIA DE DUPLA VISITA. Análise conjunta.

A MM. Magistrada *a quo*, verificando que a maioria dos empregados da empresa autuada possui horário registrado de oito diárias de segunda a sábado, totalizando 48 horas semanais, entendeu que houve violação ao art. 12 da Portaria 1.510/2009, razão pela qual concluiu correta a autuação no Auto de Infração de nº [...]. Ato contínuo, por verificar que alguns empregados da empresa autuada de fato tiveram suas jornadas prorrogadas além do limite legal

de duas horas diárias, julgou improcedente também o pedido de anulação do Auto de Infração de nº [...].

A parte autora recorre. Inicialmente, quanto ao Auto de Infração de nº [...], argumenta que o registro de 48 horas, não efetivamente realizadas, não torna inidônea a relação. Sustenta que não há um único registro que demonstre que os seus empregados efetivamente tenham realizado a jornada disposta no registro ponto, o que desautoriza a autuação. Refere a existência de açodamento da autoridade fiscalizadora, citando os registros de horários das empregadas F. e S. Conclui que *“verdadeiramente a autuada estabelece horário semanal de 44h00min e mensal de 220:00 conforme se infere da referida documentação”*. Quanto ao Auto de Infração de nº [...], argumenta a autora que não há falar em jornada excessiva/abusiva em relação aos empregados gerentes, pois estes não se sujeitam a controle de horário. Diz que o empregado que se enquadra na exceção do artigo 62, II, da CLT não tem direito a hora extra, independentemente do número de horas trabalhadas. Invocando a lei nº 12.790/13, referente aos comerciários, salienta que *“o anexo da fiscalização se deu de formas pontuais sobre pouquíssimos empregados indicados de forma confusa gerentes que não tem compromissos com horas extras e guardam vínculos de confiança junto à empresa”*. Aduz que a CCT aplicável não delimita a realização de horas extras. Colaciona, por fim, argumentos referentes à dupla visita, asseverando que houve violação ao art. 627 da CLT.

Analiso por partes.

1.1. Auto de Infração nº [...].

O Auto de Infração em questão foi juntado no ID ffcee5c, e apresenta a seguinte justificativa:

“Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho (...) Durante ação fiscal na empresa supracitada verificamos ao analisar o sistema eletrônico de ponto da matriz e filial que os horários contratuais lançados no referido sistema eletrônico indicam que os empregados listados em folha anexa, tem como horas contratuais 48 (quarenta e oito) horas semanais, das 8:30 às 18:30h de segunda a sábado, com intervalo intrajornada de duas horas. (...) A ilegalidade reside em constar como ‘contratual’ a duração normal do trabalho semanal de 48 horas (...) Citam-se os empregados ... F. ... S. ...”

De início, registro que não há falar em nulidade do auto em razão da ausência de dupla visita, pois, como bem observou o Juízo singular em decisão de ID e8216d2, houve o descadastramento da empresa autuada como microempresa em 14.10.2004, premissa sequer atacada nas razões recursais,

de modo que inaplicáveis as disposições da Lei Complementar 123/2006, especialmente o art. 55, no tocante à dupla visita.

O caso tampouco diz respeito às hipóteses mencionadas pelo art. 627 da CLT:

“Art. 627 – A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.”

No aspecto, corroboro com o entendimento do Juízo singular no sentido de que as limitações de jornada decorrem diretamente do art. 7º da Constituição Federal de 1988, ainda que a profissão dos comerciários tenha sido regulamentada recentemente pela Lei 12.790/2013, razão pela qual não há falar em promulgação de nova lei no presente caso. De outra parte, é incontroverso que a empresa tampouco foi recentemente inaugurada, não se aplicando o disposto na alínea “b”.

Quanto ao mérito propriamente dito do auto de infração, observo que de fato inúmeros empregados da empresa autuada possuem horário contratual de 8 horas diárias (das 08h30min às 12h e das 14h às 18h30min) de segunda a sábado, totalizando 48 horas semanais, como se observa da listagem integrante do processo administrativo do qual decorreu o Auto de Infração [...] (ID 14b414c – Pág. 3). No aspecto, acolho a fundamentação apresentada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pela fiscalização, item 7, de que a adoção de jornada “contratual” de 48 horas não só afronta a Constituição, mas também prejudica os empregados no que diz respeito à contagem das reais horas extras prestadas.

Em decorrência, não procede o pedido da empresa reclamante de anular o Auto de Infração de nº [...], porquanto demonstrada violação à Portaria 1.510/2009, nos termos em que decidido na origem.

Nego provimento.

1.2. Auto de Infração nº [...].

O Auto de Infração em questão foi juntado no ID 3b283f1, e apresenta a seguinte justificativa:

“Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal (...) Durante ação fiscal foi verificada a prorrogação de jornada além do limite legal de duas horas diárias. Citam-se os empregados a) S. D. X., número 1 na listagem anexa, que dia 08.05.14 laborou das 9:12 às 21:20h, com intervalo intrajornada de 85 minutos e b) W. M. S., número 3 da listagem anexa que em 08.05.14 laborou das 8:42 às 21:10hs, com intervalo intrajornada de 30 minutos.”

No caso, conforme se observa da listagem de ID d6a370e – Pág. 3, o responsável pela fiscalização citou ao menos 5 (cinco) oportunidades em que houve desrespeito à prorrogação máxima de jornada, quando houve extrapolação de jornada em 02:33, 02:50, 03:58, 03:01 e 02:31.

Como bem argumentou o Ministério Público do Trabalho em seu parecer, não há nos autos prova de que os funcionários cuja jornada foi irregularmente prorrogada exerciam função com efetivos poderes de mando e gestão, bem como de autonomia decisória capazes de ensejar o enquadramento no regime de exceção ao controle de jornada (ID 8481a69 – Pág. 3). De notar que a tese defensiva sequer é logicamente compatível com o estrito controle de jornada a que submetia os empregados citados no Auto de Infração, pois tal circunstância (controle de jornada) não é compatível com a hipótese do art. 62, II, da CLT (cargo de gestão).

Ante o exposto, não merece reparos a decisão singular que entendeu que foi bem aplicada a penalidade.

Nego provimento ao recurso da parte autora.

[...]

Processo n. 0020718-74.2018.5.04.0802 RO

Flávia Lorena Pacheco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 30/09/2019 – 11ª Turma

Processo n. 0020680-10.2018.5.04.0205 ROT

EMENTA: CERCEAMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. PERÍCIA POR CONTADOR. NÃO CONFIGURADA. Não configura cerceamento de produção de prova a não realização de perícia por contador para conformação de diferenças que deveriam ter sido previamente indicadas na inicial, sob pena de configuração de pretensão em tese, sem qualquer fundamento matemático.

[...]

1. RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

1.1 CERCEAMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. PERÍCIA POR CONTADOR

Foi indeferida a realização de perícia por contador (ID. A666d9a – Pág. 1) por não haver necessidade de conhecimento técnico, sendo suficiente a amostragem com os critérios que embasam a tese do autor. O autor registra seu protesto antipreclusivo (ID. b3abdcb).

A sentença indefere as pretensões da inicial com base no art.7º da Lei nº605/49, e em normatização coletiva – cláusula 16ª, por não considerar o sábado como dia de repouso remunerado capaz de gerar efeito no pagamento das verbas variáveis e o mesmo quanto às horas noturnas e o adicional HRA em repouso porque as parcelas são pagas mensalmente e remuneram o repouso.

Em suas razões de recurso, o autor alega que o indeferimento da prova caracteriza cerceamento de defesa, em afronta ao disposto no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal, tendo em vista que a produção de prova pericial por contador é relevante para a resolução da controvérsia, em razão da complexidade da matéria questionada.

Requer como matéria preliminar que seja desconstituída a sentença, com o retorno do processo ao primeiro grau de jurisdição para a realização da perícia por contador.

Entendo que não há razão alguma para anular o processo e muito menos para a realização de perícia por contador, quando parece muito claro, que a pretensão da inicial, se relaciona a critério interpretativo pois considera incorreto o utilizado pelo empregador.

Registro que a inicial ainda que ajuizada em 02.AGO.2018 e, portanto, em plena vigência da Lei nº 13.467/2017, não é capaz de demonstrar as efetivas diferenças devidas, e, pretende que estas sejam apuradas por contador.

Em síntese, o autor nem mesmo tem certeza se efetivamente há diferenças devidas, tanto que requer a realização de perícia por contador desde a inicial, assim como atribui aos pedidos determinados valores sem qualquer demonstrativo matemático específico deste processo.

Registro ainda, que ao contrário do que foi alegado quando da manifestação do autor sobre a defesa, e de sua impossibilidade de apresentação de diferenças, que os documentos referentes ao autor, foram juntados com a própria inicial – ficha de registro de empregado, ficha de atualização da carteira de trabalho, com a evolução dos salários e funções, gratificações anuênios, férias, reajustes (v. id:ec2ea2b) e, portanto, deveria ter indicado por amostragem as diferenças que entedia como devidas, o que de resto, deveria ter sido objeto desde a inicial.

A reiteração de ações deste tipo, em que a parte ajuíza pretensão **em tese**, e objetiva que o contador, interprete dispositivos legais e normativos como

se verifica da prova emprestada juntada (id:42d6a5a e id:9d6161), não tem mais espaço na Justiça do Trabalho porque o mínimo, que se imagina é que aquele que demanda por diferenças tem obrigação de indicar o que tem como devido, ainda que por amostragem e desde a inicial.

Não se admite que o autor que possui cópia integral da sua ficha de registro, com todas as anotações pertinentes, não tivesse condições de indicar **e desde a inicial as diferenças vindicadas**.

Não há razão como bem menciona o julgador de primeiro grau necessidade de se onerar o processo com perícia, em primeiro lugar, com função investigativa e, ainda, para interpretar dispositivos legais ou normativos.

Ora, se a pretensão envolve critério de integração nos repousos e feriados inexistente fundamento para realização de perícia e muito menos anulação da decisão, para a realização de prova.

A alegação desde a inicial é genérica e sem base matemática e inclusive reconhece que nos recibos há o pagamento da verba a título de repousos semanal remunerado, mas esta **não foi calculada nos termos da legislação trabalhista e em consonância com o dissídio coletivo da categoria, pois não contemplou todas as horas extras habitualmente prestadas, o adicional noturno e adicional HRA**, conforme está posto no recurso

A pretensão exposta na inicial é meramente genérica e como tal, não comporta a realização de perícia, razão pela qual incabível qualquer anulação como pretendido.

Recurso desprovido.

[...]

Processo n. 0020680-10.2018.5.04.0205 ROT

Vania Maria Cunha Mattos – Desembargadora-Relatora

Publicação em 23/06/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0020529-19.2017.5.04.0451 RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. *A comprovação nos autos da prática de conduta ilegal pelo empregador, que enseja lesão à honra e boa fama do empregado, autoriza sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso do reclamante provido.*

[...]

DANO MORAL

A reclamante argumenta que está demonstrada a arbitrariedade pela qual foi descomissionada e que se encontra afastada por problemas psiquiátricos, como a própria preposta confessa em depoimento, “*havendo claro abalo de cunho moral*”. Aduz que, atualmente, faz uso de dois antidepressivos e dois remédios fortes para dormir, ID. 70cb418, requerendo seja indenizado todo o abalo psicológico que sofreu e ainda sofre. Defende que a prova oral evidencia que foi humilhada perante a cidade, reportando-se ao depoimento da testemunha ouvida nos autos. Assinala que a testemunha teve problemas com o Sr. A. justamente porque ele bloqueou seu cartão, acreditando que a reclamante tivesse efetuado operações fraudulentas em sua conta corrente e, diante da negativa da depoente, que confessou ter realizado legalmente todos os empréstimos, ameaçou a testemunha de pena de prisão pela Polícia Federal, caso estivesse mentindo. Argumenta que havia forte perseguição do Sr. A. com a reclamante, tanto que ameaçou a testemunha, referindo ter sido comprovado pelo depoimento da testemunha que o próprio Sr. A., gerente geral da agência, afirmou que o descomissionamento ocorreu por suspeitas de operações fraudulentas na conta de vários clientes, inclusive da referida testemunha. Alude que tal fato comprova que as informações partiram de dentro da própria reclamada. Frisa que, diferentemente do entendido na sentença, a testemunha não relatou a existência de boatos, e sim afirmou ouvir do próprio gestor da recorrida que a parte autora efetuou operações fraudulentas, bem como ouviu de seus clientes a mesma questão, não se tratando de boatos, mas de fatos que não foram analisados na sentença. Alega que teve todas suas contas atrasadas e que sequer tinha dinheiro para se alimentar, reportando-se aos documentos de IDs. 70cb418, ffd27b6, 0abee91, 87b8ed5 e 2c0fbb6, que não foram impugnados. Afirma que está fazendo acompanhamento médico, afirmando que, desde seu descomissionamento, “foi humilhada pela reclamada”, sendo exposta sua condição para toda a cidade. Refere que se sente humilhada perante seus colegas, sua família e a sociedade. Busca a reforma a decisão, com a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

A decisão de origem foi assim fundamentada (ID. 2Da9d55 – Pág. 4):

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Afirma a autora que foi destituída de sua função gratifica de forma humilhante e vexatória perante seus colegas de agência, reverberando na cidade. Destaca que sua dispensa se deu por represália, perseguição e política da ré de reduzir o seu quadro de pessoal. Assevera que, em mais de 12 anos de casa, jamais recebeu qualquer advertência ou suspensão, e que seu descomissionamento foi medida absurda e desproporcional, contrariando suas normas regulamentares. Na sequência, diz ter tomado conhecimento, por parte de clientes da ré da agência em que atuava, que ao se dirigirem a esta indagando da

autora, foram informados do seu afastamento “por desvio de dinheiro, bem como que havia cometido um ‘desfalque’ à agência, como forma de justificar a saída da reclamante”. Assim, com amparo nos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, postula o pagamento de uma indenização por danos morais.

A reclamada opõe-se ao pedido negando veementemente a alegação de que os funcionários foram orientados e/ou informaram que o afastamento da reclamante ocorreu por desvio de dinheiro ou desfalque, mormente porque os fatos ainda estão sob investigação. Reporta-se aos demais termos da defesa quanto ao descomissionamento da reclamante.

Quanto à destituição da autora do cargo de Gerente de Atendimento PF, a questão já foi examinada, de modo que não há falar em dano moral passível de indenização.

No que concerne à alegação de que ela sofreu danos morais decorrentes de rumores e comentários de atos ilícitos, em face da negativa patronal, incumbia à empregada o ônus de demonstrar os fatos constitutivos do seu direito, nos termos do artigo 818 da CLT, encargo, porém, do qual não se desincumbiu, no entendimento desta magistrada, porquanto ela apresentou uma única testemunha, que, na qualidade de cliente da ré, informou ter tido problemas com o gerente A., e que a autora, como sua gerente, não teve qualquer problema. Admitiu que perguntou a A. sobre o motivo da autora ter da agência, que negou saber, mas que ela testemunha “já sabia em razão de boatos ouvidos na loja em que trabalhava; que A. lhe disse que a autora havia sido afastada da agência por suspeita de operações fraudulentas em contas de vários clientes, inclusive da depoente; que a depoente disse que na loja em que trabalhava teria ouvido que a autora teria sido afastada porque havia roubado”, o que demonstra, a um só tempo, que eventuais comentários não partiram da ré, como tudo se tratou, ao que parece, de boatos e comentários sem identificação de origem e/ou extensão de abrangência, a ponto de atribuir à ré qualquer responsabilidade, bem como o prejuízo de ordem moral da forma como prevista no artigo 5º, X, da Constituição Federal.

Em tais condições, indefiro o pedido indenizatório por danos morais formulado pela autora.

Aprecio.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, incisos V, X e XXXV, dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito de apreciação pelo Judiciário da lesão ou ameaça a direito, bem como de indenização pelo dano sofrido na esfera extrapatrimonial. De acordo com o Código Civil, a responsabilidade será imputada quando configurada a hipótese do art. 927: “*Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”. O art. 953, por sua vez, prevê a reparação de dano consistente em ofensa à honra da vítima.

O entendimento que se tem sobre o assunto é que o dano moral, ao contrário do dano material, não depende necessariamente da ocorrência de algum prejuízo palpável. O dano moral, em verdade, na maior parte das vezes, resulta em prejuízo de ordem subjetiva, cujos efeitos se estendem à órbita do abalo pessoal sofrido pelo ato que lhe ensejou. Nessa esteira, a prova do dano há que ser analisada de acordo com o contexto em que se insere a hipótese discutida, sendo que o resultado varia de acordo com a realidade havida em cada situação específica. Assim, apenas havendo elementos suficientes nos autos para que se alcance o efetivo abalo produzido pelo ato danoso é que se pode cogitar em dano moral.

No caso dos autos, entendo demonstrado que a reclamante sofreu lesão à honra, à boa fama, bem como à sua dignidade, havendo conduta culposa da reclamada, ao não agir com discricção e cautela, mantendo sigilo sobre as acusações que pendiam sobre a reclamante, antes mesmo de concluído procedimento administrativo para apuração dos fatos e responsabilidades, tendo a reclamante sofrido exposição indevida perante os clientes da agência.

Nesse sentido a prova oral. Senão, vejamos.

Em seu depoimento pessoal, a reclamada afirma:

[...] Que a ordem para o descomissionamento da autora partiu do superintendente regional, Sr. A.; que a autora foi comunicada do descomissionamento na própria superintendência em Porto Alegre pelo senhor A.; que isso ocorreu em 09-05-2017; que a comunicação foi verbal e apontada nos registros funcionais da autora; que a autora foi destituída da função por indícios de fraudes em várias operações denunciadas por clientes; que apenas a autora na agência de [...] foi destituída de função em razão dessas denúncias; que o procedimento administrativo está suspenso em razão do não comparecimento da autora para prestar depoimentos perante a corregedoria; que a autora encontra-se afastada do trabalho em gozo de auxílio doença desde o dia 10-05-2017; que a autora foi convidada para prestar depoimento perante a corregedoria em duas ocasiões, mas na primeira deixou de comparecer, sob a

alegação de que não tinha condições de depor; que na segunda data marcada a autora compareceu, mas não foi ouvida porque apresentou um atestado médico indicando problemas emocionais, sendo dispensada naquela oportunidade pelo corregedor; que na data a autora foi afastada sob o código 950; que a autora não trabalhou mais no dia e que foi comunicada do descomissionamento; que a autora no mês de maio de 2017 estava substituindo o gerente geral da unidade e nessa condição não registrava o ponto; por esse motivo é que a frequência do dia 09-05-2017 aponta como frequência integral; que a autora não compareceu na agência no dia 10-05-2017 e teve sua falta abonada pela chefia; que o gerente tem gestão do ponto e não precisa justificar abono de faltas; que em julho de 2017 a Corregedoria decidiu pela instauração do Processo Administrativo; que anterior a esta data houve apenas uma análise preliminar aos fatos narrados ao corregedor pela agência; que a autora jamais foi impedida de ingressar na agência de [...]; que a autora foi transferida para a agência de [...] na função de técnica bancária, mas nunca se apresentou naquela agência; que não sabe se a autora mudou sua residência para outra cidade; que as denúncias foram levadas ao conhecimento de outros gerentes da agência de [...] por clientes; que nesse período o gerente geral da agência estava em férias e a autora o substituiu; que aqueles gerentes levaram ao conhecimento da Superintendência os fatos a eles narrados; que após o retorno do gerente geral A. H. este dá início a análise preliminar do processo administrativo, fazendo a juntada da documentação necessária para à instauração do processo; que a autora era gerente da denunciante que assina o documento de fl. 521 do pdf.

A testemunha convidada pela reclamante, A. L. P., menciona:

*[...] Que trabalha na loja [...] localizada ao lado do Banco [...] desta cidade; que a autora é sua cliente e a **depoente é correntista da reclamada, sendo a autora a sua gerente de contas; que a depoente tem conta na [...] há muitos anos**; que teve alguns problemas com o gerente A. e não tem ido mais na [...]; que não ingressa mais dentro da agência desde maio ou junho de 2017; que teve uma **discussão com A. porque havia recebido valores de uma reclamatória trabalhista, mas tinha débitos de empréstimos realizados junto a [...]; que A. bloqueou o cartão da conta da depoente, pretendendo que ela quitasse os débitos com a [...] com os valores***

que receberia; que os valores a que se refere foram depositados na sua conta; que os empréstimos que fez junto a [...] eram descontados de sua conta corrente; que quando recebeu os valores da reclamatória estava devendo para a [...] parcelas do empréstimo não quitadas; que A. perguntou a depoente se queria quitar os atrasos com o valor da reclamatória recebida; que a depoente disse que não pois precisava do dinheiro para outros fins; que nessa oportunidade A. perguntou a depoente se sabia que a autora havia saído da agência; que disse que não, mas já sabia em razão de boatos ouvidos na loja em que trabalhava; que A. lhe disse que a autora havia sido afastada da agência por suspeita de operações fraudulentas em contas de vários clientes, inclusive da depoente; que a depoente disse que na loja em que trabalhava teria ouvido que a autora teria sido afastada porque havia roubado; que A. lhe questionou se os empréstimos foram efetivamente realizados e ela confirmou; que A. lhe disse que se ela estivesse mentindo poderia até ser presa pela polícia federal; que A. não liberou seu cartão de imediato, apenas após a depoente voltar a ligar para a agência informando que ia fazer um boletim de ocorrência; que o boato que ouviu na loja foi de uma cliente, T., dona de um comércio na cidade; que ouviu também isso de outros clientes; que não sabe porque a autora saiu da cidade; que acredita, por ouvir dizer, que ela foi transferida ou que foi por vergonha; que desconhece se T. é amiga da autora; que conhece T. por T.
(grifei).

Transcrevo, ainda, a ocorrência registrada na ata da referida audiência:

[...] Que neste momento a reclamada apresenta documento apontando um print de uma conversa por whatsapp que a autora teria mantido com uma pessoa de apelido T., realizada em 05-07-2018, na qual a autora a convida para comparecer como testemunha nesta audiência e promete que se ganhar o que está esperando lhe comprar uma jóia da Vivara de sua escolha. Apresentada a autora o documento em questão, nega ser sua a mensagem apontada. Após apresentado o celular da autora a esta magistrada, constatei que a mensagens de whatsapp repassadas pela autora a contato denominado T. F. a partir da data de 18-07-2018. Sendo que em mensagem enviada no dia 29-08-2018 a reclamante reforça o convite para que aquela pessoa seja sua testemunha e destaca nesta mensagem que se “perguntar se somos amigas, tu vai dizer

que me conhece do banco onde eu trabalhava e tu tem conta. Nenhuma relação pessoal. Tu és dona de comércio e em cidade pequena onde as pessoas comentam mesmo. Não vou botar a M. de testemunha porque não quero que ela minta, afinal ela não ouviu ninguém falar mal de mim. não tenho o direito de pedir para uma pessoa mentir em juízo, entende.” Determino à reclamada que junte aos autos no prazo de 05 dias cópia do print da conversa ora apresentada ao Juízo. Protestos pela autora.

Analisando a prova oral, concluo que não há justificativa para afastar a credibilidade do depoimento da testemunha trazida pela reclamante, A. L. P., não sendo evidenciado que tenha interesse na solução do litígio, seja por intenção de favorecer a reclamante, seja por objetivo de prejudicar a reclamada.

Ainda, diferentemente do que apreendido na sentença, constato do depoimento da testemunha A. que ela, embora referindo ter ouvido boatos sobre os motivos que levaram a reclamante a sair da agência, confirma que recebeu a notícia, de forma oficial e diretamente, pelo gerente A. de que *“Ihe disse que a autora havia sido afastada da agência por suspeita de operações fraudulentas em contas de vários clientes, inclusive da depoente”*. Além disso, a testemunha referiu que *“na loja em que trabalhava teria ouvido que a autora teria sido afastada porque havia roubado”*. No caso, a reclamada incorreu em abuso de direito e negligenciou os deveres contratuais, agindo de forma irresponsável ao expor a reclamante, mencionando que pesavam suspeitas sobre ela, o que, naturalmente, gera mácula na sua imagem e boa fama perante os clientes demais membros da comunidade.

O dano moral, na hipótese presente, é *“in re ipsa”*.

Caracterizado, portanto, o nexa de causalidade entre o dano e a conduta abusiva da parte reclamada, estando presentes os pressupostos necessários à responsabilização do empregador, fazendo jus a parte reclamante ao pagamento da indenização correspondente.

Dou provimento ao recurso interposto pela reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00.

[...]

VOTOS

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO:

DANO MORAL

Diverge-se, no aspecto.

O depoimento da testemunha A. não é suficiente para demonstrar o dano moral alegado. Considerando a troca de mensagens havida por *whatsapp* entre

a autora e a referida testemunha, tem-se que esta não tinha isenção de ânimo suficiente para comprovar a existência do dano moral. Sendo assim, como era da parte autora o ônus de provar o dano, do qual não se desincumbiu, não há como deferir o pagamento de indenização por danos morais.

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS:

Acompanho o Relator.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO (RELATOR)

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Processo n. 0020529-19.2017.5.04.0451 RO

Marcos Fagundes Salomão – Desembargador-Relator

Publicação em 20/11/2019 – 8ª Turma

Processo n. 0020197-88.2016.5.04.0030 RO

*EMENTA: **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Considerando que houve mera agressão decorrente de tumulto em estádio de futebol, sem maior repercussão para o trabalhador, impõe-se a redução da indenização por danos morais.*

[...]

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

As reclamadas não se conformam com a sentença que deferiu R\$12.000,00 a título de danos morais pelo acidente de trabalho sofrido pelo autor. Defendem a ausência de dano decorrente do evento, afastando o seu dever de indenizar. Defendem, ainda, culpa de terceiro pelo evento danoso, por ter se emanado dos torcedores presentes na partida de futebol, afastando a culpa da ré. Sustentam ainda a culpa exclusiva do autor, por contrariar as orientações da ré. Alegam que inexistente dever de indenizar, tendo em vista a inexistência da relação de emprego entre as partes. Subsidiariamente, pedem a redução do *quantum* arbitrado em primeira instância, por irrazoável considerando o dano sofrido.

Analiso.

Para a configuração da responsabilidade civil é necessária a presença dos elementos constantes do art. 186 do Código Civil, quais sejam, o ato ilícito, o dano e o nexo causal entre este e a ação que o originou, decorrente de dolo ou culpa do contratante, requisitos não preenchidos no presente caso.

O autor foi contratado na condição de profissional autônomo (ID. 769b2f6) para a função de líder orientador especificamente para o jogo do [...] contra o [...], sendo sua tarefa fazer a “chamada” dos subordinados, distribuir as pulseiras de acesso, passar orientações, posicioná-los no interior da [...], nos termos do plano de cada evento, conforme documento em anexo (ID. 6ea8cdd).

Não há relação de emprego, mas, sim, relação de trabalho de forma incontroversa. Logo, estando presentes os pressupostos do dever de indenizar, cabe eventual indenização, não passando ela pela existência de relação de emprego.

No caso dos autos, o reclamante laborava como líder orientador atuando em jogos de futebol e narra que num jogo entre [...] e [...] ocorrido em 28.07.13 foi vítima de agressão pela torcida do time mandante tendo sofrido soco na cabeça e chute na região abdominal, tendo, ainda, sido atingido por gás de pimenta. A sentença, por sua vez, condenou os reclamados considerando que o trabalho do reclamante enseja responsabilidade objetiva, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Efetivamente, sendo o trabalho do reclamante de orientador de estádio de futebol entendo, também, que a responsabilidade é objetiva tal qual entendeu a julgadora de 1a. instância. Há muito se discute, a violência das torcidas no estádios de futebol, e, sem dúvida, incide a hipótese do artigo 927, parágrafo único do Código Civil.

Por outro lado, além da responsabilidade objetiva deve estar presente o dano para que ocorra o dever de indenizar.

Note-se, inclusive, que eventuais agressões são inerentes à atividade do autor e este aspecto de forma isolada não pode gerar direito a indenização.

De acordo com a inicial, o autor teria sido vítima de agressões pela torcida do time mandante, num determinado jogo de futebol, tendo sofrido soco na cabeça e chute na região abdominal/torácica e atingido por gás de pimenta.

A única testemunha ouvida nos autos comprova a ocorrência do tumulto na referida partida, mas não sabe especificar as condições que o fato teria se concretizado, visto que “não presenciou o tumulto (...)”.

O exame de corpo de delito (ID. F887f6e – Pág. 3) indica que o autor sofreu uma contusão (chute) emanado de torcedor na região epigástrica, sem a utilização de veneno ou outro meio insidioso, que não deixou sequelas, diferentemente do narrado na inicial. No boletim médico teve receitado, somente, plasil, não havendo outros registros a serem considerados.

Portanto, ao ser agredido sofreu o reclamante um dano de ordem moral, sem dúvida, cabendo uma indenização.

No entanto, entendo que o valor fixado na origem é exagerado, considerando que não houve um dano físico ou perda funcional.

Da prova produzida, o que se conclui é que o reclamante sofreu, efetivamente, um chute na região abdominal, tratando-se de um fato isolado num período trabalhado de mais de um ano.

Nessa situação, em que o ato de agressão é uma possibilidade na atividade do autor, provavelmente, não gerou afastamento do trabalho, e, ainda que não houve nenhum tipo de seqüela. Houve, no caso, a agressão, e, nada mais, num tumulto generalizado. Assim, nessa circunstância entendo que o valor arbitrado na origem está muito elevado e dou provimento parcial ao recurso para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 2.000,00.

[...]

Processo n. 0020197-88.2016.5.04.0030 RO

Rosiul de Freitas Azambuja – Desembargador-Relator

Publicação em 05/08/2019 – 1ª Turma

Processo n. 0021113-23.2018.5.04.0202 ROT

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. *Caso em que é devida indenização por danos morais experimentados pelo trabalhador ainda na fase preliminar ao contrato de trabalho, pela quebra da boa fé objetiva.*

[...]

1. RECURSO INTERPOSTO POR AMBAS AS PARTES – MATÉRIA COMUM

1.1 DANOS MORAIS

Insurge-se a parte autora contra a sentença de primeiro grau que julgou procedente seu pedido de indenização por danos morais. Levando em conta o caráter pedagógico da medida, e a reparação satisfatória das lesões causadas a Reclamante, requer a reforma da sentença para majorar a indenização por danos morais, visto que o presente valor de R\$ 3.000,00 se encontra irrisório.

A parte ré refere não ter restado configurado a presença dos requisitos ensejadores ao dever de indenizar. Refere que a parte autora estava ciente de que estava apenas participando de processo seletivo e sua não contratação se deu por motivo de a reclamada não possuir mais condições de contratar novos funcionários. Não tendo sido provada a conduta ilícita ou a existência de dano, requer a absolvição da condenação ou a minoração do valor arbitrado.

O juízo de origem entendeu configurado o dano moral, ainda que de natureza leve, visto que, apesar de ter criado a promessa de emprego, não agiu com dolo, mas apenas com culpa. Ademais, destacou que a parte autora não

demonstrou ter sofrido prejuízo em outros processos seletivos por conta do ato da empresa. Deste modo, condenou a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 3.000,00.

Analisa-se

Em exordial, a parte autora refere ter iniciado processo seletivo da ré em setembro de 2018. Afirma que deixou seus documentos na empresa e efetuou exame admissional (ID 7a2701b). Após ter sido encaminhada regularmente a documentação, aberto conta em banco e ter recebido documento de boas vindas com a indicação do dia da integração, recebera telefonema, no qual fora informada de que a contratação não seguiria adiante.

A parte ré, por sua vez, afirma que a contratação não foi concluída pelo fato de que a reclamada não possuía mais condições de contratar novos funcionários, optando pela suspensão das vagas em detrimento de contratações que poderiam a ter os mesmos problemas que os funcionários ativos já enfrentavam. Afirma que a reclamante nunca chegou a ser contratada, tendo ela apenas participado do processo seletivo.

Os documentos acostados aos autos, dão conta de que a parte autora não só participou do processo seletivo da empresa, mas de que efetivamente fora designada para o cargo, como se pode ver no documento de boas vindas, emitido pela ré (ID 83364aa). Cumpre citar ainda, o atestado de saúde ocupacional (ID), que comprova estar a reclamante completamente apta para a vaga, não havendo óbices a sua contratação.

Trata-se de relação pré-contratual, de forma que se aplica ao caso, de forma subsidiária, o Código Civil de 2002, que em seus artigos 427 e 428, prevê o que segue:

Art. 427. A proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso.

Art. 428. Deixa de ser obrigatória a proposta:

I – se, feita sem prazo a pessoa presente, não foi imediatamente aceita. Considera-se também presente a pessoa que contrata por telefone ou por meio de comunicação semelhante;

II – se, feita sem prazo a pessoa ausente, tiver decorrido tempo suficiente para chegar a resposta ao conhecimento do proponente;

III – se, feita a pessoa ausente, não tiver sido expedida a resposta dentro do prazo dado;

IV – se, antes dela, ou simultaneamente, chegar ao conhecimento da outra parte a retratação do proponente.

No presente caso, o descumprimento contratual de obrigação acessória ou lateral, decorrente do princípio da boa-fé objetiva, ocorrido ainda na fase pré-contratual, configura ato ilícito objetivo.

É incontroverso que a reclamante participou de processo seletivo. Houve proposta séria de contrato, formalizada e não concretizada, o que gera efeitos no mundo jurídico, observando-se que o contrato de emprego, em regra, não exige requisitos especiais para a sua celebração, podendo ser realizado, inclusive, de forma tácita ou verbal.

Cumprir referir que a indenização por danos morais decorre da lesão sofrida pela pessoa natural em sua esfera de valores, como a dignidade, a honra, a moral, a imagem, a integridade física, bem como outros valores de natureza extra patrimonial. Trata-se de dano in re ipsa e que, nessa condição, prescinde de prova. E, no caso dos autos, a frustração por não ter sido contratado ao emprego, por óbvio, lhe causou sofrimento.

Este Tribunal já decidiu nesse sentido, como demonstram as ementas a seguir transcritas:

FASE PRÉ-CONTRATUAL. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. O descumprimento da promessa de contratação caracteriza a prática de ato ilícito, na medida que viola a boa-fé que rege as relações contratuais, mesmo na fase pré-contratual, nos termos do art 422 do Código Civil. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 10/08/2018, Desembargador George Achutti)

BOA-FÉ OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PROMESSA DE EMPREGO. O início da fase pré-contratual, com a solicitação, pelo empregador, da documentação pessoal, da realização de exame médico admissional e da abertura de conta bancária para crédito da remuneração mensal do empregado gera no candidato selecionado uma evidente expectativa na sua admissão, que não pode ser desconsiderada. A fase pré-contratual deve ser regida pelo princípio da boa-fé objetiva, na qual se espera que os contraentes adotem conduta de lealdade e de correção mútua. A quebra dessa promessa de emprego, por culpa exclusiva da contratante, frustrando a expectativa da outra parte, na forma do disposto nos arts. 187, 422 e 927 do Código Civil, autoriza a responsabilização da empresa pelos danos morais e materiais sofridos pelo pré-contratado, que são "in re ipsa". Recuso da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 10/12/2018, Desembargador Marcos Fagundes Salomão)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PROPOSTA DE EMPREGO NÃO CONCRETIZADA. PERDA DE UMA CHANCE. Hipótese na qual restou demonstrado que após os exames admissionais e a abertura de conta corrente o reclamante deixou um de seus empregos para assumir o novo emprego que não foi concretizado. Demonstrado, ainda, o oferecimento do mesmo emprego poucos meses depois. Caracterizada situação ensejadora de dano moral. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RO, em 02/08/2018, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)

Entendo, desta forma, que a reclamada deve ser condenada ao pagamento de uma indenização por danos morais, em decorrência da frustração (perda de uma chance) sofrida pela atitude dá ré. Passo à análise do valor arbitrado à indenização. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] ROT, em 15/04/2019, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)

A indenização por danos morais deve considerar, para o seu cômputo, as circunstâncias em que praticado o ato causador do dano e a condição do autor da ofensa. De outro lado, tem-se que, ao fixar o valor da indenização, o Julgador não pode deixar de considerar também a capacidade do agente causador do dano, para que o valor fixado não se torne irrelevante a este e acabe por não desestimular práticas semelhantes.

Levando-se em consideração a natureza da lesão, a extensão do dano (artigo 944 do CC), a capacidade financeira da ofensora, bem como os parâmetros estabelecidos por este Colegiado, tenho deva ser arbitrada a indenização por dano moral no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), com incidência de correção monetária, a contar da prolação deste acórdão, na forma da Súmula 50 deste Tribunal, e de juros, desde a data do ajuizamento da ação, nos termos do artigo 883 da CLT e da Súmula 439 do TST.

[...]

Clovis Fernando Schuch Santos

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ:

Acompanho o voto do Exmo. Desembargador Relator.

DESEMBARGADOR MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO:

Divergência parcial. Valor do dano moral.

Dirirjo do voto proposto apenas quanto ao valor proposto para reparar o dano moral.

Considerando as circunstâncias do caso e que a reclamada é entidade filantrópica, proponho fixar o dano moral em R\$5.000,00.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

**DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH
SANTOS (RELATOR)**

DESEMBARGADOR ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ

DESEMBARGADOR MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO

Processo n. 0021113-23.2018.5.04.0202 ROT

Clóvis Fernando Schuch Santos – Desembargador-Relator

Publicação em 04/05/2019 – 2ª Turma

Processo n. 0020000-77.2017.5.04.0102 RO

EMENTA: DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL DIÁRIA. *A revista pessoal do trabalhador ofende o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º, caput, da Constituição, submetendo o empregado à discriminação injustificada, sob constrangimento ao qual não se submete o cidadão comum, haja vista que o indivíduo, na condição de empregado, recebe tratamento mais rigoroso e invasivo do que os indivíduos de outros grupos. Indenização por dano moral devida.*

[...]

4 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA NOS PERTENCES

Inconformado com a decisão que julgou o pedido improcedente no item, recorre o autor. Sustenta que as revistas às quais era submetido cotidianamente causavam constrangimento. Entende fazer jus a indenização por dano moral, nos termos dos pedidos da inicial.

Examina-se.

O pedido foi indeferido na sentença sob os seguintes fundamentos:

“O reclamante, em seu depoimento pessoal, afirma que “(...) a revista consistia em o reclamante abrir a mochila e ir embora; que via que com algumas pessoas não acontecia revista; que o reclamante sempre era revistado; que alguns sempre eram revistados; que era um pouco aleatório; que alguns mostravam e outros não, mas o depoente sempre tinha que mostrar; (...) que os não revistados também carregavam mochilas e bolsas (...)”.

A primeira testemunha convidada pelo reclamante, L. C. C., relata que “(...) muitos funcionários não eram revistados e outros eram mais revistados; que a revista consistia em o funcionário abrir a bolsa e alguém olhar; que viu umas duas vezes mexerem dentro da bolsa do reclamante; que algumas pessoas com bolsa também não eram revistadas; que o depoente não usava bolsa e nunca foi revistado(...)”.

A segunda testemunha convidada pelo reclamante, A. B., relata que “(...) trabalhou na reclamada de 2007 a 08/2016; que era auxiliar de produção; (...) que sempre trabalhou como auxiliar de produção; que na portaria mostravam mochilas e bolsas; que o próprio funcionário abria a bolsa e mostrava; que isso acontecia com todos os funcionários; (...) que a revista do reclamante era igual a do depoente; que era normal; que saía várias vezes com o reclamante e a revista do reclamante era normal (...)”.

A primeira testemunha trazida pelo reclamado, C. A. G. J., narra que “(...) revistam bolsa e mochila e olham o carro dos funcionários; que isso acontece com todos; que nunca tocaram no depoente; que a revista é uniforme para todos (...)”.

A segunda testemunha trazida pelo reclamado, J. A. G. G., narra que “(...) trabalha na reclamada há 11 anos e meio; que trabalhou seis anos na portaria, passou para motorista e também orientando a portaria; que o funcionário que vem de carro desce abre as portas e o porta-malas e mostra a bolsa; que de moto param, mostram a bolsa e passam; que a pé mostram a bolsa e saem; que todos passam por revista; que não tem situação de funcionário que não é revistado; que até a diretoria antiga passava por revista da bolsa; que sem bolsa não tem revista; que o reclamante entrava de bolsa e era sua bolsa era revistada normalmente; que o atual diretor apenas que não é revistado; que para nenhum dos funcionários tinha ordem específica de revista (...)”.

Dos elementos de convicção trazidos aos autos, é possível concluir que o reclamante não foi exposto a situações capazes de caracterizar o dano moral alegado e a consequente indenização. A revista nos pertences do autor, no caso em exame, não extrapolou os limites do poder diretivo do empregador, nem atentou contra a dignidade e intimidade do empregado.

Sobre o tema, importante destacar as seguintes decisões do TRT local sobre situações similares:

“DANO MORAL. REVISTA. A revista nos pertences da empregada, sem contato físico, não importa em constrangimento, tampouco agressão moral à intimidade

ou imagem profissional da trabalhadora” (TRT, 4ª Região, 4º T., Proc. [...]).

“DANO MORAL. REVISTA DE PERTENCES. Caso em que a prova oral colhida contraria a tese da inicial e revela que o procedimento de revista de pertences adotado pela reclamada foi regular e não extrapolou os limites do poder diretivo ou mesmo o respeito mútuo que deve pautar as relações de trabalho. Nessas circunstâncias, não se constata a existência de abalo moral passível de reparação, nos termos do art. 5º, X, da CF. (...)” (TRT, 4ª R., 9ª T., Proc. [...]).

Pelo exposto, indefiro o pedido.”

A sentença comporta reforma.

A reparação do dano moral visa a compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante, como medida educativa. Os fundamentos legais que amparam o direito à indenização por dano moral são os artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e 186, 187 e 927 do CCB.

Não obstante inexistir a prova no sentido de que o autor era submetido a tratamento diferenciado, na forma alegada na inicial, a prova testemunhal confirma a revista nos seus pertences, tal como transcrito acima na sentença. Demonstrado, assim, que efetivamente eram efetuadas revistas nas bolsas dos trabalhadores, incluindo o autor.

O empregador, ao dispor seu patrimônio material em unidade econômica com a finalidade de lucro, com o concurso de mão de obra alheia, certamente supõe e assume riscos por eventual desvio de conduta humana. Tanto por isso presumivelmente inclui algo por conta em seu custo operacional. Não obstante a legitimidade para propor meios de controle sobre eventual perda de mercadoria, entende-se inadequado meios que importem devassar itens relacionados com a intimidade da pessoa trabalhador. A tecnologia oferece equivalentes de controle bem mais discretos. Não se pode esquecer que, no caso, a sua propriedade, ainda que privada, tem destinação social, e o contexto de não se submeter a qualquer risco, importa abuso de direito, expondo os empregados em seu conjunto a pecha de ímprobos.

A Constituição, em seu artigo 5º, inciso X, determina que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Embora não se postem esses valores como absolutos, não se permite ao intérprete olvidá-los em face do direito de propriedade, pelo qual tenta se justificar o empregador para a realização de revistas. Havendo aparente colisão de direitos fundamentais, cabe ao intérprete salvaguardar os princípios ao qual o sistema jurídico e a sociedade conferem maior importância, protegendo, no caso, o direito à intimidade, à dignidade e à honra do trabalhador, em detrimento

da restrição ao direito de propriedade, que pode ser objeto de proteção por outros meios, tais como vigilância ostensiva, manutenção de armários fora do ambiente laboral e outros.

Considera-se, ainda, que a revista ofende o princípio da igualdade, previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição, submetendo o empregado à discriminação injustificada, sob constrangimento ao qual não se submete o cidadão comum, haja vista que o indivíduo, na condição de empregado, recebe tratamento mais rigoroso e invasivo do que os indivíduos de outros grupos.

Ademais, a revista compromete a dignidade do trabalhador, porque traz em si a suspeita sobre o empregado, ofendendo ao princípio de presunção da inocência, insculpido no artigo 5º, LVII, da Constituição, e evidenciando uma visão empresarial superada, que vê na relação de emprego mero exercício autoritário de poder, sujeitando o empregado a qualquer coisa em troca da manutenção do emprego.

Assim, considera-se devida a indenização por dano moral em função da revista pessoal.

No tocante ao quantum indenizatório, a sua fixação deve considerar sempre o caso concreto, cumprindo zelar pela coerência e razoabilidade no arbitramento. No caso, considerando as circunstâncias concretas (revista pessoal), salário da autora, tem-se que o valor de R\$ 2.000,00 é razoável a fim de reparar o dano sofrido pela autora. Observa-se que o valor encontra-se em consonância com a capacidade econômica das partes, devendo sempre ater-se ao caráter punitivo do instituto.

Dá-se parcial provimento ao recurso ordinário para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 2.000,00, atualizável a contar da presente data, com juros a contar do ajuizamento da ação.

[...]

VOTOS

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS:

Acompanho o Relator

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO:

4 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA NOS PERTENCES

Respeitado o entendimento exposto no voto condutor, apresento divergência em relação ao tópico.

Segundo entendo, a prática consistente no exame das bolsas e mochilas dos empregados, não constitui, por si só, revista abusiva. Trata-se de procedimento legítimo do empregador, porque exercido dentro dos limites da razoabilidade, visando a resguardar seu patrimônio, sem demonstração de prejuízo à intimidade dos trabalhadores.

E relação ao princípio da isonomia, a prova oral desserve à versão do autor, destacando-se que a segunda testemunha ouvida a seu convite, afirma que “o próprio funcionário abria a bolsa e mostrava; que isso acontecia com todos os funcionários, acrescentando que “a revista do reclamante era normal”. As duas testemunhas trazidas pela reclamada confirmam esta informação, não sendo o depoimento somente de uma testemunha suficiente para comprovar que somente alguns empregados eram revistados.

Portanto, à luz dos arts. 186 e 927 do Código Civil não está demonstrado o fato constitutivo do direito postulado.

Nego provimento ao recurso.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

JUIZ CONVOCADO LUIS CARLOS PINTO GASTAL (RELATOR)

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO

Processo n. 0020000-77.2017.5.04.0102 RO

Luis Carlos Pinto Gastal – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 04/05/2020 – 3ª Turma

Processo n. 0020295-53.2018.5.04.0402 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. *Na seara trabalhista, seguindo a linha do Direito do Consumidor e do Direito Ambiental, convencionou-se adotar a Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica, segundo a qual basta a prova da insolvência da sociedade para que se admita a desconsideração da sua personalidade e a execução diretamente aos bens dos sócios, sem a necessidade de comprovação de fraude ou confusão patrimonial. Tal entendimento tem como escopo a proteção do trabalhador – hipossuficiente frente à empresa – que entregou sua força de trabalho ao empregador sem que, contudo, tenha posteriormente recebido a devida contraprestação pecuniária. Caso em que o sócio agravante não demonstrou a existência de bens livres e desembaraçados da empresa executada, aptos à satisfação do débito exequendo, não logrando êxito e afastar a incidência da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica. Apelo negado.*

[...]

3. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.

O sócio executado postula a improcedência do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, nos termos do art. 134, § 4º, do CPC, pois sustenta, em longo arrazoado (ora sintetizado), que não foram preenchidos os requisitos para a desconsideração da personalidade jurídica. De um lado, afirma que o art. 50 do Código Civil estabelece a Teoria Maior da Desconsideração da Personalidade Jurídica, pela qual a responsabilidade do sócio ocorre somente quando demonstrada a dissolução irregular da pessoa jurídica, abuso de personalidade jurídica, desvio de finalidade, ou confusão patrimonial. O que não ocorre no caso, pois nada consta no pedido de redirecionamento da execução ou na sentença, a esse respeito. Também alega que não foram observados os requisitos do art. 795 do CPC e da OJ nº 31 da SEEx, a respeito da desconsideração da personalidade jurídica. De outro lado, alega que não houve o exaurimento das tentativas de execução contra a devedora principal, eis que apenas foram utilizados Bacenjud e Renajud, e não houve expedição de mandado de penhora, conforme determina o art. 883 da CLT. Em razão disso, aponta violação ao devido processo legal. Diz que as ferramentas utilizadas somente possibilitam localizar recursos em contas bancárias e veículos, olvidando-se que, conforme demonstrado na defesa, a empresa executada se encontra ativa e possui bens em seu patrimônio, tais como instalações físicas, parque fabril, maquinário e diversos outros bens móveis em sua sede, o que seria facilmente verificável pela expedição de mandado de penhora de bens, ou de intimação da reclamada para que indique de que forma ou através de quais bens pretende pagar seu débito. Assim, requer o provimento do apelo para *“REJEITAR o incidente de desconsideração da personalidade jurídica e determinar o prosseguimento da execução em desfavor da reclamada originária, através da penhora de bens de sua propriedade até que exauridas as tentativas de execução, nos termos do procedimento de execução trabalhista, retirando-se o agravante do polo passivo da lide e liberando-se seu patrimônio constrito, consoante determinado na parte final da decisão”*.

A origem assim decidiu:

“No caso sob exame, desnecessária a produção de prova oral, tendo em vista que se trata de matéria eminentemente de direito.

Não há juntada de documentos.

Desse modo, passo à decisão do incidente.

A disregard doctrine é amplamente compatível com o direito do trabalho, haja vista os princípios da despersonalização e da alteridade do empregador e da proteção do empregado. Adota-se, in casu, a teoria menor, sendo irrelevante perquirir fraude ou abuso de direito. A desconsideração é promovida analogicamente, nos moldes do CDC (art. 28, §5º).

No Processo do Trabalho os bens do sócio podem vir a ser chamados para responder pela execução caso a sociedade não apresente bens que satisfaçam a execução. Assim, a insolvência da reclamada principal e a comprovação da qualidade de sócios (ID fec9d0e) são suficientes para sua responsabilização. Isso se deve ao fato de que o primado do Direito do Trabalho é a proteção do hipossuficiente trabalhador cujo crédito advindo do título executivo judicial possui natureza alimentícia, não havendo necessidade de prova da fraude ou abuso do poder, bastando apenas o descumprimento de uma obrigação ou insolvência.

*Portanto, com base na fundamentação exposta, **determino o direcionamento da execução ao sócio R. B.**, conforme contrato social juntado no Id fec9d0e.*

*Não obstante, com fundamento nos princípios da efetividade das decisões judiciais (CPC, arts. 4º e 139, IV) e do poder geral de cautela (CPC, art. 297), para resguardar o resultado útil do processo (CPC, arts. 9º, I, e 300, § 2º), **determino, de ofício, o arresto de valores nas contas bancárias do sócio (BACENJUD) e a inserção de restrição de transferência nos registros dos veículos de propriedade do sócio incluído no polo passivo (RENAJUD)**, na forma do art. 301 do CPC. Positivo o arresto, os valores bloqueados ficam imediatamente convolados em penhora, mediante transferência do numerário para conta judicial à disposição deste Juízo.*

Após, intimem-se.”

Analiso.

Na linha do artigo 134, *caput* e parágrafos, do CPC, o incidente de desconconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento e execução, inclusive, sendo admitido pedido na petição inicial, hipótese em que não haverá a suspensão do processo.

Portanto, o referido dispositivo legal não traz requisitos formais para o incidente, bastando que o demandante/exequente formule o pedido de maneira fundamentada. O que ocorre no caso, pois o exequente sustentou que a execução contra a empresa devedora principal restou frustrada.

Quanto ao mérito da matéria de fundo, a teoria da desconconsideração da personalidade jurídica (Disregard Doctrine) tem como pressuposto fático coibir o abuso de direito praticado por sócios e administradores de empresas que se escondiam sob o manto da ficção jurídica da personalidade jurídica própria da empresa para frustrar o pagamento de credores.

O Código Civil Brasileiro de 2002, na linha da doutrina moderna, adotou a chamada Teoria Maior da Desconconsideração da Personalidade Jurídica,

admitindo essa somente nos casos em que restar evidenciado o abuso da personalidade jurídica caracterizado pela fraude ou confusão patrimonial, *in verbis*:

"Art. 50. Em caso de abuso de personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica".

Na seara trabalhista, todavia, seguindo a linha do Direito do Consumidor e do Direito Ambiental, convencionou-se adotar a Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica, segundo a qual basta a prova da insolvência da sociedade para que se admita a desconsideração da sua personalidade e a execução diretamente aos bens dos sócios, sem a necessidade de comprovação de fraude ou confusão patrimonial. Tal entendimento tem como escopo a proteção do trabalhador – hipossuficiente frente à empresa – que entregou sua força de trabalho ao empregador sem que, contudo, tenha posteriormente recebido a devida contraprestação pecuniária.

Portanto, percebe-se que, na seara do Direito do Trabalho, em que se adota a Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica, é imprescindível a comprovação da insolvência da sociedade para que se admita o redirecionamento da execução aos sócios.

No caso em exame, o reclamante noticiou que a empresa executada não cumpriu com o acordo firmado nos autos. Assim, postulou o prosseguimento da execução contra a empresa e também a desconsideração da personalidade jurídica, caso não fossem localizados bens da devedora principal (ID. b4056b4). Após a realização de Bacenjud e Renajud infrutíferos, o Juízo a quo determinou a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (ID. ee5fdb1).

O sócio agravante, em que pese tenha impugnado o pedido de desconsideração, não demonstrou a existência de bens livres e desembaraçados que possam saldar o débito (que era de R\$ 93.067,15 em 11.10.2018, ID. 7ea4753), e assim afastar a incidência da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica. A relação de bens empresariais apresentada no ID. 5176948, primeiramente, não se encontra atualizada, retratando uma situação patrimonial (31.12.2017) de cerca de um ano antes da juntada do documento nestes autos (17.12.2018). Em segundo lugar, trata-se de mera relação de patrimônio, não sendo demonstrada a propriedade efetiva da empresa sobre os bens de maior possibilidade de comercialização, e mais aptos a saldar o débito, pelo seu valor, como as máquinas e equipamentos. A comprovação de

propriedade, por meio de notas fiscais (fls. 439-446 do PDF) refere-se a relógio de ponto e equipamentos de informática antigos (notas datadas de 2013), pelo que se encontram bastante depreciados (é rápida a obsolescência de bens desse tipo) e representam pouca utilidade à execução. Ademais, o agravante não demonstrou que se tratam de bens livres e desembaraçados de outras demandas judiciais, ônus que lhe competia, e que estava perfeitamente ao seu alcance, já que o agravante é o **administrador e único sócio** da empresa executada, conforme o contrato social do ID. fec9d0e.

Tampouco o fato de a empresa continuar ativa afasta a responsabilidade do sócio agravante, pois se estivesse gerando recursos suficientes para pagar o acordo celebrado nos autos, assim o teria feito, o que se presume confiando na boa-fé processual que deve orientar a conduta das partes no processo. Além disso, se a empresa gerasse recursos suficientes para saldar o débito, estes teriam sido localizados via Bacenjud, o que não ocorreu no caso.

Ademais, em se tratando do administrador e único sócio da empresa executada, o agravante poderia ter oferecido outro meio prático e célere de satisfazer o crédito exequendo, porém assim não procedeu.

Por todos esses elementos, entendo que a penhora de bens na sede da empresa – medida reivindicada pelo agravante previamente à desconsideração da personalidade jurídica – não apresenta potencial utilidade à execução, ao contrário, ensejará a sua procrastinação.

Além disso, o art. 883 da CLT (*verbis*: “*Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.*”) estabelece a penhora de bens como consequência jurídica do inadimplemento da executada, e não, como quer fazer crer o agravante, a penhora de bens na sede da empresa, que não se afigura obrigatória.

Assim, considero acertada a decisão de origem que acolheu o pedido de desconsideração da personalidade jurídica da devedora principal com fundamento na teoria menor da desconsideração.

Esclareço, em complementação, que a OJ nº 31 da SEEx (*que trata do redirecionamento da execução contra sócio-controlador, administrador ou gestor de sociedade anônima*), invocada no recurso, não se aplica ao caso, pois a empresa executada não está constituída sob a forma de sociedade anônima.

Pelo exposto, nego provimento.

Processo n. 0020295-53.2018.5.04.0402 AP

Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo – Desembargadora-Relatora

Publicação em 29/10/2019 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020237-28.2014.5.04.0002 AP

EMENTA: DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. *A aplicação da teoria da desconsideração inversa da personalidade jurídica, embora permita atingir o patrimônio de empresa da qual o sócio executado integre o quadro societário, não autoriza, por falta de amparo legal, o redirecionamento da execução contra bens pessoais dos demais sócios desta pessoa jurídica.*

[...]

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE

DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Considerando que não foram encontrados bens de propriedade da executada e de seu sócio, V. M., o Juízo de origem, com base na teoria da desconsideração inversa da personalidade, determinou o redirecionamento da execução contra a empresa G. S. Locação de Mão de Obra Ltda., da qual o executado integrava o quadro societário.

Inexatos os meios executórios também em relação à empresa G. S. Locação de Mão de Obra Ltda., a exequente requereu o redirecionamento da execução contra a sócia remanescente da empresa, o que foi indeferido pelo Juízo sob a justificativa de que não havia comprovação de que ela tenha se beneficiado da prestação dos serviços.

Inconformada, a exequente recorre. Alega que a referida empresa era o nome fantasia utilizado pelo reclamado V. M., conforme cadastro da Receita Federal. Diz ser evidente que a inclusão da referida reclamada no polo passivo se deu por formação de grupo econômico, sendo cabível, desta forma, o redirecionamento da execução contra quaisquer sócios das empresas que a integram, consoante dispõe o artigo 2º, § 2º, da CLT. Salienta, também, que o objeto social e atividade econômica das reclamadas são os mesmos. Enfatiza que considerando que seu contrato de trabalho perdurou de 28/08 a 25/11/2013 e a reclamada G. S. existiu de 19/01/2007 a 28/10/2015 e, não havendo provas que a sócia não pertencesse ao quadro societário durante o período do contrato, evidente ter sido beneficiária dos serviços prestados, devendo responder com seu patrimônio. Em decorrência, requer seja deferido o redirecionamento da execução à sócia remanescente do quadro social da empresa G. S. Locação de Mão de Obra Ltda.

Examino.

Diante dos princípios do Direito do Trabalho, o descumprimento do débito trabalhista pelo empregador, permite, na forma do artigo 28, §5º, do CDC, que se afaste a autonomia patrimonial da sociedade empresária, tanto para desconsideração da personalidade jurídica da empresa devedora, atingindo bens pessoais do sócio, como para, de forma inversa, em decorrência de dívidas

contraídas pelo sócio, atingir o patrimônio de empresa da qual este participa. É o que a doutrina chama de desconsideração inversa da personalidade jurídica da empresa.

No caso *sub judice*, embora não se discuta a possibilidade da aplicação da teoria inversa da personalidade jurídica, com o objetivo de atingir o patrimônio da empresa G. S. Locação de Mão de Obra Ltda. da qual o executado integrou o quadro societário, não há amparo legal ao redirecionamento da execução contra bens pessoais dos demais sócios desta empresa como pretende a exequente.

Sinalo, por oportuno, que, conforme já referido, o redirecionamento da execução para a empresa G. S. Locação de Mão de Obra Ltda. se deu com base na teoria da desconsideração inversa da personalidade jurídica da empresa, não tendo sido objeto da análise na origem a questão relativa à formação de grupo econômico entre as empresas. Desta forma, a alegação não pode ser conhecida, por inovatória.

Assim, nego provimento ao agravo de petição da exequente.

Processo n. 0020237-28.2014.5.04.0002 AP

Marcelo Gonçalves de Oliveira – Desembargador-Relator

Publicação em 04/05/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020621-48.2017.5.04.0531 RO

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO. CONFIGURAÇÃO. *Conjunto probatório que atrai a feição da dispensa discriminatória, observada a circunstância de que a despedida do autor, ainda que sem justa causa, ocorreu seis dias após o requerimento de que a primeira reclamada (empresa sucessora) fosse incluída no polo passivo de outra ação ajuizada pelo autor contra a antiga empregadora. Ainda, demonstrada admissão de novo empregado em cargo idêntico ao do reclamante, no mesmo mês da dispensa.*

[...]

MÉRITO.

RECURSO DO RECLAMANTE.

1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO.

A ação foi julgada improcedente.

O reclamante insurge-se. Diz, em síntese, que a reclamada cometeu ato ilícito ao despedi-lo sem justa causa, uma vez que tal decorreu de ajuizamento de outra ação trabalhista por ele. Ainda, aduz que, antes da despedida, houve a

ameaça da dispensa, que acabou de fato ocorrendo. Afirma que em 31.03.2016, ajuizou ação (nº [...]) contra sua antiga empregadora (A., atual R. C.) e que, em 01.04.2016, a ora primeira reclamada, S., comprou o estabelecimento comercial daquela (A.). Diz que, após o Juízo do referido processo determinar a inclusão da ora primeira reclamada no polo passivo daquela ação (em 07.02.2017), em seguida (em 13.02.2017), foi despedido. Refere que discordou quanto à retificação do polo passivo, considerando que os pedidos referiam-se ao período pretérito e por receio de represália. Invoca o art. 5º, XXXV, da CF/88 e o art. 4º, II, da Lei 9.029/95, reputando prática discriminatória e limitativa para efeito de manutenção do emprego pela ré. Invoca, também, a prova oral produzida, destacando que o cargo *multiskill*, referido pela testemunha da reclamada, nada mais é que o “multifuncional” (*internet*, telefone e cabo), a fim de evitar condenações por acúmulo de funções, não restando dúvida de que outro trabalhador foi contratado para substituir o reclamante, não podendo ser concluído que a dispensa ocorreu porque eram desnecessários os seus serviços. Sustenta que sua dispensa foi fruto de retaliação ao ajuizamento de demanda trabalhista pelo empregado. Requer seja considerada a despedida discriminatória, com determinação da reintegração e condenação ao pagamento dos salários no período abrangido entre a despedida e a reintegração ou, sucessivamente/alternativamente com a indenização postulada (“12 meses de salário em dobro”).

Nas razões do recurso, em síntese relatadas, o reclamante repisou as alegações da petição inicial e da instrução.

Tem-se que o autor foi admitido pela A. Telecomunicações e Serviços de Engenharia S.A., em 20.03.2012 (Id. 3df389f), e, em 31.03.2016, ajuizou ação trabalhista contra esta empresa, estando o contrato em vigor (n. 0020411-31.2016.5.04.0531). Ocorre que, em 01.04.2016, a ora primeira reclamada (S.) comprou o estabelecimento comercial da antiga empregadora do autor (Id. b842cdb, pg. 10, e Id. 3df389f, pg. 7).

Conforme alegado e se verifica em pesquisa no *site* oficial deste Tribunal, constou da ata de audiência, no referido processo, dia 07.02.2017: “A empresa S. requer a retificação da autuação para constar no polo passivo S.-SERVIÇOS DE REDE S.A. na condição de sucessora da empresa R. C. SERVIÇOS DE REDE S.A”, o que acabou sendo deferido, em face do reconhecimento da sucessão trabalhista típica, consoante consta da sentença daquele processo. Em 13.02.2017, o reclamante foi despedido sem justa causa (TRCT, Id. 7335053).

A primeira reclamada, sucessora da empregadora do reclamante, defendeu-se (Id. f040f7d), negando tenha sido discriminatória a dispensa. Afirmou que a despedida sem justa causa é direito potestativo do empregador e que, no caso do demandante, pode-se verificar os dados do CAGED e constatar que o mesmo não foi o único empregado a ser dispensado, descabendo

aventar acerca de ato discriminatório. Afora o referido, não foi alegada qualquer motivação para o desligamento do reclamante.

Os relatórios do CAGED (CNPJ da primeira reclamada, n. [...]) vieram sob o Id. 3049c1f e seguintes. Sob o Id. 2e970b2, pg. 37, e seguintes, vieram os relatórios do CAGED (CNPJ n. [...], primeira reclamada, filial de Porto Alegre), dentre as quais consta a dispensa do autor.

Embora de tais documentos conste a admissão de 74 empregados e o desligamento de 37, no mês referência fevereiro/2017, mês da rescisão do autor, ocorre que o demandante ocupava a função de “CBO 731320-INSTALADOR-REPARADOR DE LINHAS E APARELHOS DE” e foi dispensado em 13.02.2017; enquanto que, a exemplo, R. Q. C. foi admitido, em 09.02.2017, exatamente no mesmo cargo, conforme consta, ambas as informações, sob o Id. 2e970b2, pg. 41.

Sobreveio audiência, dia 12.06.2018 (Id. 7f64e21), na qual foi produzida prova oral.

A testemunha trazida pelo reclamante, S. A. M., disse que:

*[...] nunca foi empregada das reclamadas; que a depoente conhece o reclamante do Posto [...] da Perimetral em [...]; que os funcionários da [...] iam abastecer nesse posto; que a depoente conhece o reclamante de vista, porque chegava, abastecia e saía; que a depoente trabalhou no posto de novembro/2014 a maio/2018 como frentista; que a depoente via o reclamante uma ou duas vezes por semana no abastecimento em todo o período que a depoente trabalhou no posto; [...] que não era sempre a depoente quem abastecia o carro do reclamante, se revesava entre os colegas; que a depoente não tinha conversas com o reclamante, apenas nas rotinas do trabalho de frentista; que a depoente parou de ver o reclamante no ano passado; que por um acaso, **um dia a depoente estava na frente da loja de conveniência do posto e viu o reclamante conversando com uma pessoa da [...]** e esta pessoa disse que o reclamante estava sendo despedido, porque entrou com processo contra a empresa; que depois a depoente não ouviu mais nada, porque chegou um carro/cliente; [...] que a depoente não viu mais o reclamante. [...] que a pessoa que conversou com o reclamante está no saguão. [...] que confirma que isso aconteceu no ano passado (2017), no início do verão, estava bem quente.*

A testemunha trazida pela primeira reclamada, D. V. S., disse que:

[...] trabalha na reclamada desde setembro/2013; que o depoente era o superior hierárquico do reclamante,

tendo feito a despedida do reclamante; que o depoente recebeu a informação de que teria vindo um documento da empresa determinando a despedida do reclamante, então o depoente ligou para o reclamante para ver onde ele estava; que o reclamante disse que estava voltando de algum serviço, então estava perto da empresa, então o depoente resolveu ir ao encontro do reclamante e **se encontraram em um posto de gasolina**; que o depoente falou para o reclamante que veio a carta de demissão e estaria sendo dispensado da empresa; que **o depoente não recebeu muitas informações, mas disse que provavelmente teria sido por redução de quadro**; que **o depoente não falou ao reclamante que ele estava sendo despedido por estar processando a empresa**; que o depoente ouviu falar que o reclamante teria processo; que o depoente **acha que na época do reclamante tinha mais pessoas com processo contra a empresa que continuaram a trabalhar**; [...] não conhece a testemunha S.; que esclarecido pelo Juízo sobre as afirmações dadas pela testemunha ouvida pela reclamante, disse **como ela teria ouvido se nós conversamos dentro do carro**; que **o depoente chegou de carro** e o reclamante entrou no carro do depoente; que conversaram dentro do carro. [...] o depoente lembra que no mesmo dia houve outras despedidas, mas não foram comunicadas pelo depoente, mas eram da região de [...]. [...] que o depoente acredita que ninguém foi contratado para a função do reclamante, porque a função do reclamante era de internet (instalação e reparo) e a empresa está passando por uma readequação sendo criados cargos de multiskill; que o depoente não sabe quantos funcionários foram contratados desde o ano passado; [...] que o depoente não sabe se os demais empregados despedidos no mesmo dia também tinha ações; que ao que recorda eram todos da área de rede de acesso, mas não recorda se eram instaladores ou de outra função.

Da oitiva, apesar de que não se desconheça a fragilidade das circunstâncias da testemunha trazida pelo reclamante, o contexto dos autos atrai o convencimento da despedida por cunho discriminatório.

A despedida sem justo motivo ocorreu seis dias após a audiência, na qual foi requerido a inclusão da primeira ré no polo passivo da ação ajuizada pelo reclamante, bem como, na mesma semana da dispensa do reclamante, a primeira reclamada (filial) contratou um empregado para o cargo idêntico ao do autor.

Nesse quadro, as afirmações da testemunha trazida pela ré, não afastam a hipótese prevista no artigo 4º, da Lei nº 9.029/1995. Em decorrência, não sobrevive o argumento de que a despedida, neste feito, está inserida apenas no exercício do direito potestativo da empregadora.

Entende-se, ante o exposto, que a dispensa foi discriminatória.

Dessa forma, considerando-se o contexto dos autos, o qual não se trata de uma garantia de emprego, propriamente dita, adota-se, por analogia, os termos do inciso II da Lei 9.029/95 (“a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, [...]”), bem como observando-se os limites do postulado (pedido “b”, parte final), acolhe-se o requerimento recursal alternativo, a partir do que faz jus o autor ao pagamento, a título indenizatório, do valor correspondente a doze meses de salário, “em dobro”, tomando-se por base o salário à época da despedida.

Nesse sentido, o provimento parcial do recurso do reclamante.

[...]

Processo n. 0020621-48.2017.5.04.0531 RO

Maria Madalena Telesca – Desembargadora-Relatora

Publicação em 06/09/2019 – 3ª Turma

Processo n. 0020150-49.2018.5.04.0611 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. *Caso em que a solução proposta implica considerar que, sendo a empresa recorrida sabedora da necessidade de o empregado submeter-se à cirurgia e, ainda assim, tê-lo dispensado mesmo comunicada da prescrição médica de realização do procedimento cirúrgico, resta configurado o abuso no exercício do direito. Segundo o artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Nesta senda, reconhece-se a prática de ato abusivo perpetrado pela recorrida, pois mesmo o exercício do direito potestativo do empregador de despedir sem justa causa encontra limite no princípio da boa-fé, da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária e da vedação ao abuso de direito. Assim sendo, a rescisão contratual por despedida sem justa causa do reclamante somente se perfectibilizou após o período de convalescença da cirurgia a que se submeteu no curso do aviso prévio, acolhendo-se, por verossímil, o período de sessenta dias, restando frustrado o benefício previdenciário pela conduta da recorrida. Recurso do reclamante provido.*

[...]

2. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL.

Insurge-se o reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de nulidade da dispensa e reintegração no emprego. Insiste em afirmar que, quando do seu despedimento, não estava apto para o trabalho. Alega ter comunicado à reclamada, no dia 31.10.2017, que iria passar por uma cirurgia de herniorrafia umbilical, tendo recebido o aviso prévio no dia seguinte, em 01.11.2017. Sustenta que, uma vez que estava inapto para as atividades laborais quando da dispensa, esta deve ser declarada nula, sendo devida sua reintegração. Aduz que a reclamada agiu de forma discriminatória ao lhe despedir na condição em que se encontrava, sendo que, em razão de tal conduta, não pode encaminhar o auxílio-doença, encontrando-se em gozo de seguro-desemprego. Postula, por tais razões, seja declarado nulo o seu despedimento, com o restabelecimento do contrato de emprego, inclusive do plano de saúde, bem como o pagamento das remunerações vencidas e vincendas, incluída a média física das horas extras e os reflexos em repousos semanais remunerados e feriadados, desde o afastamento ilegal e pelo período que perdurar o contrato de emprego, ou, sucessivamente, postula indenização do período de 60 dias da licença médica que não pode ser gozada. Pede, ainda, indenização por danos morais em razão do despedimento discriminatório. Invoca os arts. 9º, 168 e 476, todos da CLT.

Passo ao exame.

Conforme o TRCT (ID 197d1b0), o autor foi admitido pela reclamada em 13.03.14 e despedido sem justa causa em 01.11.17, com aviso prévio indenizado.

O Juízo de origem assim fundamentou o indeferimento do pedido, *verbis* (ID. 900B41f – Págs. 6 e 7):

"Inicialmente, registro que não há discussão, no presente feito, acerca da origem da doença informada pelo reclamante na petição inicial, na medida em que não há qualquer alegação de que se trata de doença ocupacional. De igual forma o reclamante não alega ser detentor de qualquer estabilidade provisória, aduzindo, na verdade, que seu despedimento foi nulo porquanto se encontrava inapto para o labor na ocasião, além de se tratar de conduta discriminatória da empregadora.

O reclamante alega que, um dia antes de ser comunicado do seu despedimento, teria informado à reclamada que iria se submeter a uma cirurgia para correção de uma hérnia umbilical, com o que restaria evidenciada a prática de ato discriminatório por parte da empregadora com o encerramento do contrato de emprego. A reclamada, por

sua vez, alega que somente foi comunicada da cirurgia no momento em que concedeu ao reclamante o aviso-prévio.

Diante dos termos da defesa, competia ao reclamante comprovar ter previamente informado a reclamada da sua condição de saúde, a fim de caracterizar a prática de ato discriminatório por parte desta, ônus que não logrou êxito em se desincumbir, na medida em que não há nos autos quaisquer elementos de prova que corroborem sua tese. Sinalo que, embora tenha o reclamante alegado, em seu depoimento, que comunicou o encarregado V. sobre a necessidade de se submeter a um procedimento cirúrgico, tendo o preposto da reclamada, ainda, reconhecido que, sendo o caso, seria V. a pessoa a ser procurada pelo reclamante para prestar tais informações, a única testemunha ouvida nos autos declara que "nunca soube tenha o reclamante comunicado a V. a necessidade de submissão a procedimento cirúrgico".

Além disso, importante salientar que os documentos trazidos aos autos pelo reclamante também não se prestam a socorrer sua tese. Ainda que a guia de solicitação de interação junto à Unimed evidencie que seu protocolo ocorreu no dia 31.10.2017, ou seja, um dia antes da comunicação do despedimento, não existem nos autos quaisquer evidências de que tal documento chegou ao conhecimento da reclamada.

No que pertine à alegação de que o ato de despedimento seria nulo por estar o reclamante, naquele momento, inapto para o desempenho das atividades laborais, registro que esta também não merece ser acolhida. Ainda que tenha sido demonstrado nos autos que o reclamante, de fato, necessitava de uma cirurgia para a correção de uma hérnia umbilical, vale observar que tal patologia não o tornava inapto para o trabalho, conforme comprovado pelo Atestado de Saúde Ocupacional Demissional. Tanto é verdade que o reclamante, em que pese portador de uma hérnia, continuava a prestar as atividades laborais normalmente, tendo solicitado a realização da referida cirurgia com um mês de antecedência, sem que exista nos autos quaisquer atestados médicos que declarassem sua incapacidade até a realização do procedimento cirúrgico. Registro que ser o reclamante portador de alguma patologia não o torna, necessariamente, inválido para o trabalho, sendo plenamente possível que o trabalhador desempenhe as atividades laborais normalmente, mesmo acometido por alguma moléstia.

Assim, não tendo o reclamante logrado êxito em comprovar que se encontrava, quando do despedimento, inapto para

o desempenho das atividades laborais, tenho que não há falar em nulidade de tal ato, sendo indevida, portanto, a reintegração postulada.

Quanto ao pedido sucessivo formulado pelo reclamante, entendo que, de igual forma, não há falar em indenização do período de 60 dias da licença-médica, uma vez não preenchidos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil da empregadora, em especial a prática de ato ilícito.

Por fim, não caracterizada a prática de ato discriminatório por parte da reclamante, indefiro o pedido de indenização por danos morais.

Indefiro."

Com o devido respeito ao entendimento da MM. Juíza de primeiro grau, dele divirjo.

Em primeiro lugar registro que o pedido não está fundamentado em doença ocupacional ou que guardasse qualquer relação de causalidade com as atividades desempenhadas na reclamada, mas sim em impossibilidade de operar-se a rescisão contratual em razão de procedimento cirúrgico a que o autor se submeteria, tendo feito à empresa este comunicado no dia seguinte ao do recebimento do aviso prévio.

A comprovação de que o recorrente se submeteu à cirurgia é a guia de solicitação de internação junto à Unimed, com protocolo no dia 31.10.2017, ou seja, um dia antes da comunicação do despedimento, somada à declaração, assinada pelo médico, de internação nos dias 28 e 29/11, ou seja, no curso do aviso prévio (ID 457fb55).

Ademais, é incontroverso que a demandada, na ocasião do despedimento, em 01/11/2017 era conhecedora do fato de que o reclamante iria se submeter à cirurgia, pois o confirmou em sua contestação, onde constou textualmente:

"16. Cumpre reiterar o já exposto na manifestação ao pedido de antecipação de tutela, de que o Autor comunicou à empresa que realizaria tal cirurgia apenas no momento de sua rescisão, e não em data anterior. Inclusive, ao contrário do que afirma na exordial, não há qualquer documento nos autos que comprove a realização de tal comunicação à empresa em 31.10.2017, que, salienta-se, inexistiu".

Em seu depoimento disse o reclamante:

"(...) o depoente comunicou ao encarregado V. a necessidade da realização da cirurgia; no dia seguinte se

apresentou ao trabalho normalmente, tendo trabalhado por 02 horas, sendo que, passadas essas 02 horas, recebeu a comunicação do despedimento (...)”.

A seu turno, o preposto da reclamada declarou:

“(...) não recorda tenha o reclamante comunicado a necessidade de se submeter a uma cirurgia na oportunidade do despedimento; (...) V. chegou a ser chefe do setor no qual o reclamante trabalhava; era a essa pessoa que os trabalhadores tinham de reportar acidentes ou necessidade de submissão a procedimentos médicos; não tem conhecimento se o reclamante comunicou a V. a necessidade de se submeter a procedimento médico antes do término do contrato.”

A única testemunha ouvida nos autos disse:

“(...) não sabe se o reclamante comunicou a necessidade de submissão a um procedimento cirúrgico antes do despedimento; V. era o supervisor de produção na época que o reclamante trabalhou, sendo que o reclamante tinha de se reportar a essa pessoa; nunca soube tenha o reclamante comunicado a V. a necessidade de submissão a procedimento cirúrgico;”

Ainda que o preposto da ré tenha afirmado desconhecer o fato de o autor ter comunicado ao encarregado a necessidade da cirurgia, o que já implicaria confissão ficta, há confissão real da reclamada, na contestação, que se sobrepõe.

Verifica-se que o procedimento cirúrgico ocorreu dentro do período de projeção do aviso prévio indenizado, já que o TRCT sob ID. 7ea44ca demonstra que o aviso prévio teve início em 01.11.2017, com projeção para o dia 10.12.2017 (39 dias), sendo que a cirurgia foi em 28.11.2017 (ID. 457Fb55 – Pág. 2).

Malgrado não tenha o reclamante entrado em gozo de benefício previdenciário antes do decurso do prazo relativo ao aviso prévio, gerando a suspensão do contrato de trabalho, o fato é que estava em período de convalescença, no curso do aviso, em decorrência de ter se submetido a procedimento cirúrgico. E não é desarrazoado concluir que a atitude da reclamada em prosseguir com a despedida tenha frustrado seu direito a eventual percepção de benefício de auxílio-doença.

Deveria a empresa recorrida, portanto, abster-se de dispensá-lo de imediato, hipótese em que os efeitos da resilição do contrato seriam postergados até a data da alta hospitalar ou previdenciária, se o caso, conforme entendimento contido na Súmula nº 371 do C. TST:

“A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário”.

Neste contexto, embora a despedida sem justa causa seja prerrogativa do empregador e nada obstante o ASO demissional sob ID 81e0445, datado de 01.11.2017, atestando aptidão, há de se considerar o atestado sob ID 84c2c77 no sentido de que o reclamante estava inapto ao trabalho pelo prazo de sessenta dias em decorrência da cirurgia.

Entende-se, portanto, que o reclamante tinha o direito de manutenção do contrato de trabalho até estar, efetivamente, recuperado do período da convalescença pós-cirurgia.

A solução proposta implica considerar que, sendo a empresa recorrida sabedora da necessidade de o empregado submeter-se à cirurgia e, ainda assim, tê-lo dispensado mesmo comunicada da prescrição médica de realização do procedimento cirúrgico, resta configurado o abuso no exercício do direito.

Segundo o artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Nesta senda, reconhece-se a prática de ato abusivo perpetrado pela recorrida, pois mesmo o exercício do direito potestativo do empregador de despedir sem justa causa encontra limite no princípio da boa-fé, da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária e da vedação ao abuso de direito.

Assim sendo, a rescisão contratual por despedida sem justa causa do reclamante somente se perfectibilizou após o período de convalescença da cirurgia a que se submeteu no curso do aviso prévio, acolhendo-se, por verossímil, o período de sessenta dias, restando frustrado o benefício previdenciário pela conduta da recorrida.

Protraindo-se no tempo os efeitos da rescisão do empregado mantém-se, ainda que por outros fundamentos, o indeferimento da declaração de nulidade da despedida e consequente reintegração no emprego, e dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para deferir o pedido sucessivo de indenização equivalente à remuneração do autor pelo período de sessenta dias, observada a limitação do pedido. No cálculo deverão ser considerados o salário-base, adicional de insalubridade, adicional noturno, média física das horas extras, inclusive os reflexos sobre repousos semanais remunerados e feriados, na forma do peido, com projeção no 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com 40%. Indefere-se, contudo, concessão de novo aviso prévio, por falta de amparo legal.

No que respeita ao dano moral, entendo-o configurado, visto que o reclamante viu-se privado do emprego em momento de fragilidade física e emocional, como sustenta em suas razões recursais.

A perda do emprego já é, por si só, um evento que causa enorme dor, sofrimento e angústia ao trabalhador, e essa dor, angústia e sofrimento se elevam potencialmente quando a pessoa está doente, envolta em uma situação de completa insegurança.

Os incisos V e X do artigo 5º da Constituição da República asseguram a todo e qualquer cidadão o direito à reparação dos danos morais porventura sofridos, assim entendidos aqueles respeitantes à esfera de personalidade do sujeito, mais especificamente, os decorrentes de ofensa à sua honra, imagem e/ou intimidade. Trata-se de decorrência natural do princípio geral do respeito à dignidade da pessoa humana, erigido a fundamento do Estado Democrático de Direito Brasileiro (artigo 1º, inciso III, da Constituição da República).

O direito à reparação por dano moral está disciplinado, também, no artigo 186:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Ainda, de acordo com o art. 927 do Código Civil de 2002:

Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Com efeito, no caso, restou comprovado o exercício abusivo do direito de despedir, sendo dispensável a prova dos alegados sofrimentos de ordem moral, tratando-se de dano *in re ipsa*.

Configurado o ato ilícito da parte ré (art. 187 do CC), tem a vítima o direito à reparação do dano moral sofrido, nos termos do art. 927 do CC.

A quantificação da reparação do dano moral é matéria controvertida na Justiça do Trabalho, porquanto sua natureza tem de ser, ao mesmo tempo, indenizatória, punitiva e preventiva, isto é, o *quantum* pago à vítima deve compensá-la do abalo psicológico sofrido, punir o ofensor e fazer com que este busque evitar que situações análogas se repitam.

Dessa forma, considerando as circunstâncias do caso concreto como a extensão do dano, o grau de culpa da ré, a repercussão, a condição das partes e o caráter pedagógico da indenização, fixa-se o valor de R\$ 8.000,00, reputando-o adequado e proporcional ao prejuízo moral experimentado, compensando adequadamente o autor sem ocasionar enriquecimento indevido.

[...]

Processo n. 0020150-49.2018.5.04.0611 ROT

Maria Silvana Rotta Tedesco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 02/03/2020 – 4ª Turma

Processo n. 0020011-94.2017.5.04.0203 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO PRINCIPAL DA RECLAMADA E RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO AUTOR. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. MOTORISTA E AUXILIAR NA ENTREGA DE BOTIJÕES. *Comprovada a ocorrência de doença ocupacional (discopatias na coluna vertebral e patologias meniscais e osteocondrais no joelho esquerdo), desencadeada devido à atividade laboral realizada para a ré em condição de risco ergonômico (na função de motorista, auxiliando na entrega e distribuição de botijões de gás), resta demonstrado o ato ilícito, a culpa e o nexo de causalidade, sobretudo porque não evidenciada a adoção de medidas eficazes para prevenção dos fatores de risco. Logo, o reclamante faz jus à reparação pelo dano moral sofrido, que existe in re ipsa. Sopesados o caráter punitivo-pedagógico que deve nortear o instituto da responsabilidade civil, a gravidade e extensão da lesão, bem como a capacidade econômica da reclamada, revela-se necessária a majoração do montante indenizatório definido na Origem. Ainda, nos termos do artigo 950, parágrafo único, do Código Civil, cabível a fixação de indenização correspondente ao pensionamento em parcela única, não incidindo qualquer fator de redução. Recurso principal da demandada não provido. Apelo adesivo do autor provido parcialmente.*

[...]

II. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E ADESIVO DO AUTOR. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS.

A demandada apela, afirmando não possuir qualquer responsabilidade pelas patologias sofridas pelo reclamante, argumentando sempre ter ministrado cursos, fornecendo treinamento específico ao empregado. Chama atenção às concausas verificadas pelo perito nomeado, salientando que “a caracterização das lesões no joelho esquerdo e coluna, alegadas pelo recorrente tiveram origem estranha ao trabalho que realizava, conforme atesta o próprio laudo, tendo sido causada por circunstâncias outras que não exclusivamente às características de sua atividade (...) na atividade do reclamante, as lesões, geralmente são nos membros superiores e não inferiores” (sic). Destaca não ter sido apresentada CAT justificando as lesões informadas, sendo as causas oriundas de fatores estranhos ao contrato. Ressalta que o autor pesa 112 quilos, com altura de 1,86 metros, estando acima do peso. Ao autor competia

a prova de suas alegações, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC, acrescenta, ônus do qual não se desincumbiu. Aponta a ocorrência de ofensas aos artigos 186 e 927 do Código Civil, além do artigo 5º, inciso V, da Constituição. Não caracterizado seu agir culposo, conforme artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição, não caberia a responsabilização, aduz. Sobre o pensionamento mensal, afirma que à Previdência compete a indenização de valores a título de redução da capacidade laborativa. Invoca a Súmula 229 do STF. Subsidiariamente, argumenta, *litteris*: “*admitindo apenas por retórica, a existência de uma perda mínima da capacidade, deverá ser observado o percentual da redução, o qual é mínimo, para fixação dos valores a título de pensionamento*”. Sugere percentual equivalente a 1% sobre o salário básico do reclamante. Quanto ao marco final do pensionamento, diz que, “*a fim de que, no futuro, não restem dúvidas, deverá eventual sentença de procedência fixar o direito ao mencionado limite temporal ou, alternativamente, sua morte, caso este evento se opere antes daquela idade (...) que o direito à pensão tenha como limite o evento que primeiro se operar, ou seja, a idade determinada pelo juízo (média da população 70 anos) ou o falecimento*” (sic). Sobre o marco inicial, defende a consideração da data da sentença. Também critica a fixação do pensionamento em parcela única, mencionando a ocorrência de enriquecimento sem causa do autor, nos termos do artigo 884 do Código Civil. Por fim, requer a redução da indenização fixada a título de reparação pelos danos morais sofridos (ID 4a73752).

O demandante apela de forma adesiva, buscando a exclusão do redutor fixado na Origem e a majoração da indenização por danos morais (ID b8faaa3).

A sentença recorrida condena a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 e danos materiais (pensionamento convertido em parcela única com adoção de redutor de 30%), sendo esses resultantes da observância dos seguintes critérios: “*3,75% da remuneração do autor (computadas todas as parcelas recebidas habitualmente, seja de forma mensal ou anual, observando que aquelas recebidas anualmente, como 13º salário e adicional de 1/3 de férias devem ser contadas por seu duodécimo, bem como o FGTS que deveria ser depositado mensalmente)*”. Ainda, quanto marco inicial e final do pensionamento, estabelece: “*Assim, deverão ser apurados 3,75% da base de cálculo acima, multiplicados pelo número de meses desde a data da dispensa (já que não há um termo inicial da incapacidade anterior claramente demonstrado), até o término da expectativa de sobrevida da parte autora, conforme tábua de mortalidade do IBGE. Assim, arbitro que o pensionamento deverá ser calculado até o mês em que o autor completará 75 anos*”. Para tal, adota as conclusões do perito, segundo as quais o labor prestado em benefício da ré foi responsável por 2,5% da incapacidade decorrente da lesão sofrida na coluna cervical e 1,25% da incapacidade oriunda da patologia no joelho esquerdo (ID 5716176).

A Constituição Federal, em seu art. 5º, X, dispõe: “São *invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*”. Entendo por dano moral, em síntese, todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária, mas de afronta a direitos de personalidade.

O artigo 186 do Código Civil Brasileiro estabelece: “*Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*”. Portanto, a parte demandada é responsável pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

O artigo 927 do mesmo diploma legal, referindo-se a essa regra, prescreve: “*Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”. No âmbito do Direito, é possível afirmar que o dano moral representa todo tormento humano resultante de lesões de direitos incomuns ao patrimônio, encarado este último como complexo de relações jurídicas com valor econômico

Para solução da controvérsia, foi realizada perícia a cargo do **Médico Fábio Krebs Gonçalves** (ID be524f4). O *expert*, traçando o histórico laboral e médico do demandante, consignou no laudo, *litteris* (ID e0cce30 – Pág. 2):

O Reclamante tem 63 anos, casado, pai de 5 filhas. Ensino Fundamental. CI 7002589526.

Trabalhou na empresa Indústria de Celulose [...] S/A como Servente de 07/03/1972 a 25/10/1972.

Trabalhou na empresa [...] como Ajudante de 16/10/1972 a 16/02/1973.

Trabalhou na empresa [...] Hotéis Ltda como Auxiliar de Serviços Gerais de 01/04/1973 a 14/05/1973.

Trabalhou na Cia [...] como Ajudante de 22/08/1973 a possivelmente 08/01/1974.

Trabalhou no Condomínio Edifício [...] como Servente de 09/01/1974 a 03/01/1975.

Trabalhou na empresa [...] S.A. como Servente de 21/01/1975 a 25/04/1975.

Trabalhou na empresa Comercial [...] S/A como Auxiliar Provisório de 01/06/1975 a 13/10/1977.

Trabalhou na empresa [...] como Vigilante de 26/10/1977 a 03/11/1977.

Trabalhou na empresa Materiais de construção [...] Ltda como Motorista de 01/12/1978 a 28/02/1979 e de 07/05/1982 a 18/03/1984.

Trabalhou na Cia [...] como Motorista de 16/04/1984 a 04/07/1984.

Trabalhou na Transportadora [...] Ltda como Auxiliar de Depósito de 09/07/1984 a 01/05/1985.

Trabalhou na Reclamada de 03/07/1985 a 03/02/2015, como Motorista, realizando as tarefas de dirigir um caminhão com botijões do tipo P2, P5, P10, P13, P20, P45 e P90, em praticamente todas as entregas, conforme a escala segundo o Reclamante.

O Reclamante trabalhava em conjunto com dois ajudantes, e informa que auxiliava na entrega e distribuição dos botijões nos clientes.

Trabalhava das 07:00 às 18:00 horas, com intervalo de 1 hora para refeições.

Segundo o Reclamante começou a sentir dores na coluna vertebral possivelmente a partir de 1994.

O Reclamante buscou atendimento com Médico do Trabalho da Reclamada, que indicou uso de medicamentos analgésicos, antiinflamatórios e relaxantes musculares.

O Reclamante informa que começou a sentir dores nos joelhos a partir de 1998. Buscou atendimento médico na clínica Urgetrauma, com Dr. Rubens Milmann, que solicitou exames radiológicos e diagnosticou patologias cartilaginosas e indicou a realização de artroscopia no joelho esquerdo em 2009 no hospital Mãe de Deus.

Afastou-se do trabalho 15 dias e posteriormente encaminhado ao INSS onde permaneceu recebendo benefício previdenciário auxílio doença por aproximados 5 meses.

Recebeu alta do INSS e retornou ao trabalho nas mesmas funções.

O Reclamante informa que começou a sentir dores no cotovelo direito a partir de 2000. Buscou atendimentos médicos e indicaram tratamento medicamentoso e fisioterapia.

Houve afastamentos do trabalho em períodos que não soube precisar por motivo de patologia no cotovelo direito.

O Reclamante informa que possivelmente em 2005 as dores nas costas aumentaram após fazer o manuseio de um botijão de gás na casa de um cliente.

Afastou-se do trabalho por aproximados 15 dias.

Informa que sentia dores nas costas, com limitações das mobilidades, assim como dores no cotovelo direito e nos joelhos.

Realizou ressonância nuclear magnética do joelho esquerdo na clínica Crol, sob nº S-37378, dia 01/07/2008 que revelou ruptura no corno posterior e junção com o corpo do menisco medial acompanhado de derrame articular que se estende à cisto de Backer; condromalácia patelar.

Em 19/01/2010 sofreu acidente de trabalho com trauma no 3º dedo da mão direita, tendo sido emitida e assinada CAT por parte da Reclamada. O Reclamante se afastou do trabalho e realizou o tratamento indicado na época.

O Reclamante informa que seguiu trabalhando, com eventuais afastamentos, até sua demissão.

Fora demitido.

O Reclamante informa que não mais trabalhou após sua demissão.

O Reclamante informa que sente dores no cotovelo direito com dificuldade para realizar movimentos e segurar objetos; sente dores nas costas com dificuldade para permanecer em pé ou sentado por períodos prolongados, assim como levantar ou carregar pesos; sente dores nos joelhos, com dificuldade para subir e descer escadas e se abaixar.

O Reclamante informa que seguiu em tratamento médico com o ortopedista Rubens Millmann, conforme acordado para uso de plano de saúde que a Reclamada oferecia, até 04/05/2017.

Faz uso de relaxantes musculares, antiinflamatórios e analgésicos quando as dores aumentam de intensidade.

O Reclamante informa que faz uso de Aradois para tratamento de hipertensão arterial sistêmica possivelmente desde 2000 e informa ser portador de patologia na próstata, com indicação de tratamento medicamentoso.

Sofreu trauma em dedo da mão direita no passado, por trauma ao movimentar um botijão de gás.

Fora submetido à cirurgia vascular para tratamento de veias varicosas em 2015, após sua demissão.

O Reclamante informa que nunca realizou prática esportiva.

Nega outras patologia -

Grifo nosso.

Concluiu o perito, *litteris* (ID e0cce30 – Págs. 5-6):

Pode-se concluir que o Reclamante sofreu e sofre de lesão ao nível da coluna vertebral e do joelho esquerdo, com quadro clínico e radiológico indicativo de discopatias na coluna vertebral, patologias meniscais e osteocondrais no joelho esquerdo decorrentes de suas atividades desenvolvidas laboralmente, mas também decorrentes de suas atividades laborais desenvolvidas durante todo o seu histórico laboral previamente ao ingresso na Reclamada bem como de outras possíveis patologias degenerativas, orgânicas e/ou reumatológicas.

Estas patologias não impossibilitam o Reclamante, no momento, de realizar atividades laborais, segundo informações colhidas e exame físico atual, porém deve evitar atividade que necessitem levantar ou carregar pesos assim como subir e descer escadas, agaxar de maneira repetida.

As atividades realizadas durante o pacto laboral com a Reclamada contribuíram para o surgimento das patologias que acometem o Reclamante, no momento, como Concausa.

O Reclamante tem, no momento, segundo a tabela DPVAT, uma perda laboral funcional das mobilidades articulares da coluna vertebral lombo-sacra, temporária, parcial e mínima, que representa 25 % de 25 % = 6,25 % e uma perda laboral funcional das mobilidades articulares do joelho esquerdo temporária, parcial e mínima que representa 25 % de 20 % = 5 %.

É impossível precisar quanto a percentuais de responsabilidade, porém as patologias foram diagnosticadas durante o período contratual entre as partes, uma vez que nada fora diagnosticado previamente ao ingresso do Reclamante junto à Reclamada. Como realizou outras atividades, e outras possíveis patologias degenerativas, orgânicas e/ou reumatológicas que contribuíram para o surgimento das patologias, pode-se sugerir:

Levando-se em consideração os valores de 6,25 % = incapacidade parcial da coluna vertebral:

1 – atividades laborais anteriores, atividades extra-laborais (sociais, familiares, lazer) = 20 % = 1,87 %

2 – fatores de hereditariedade, predisposição, suscetibilidade, constitucionais = 20 % = 1,87 %

3 – fatores degenerativos, reumatológicos = 20 % = 1,87 %

4 – atividades na Reclamada = 40 % = 0,62 %

Levando-se em consideração os valores de **5,00 % = incapacidade parcial do joelho esquerdo:**

1 – atividades laborais anteriores, atividades extra-laborais (sociais, familiares, lazer) = 25 % = 4,68 %

2 – fatores de hereditariedade, predisposição, suscetibilidade, constitucionais = 25 % = 4,68 %

3 – fatores degenerativos, reumatológicos = 25 % = 4,68 %

4 – atividades na Reclamada = 25 % = 4,68 %

O Reclamante necessita realizar avaliação radiológica através de uma ressonância nuclear magnética da coluna vertebral e do joelho esquerdo, para auxiliar numa elucidação diagnóstica atualizada e com isso realizar tratamento Ortopédico/Traumatológico e Fisioterápico, bem como cirúrgico se indicado, além de uma avaliação clínica e reumatológica adequadas buscando uma melhor recuperação funcional dos segmentos afetados no momento - Grifo nosso.

A reclamada impugna o laudo, apresentando parecer de seu assistente técnico, cujas conclusões apontam para a natureza constitucional, idiopática e degenerativa das patologias, ausente nexo de causalidade com as atividades realizadas na empresa (ID 776ac2f).

O demandante também impugnou o trabalho pericial, dizendo que o serviço prestado em favor da reclamada teria sido responsável diretamente pelo aparecimento das doenças (ID 9a048ad – Pág. 4).

Em manifestações complementares, após manter as conclusões inicialmente apresentadas (ID's fa3f0d8 e 76b1019), o expert retifica os percentuais de responsabilização da demandada, *litteris* (ID c046a7b):

Peço desculpas pelo equívoco na digitação dos valores quantificados. Faço a seguir as correções necessárias:

Levando-se em consideração os valores de **6,25 % = incapacidade parcial da coluna vertebral:**

1 – atividades laborais anteriores, atividades extra-laborais (sociais, familiares, lazer) = 20 % = 1,25 %

2 – fatores de hereditariedade, predisposição, suscetibilidade, constitucionais = 20 % = 1,25 %

3 – fatores degenerativos, reumatológicos = 20 % = 1,25 %

4 – atividades na Reclamada = 40 % = 2,50 %

Levando-se em consideração os valores de **5,00 % = incapacidade parcial do joelho esquerdo:**

1 – atividades laborais anteriores, atividades extra-laborais (sociais, familiares, lazer) = 25 % = 1,25 %

2 – fatores de hereditariedade, predisposição, suscetibilidade, constitucionais = 25 % = 1,25 %

3 – fatores degenerativos, reumatológicos = 25 % = 1,25 %

4 – atividades na Reclamada = 25 % = 1,25 %

Em resposta a ofício, a Autarquia Previdenciária informa que o demandante frui de benefício de aposentadoria por tempo de serviço desde 11/08/2004 (ID d49214d – Pág. 3).

Sendo esses os principais elementos de prova presentes nos autos, tenho que a decisão recorrida, ao reconhecer a existência do nexo de causalidade do labor para o aparecimento/agravamento das lesões (discopatias na coluna vertebral, patologias meniscais e osteocondrais no joelho esquerdo), deve ser mantida. O reclamante atuou durante aproximadamente 30 anos dirigindo caminhão onde transportados botijões de gás de pesos variados, com até 90 quilos, auxiliando na realização das entregas em atividade notoriamente anti-ergonômica. Registro que os próprios PCMSOs juntados pela demandada indicam a existência de risco ergonômico para a atividade, como revela, por exemplo, a tabela da página 11 do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional para o ano de 2011, indicando a presença de tal fator de risco pela realização de atividades de levantamento e transporte manual de peso (ID 13e6e3e – Pág. 11). Ainda, os PPRAs da reclamada também informam a existência de tais riscos (por exemplo, ID 3c96039 – Pág. 18): “Os agentes ergonômicos presentes nos ambientes de trabalho estão relacionados com a exigência de esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, postura inadequada no exercício das atividades, atividades monótonas ou repetitivas. Estes agentes presentes no ambiente de trabalho, quando identificados qualitativamente, podem transformar-se em riscos para a saúde. Os agentes ergonômicos são classificados nos seguintes grupos: Levantamento e transporte manual de peso (...)”. Os exames periódicos também indicam a existência de tal agente (por exemplo, ID 1cb9603).

Não bastasse, como relatado no laudo pericial, o reclamante apresentou sintomas da patologia no joelho esquerdo ainda no curso do contrato de trabalho, inclusive com orientação para realização de artroscopia (o procedimento foi realizado em 13/02/2009, conforme laudo de ID 1cb9603 – Pág. 5), afastando-se para fruir de benefício previdenciário, e, quando do retorno ao trabalho, voltou ao desempenho das mesmas funções antes desempenhadas.

Feitas tais considerações, tenho que a realização dos exames admissional, periódicos e demissional, previstos no art. 168 da CLT, apenas demonstra o cumprimento dessa obrigação legal, não sendo suficiente para eximir sua responsabilidade pelas lesões verificadas em exame médico pericial.

Ainda, a elaboração de PPRA e laudos técnicos para avaliação dos riscos ambientais não foi suficiente para impedir o surgimento/agravamento ocorrido nas lesões do trabalhador. Pelo fato de não ter tomado medidas eficientes para evitar o agravamento da lesão, a ré incorreu em omissão culposa, elemento exigido, tratando-se de responsabilidade subjetiva.

Por outro lado, não existe nenhum elemento objetivo presente nos autos para afastar a participação de elementos de natureza degenerativa e também constitucionais (como mencionado no laudo, o autor manteve diversos outros vínculos empregatícios, também não sendo descartados os elementos de natureza degenerativa) no surgimento das doenças. Portanto, deve ser mantido o reconhecimento da concausa, não de causalidade direta e exclusiva com o labor.

Nesse passo, considero acidente do trabalho, a teor do art. 20 da Lei 8.213/91, a doença profissional e a doença do trabalho, assim entendidas, respectivamente, a produzida ou desencadeada pelo exercício do labor peculiar à determinada atividade, e a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que este é realizado e que com ele tenha ligação direta, todas constantes de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O art. 21 da citada Lei arrola outras hipóteses equivalentes a acidente do trabalho. A doença, em todos os casos, para que seja equiparada ao acidente do trabalho, deve ter relação com a atividade laboral desenvolvida, o que se encontra demonstrado nos autos.

Necessário, portanto, reconhecer a responsabilidade da reclamada pelo dano sofrido pelo demandante, em razão de sua omissão, ainda, no que tange à observância do disposto no art. 19 da Lei nº 8.213/91, bem como do disposto na NR 17 da Portaria MTE nº 3.214/78, a qual preconiza “a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (item 17.1).

Nesse sentido, destaco a inequívoca responsabilidade do empregador pela manutenção de um meio ambiente do trabalho livre de riscos à saúde não apenas física, mas também psíquica dos empregados, consoante Enunciado n. 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada no TST, que assim dispõe:

Enunciado n. 39. Meio Ambiente de Trabalho. Saúde Mental. Dever do Empregador. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também no ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Os danos morais a serem indenizados existem *in re ipsa*, ou seja, encontram-se evidenciados pela simples verificação da ofensa ao bem jurídico, no caso, à integridade física do autor. Além disso, notória a circunstância de as lesões decorrentes da patologia implicarem sofrimento ao reclamante, que deve ser devidamente indenizado, independentemente da existência de sequelas incapacitantes ou redutoras da capacidade laborativa.

Desse modo, verificados o nexo causal, o dano moralmente indenizável decorrente *in re ipsa* e a conduta omissa da empregadora, esta é civilmente responsável pelo dano causado. Assim, tendo presentes a extensão dos danos sofridos pelo autor (artigo 944 do CC), a capacidade econômica do ofensor, o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente 30 anos), a extensão da lesão, e o caráter dissuasivo e exemplar da reparação (na expressão do Ministro Alexandre Agra Belmonte, “Danos Morais no Direito do Trabalho”, 3ª ed., Renovar, 2007. p. 181), considero o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) insuficiente a título de indenização por danos morais, fixando, em substituição, indenização no valor de R\$ 15.000,00. Incidem juros desde o ajuizamento da ação e correção monetária a contar da prolação do presente acórdão, na forma do que estabelecem a Súmula 50 deste Tribunal e a Súmula 439 do TST.

Entendo viável, ainda, o pagamento de pensionamento em parcela única, faculdade do credor prevista no art. 950, parágrafo único, do CC/02. Quanto à matéria, o autor não se conforma quanto ao redutor adotado; a demandada busca, caso não excluída sua responsabilização, a redução do percentual de responsabilização e revisão de marcos para início e fim do período de pensionamento.

O percentual de redução da capacidade de trabalho passível de atribuição ao labor prestado em benefício da ré (3,75%) tem suporte em laudo pericial elaborado por *expert* com conhecimentos especializados na área médica e que possui a confiança do Juízo, não merecendo reparos.

No que tange ao marco inicial para o pensionamento, este Colegiado considera a data de consolidação das lesões. No caso, como não existem indícios do agravamento da patologia após a dispensa, é razoável a consideração da data da dispensa como momento inicial para pagamento da pensão. A respeito do *dies ad quem*, o parâmetro definido na Origem mostra-se adequado ao entendimento adotado usualmente por esta Turma, qual seja, a expectativa de sobrevida definida nas tabelas de sobrevida do IBGE.

De outro lado, destaco que esta Turma Julgadora adota o entendimento de não ser cabível a aplicação de redutor no cálculo do montante devido a título de pensionamento em parcela única, na medida em que a reclamada é responsável pela reparação integral do dano (na parte de 50% que lhe cabe, dada a concausa).

Nesse sentido:

PENSÃO. PARCELA ÚNICA. REDUTOR. Esta Turma Julgadora não aplica redutor, na medida em que a reclamada é responsável pela reparação integral do dano. Recurso do autor provido para excluir do cálculo da indenização devida o redutor aplicado. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 19/03/2018, Desembargadora Maria Madalena Telesca).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. REDUTOR. INAPLICÁVEL. Esta Turma Julgadora não adota o entendimento de que o pagamento em parcela única autoriza o deságio, motivo pelo qual deve ser afastado o redutor para o cálculo da indenização por danos materiais fixada na sentença. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 14/09/2017, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal).

Assim, excluo o redutor de 30% fixado na Origem, o que resulta na majoração da indenização por danos materiais.

Apelo da reclamada não provido.

Apelo adesivo da autora provido parcialmente para majorar a indenização por danos morais ao valor de R\$ 15.000,00, com a incidência de juros desde o ajuizamento da ação e de correção monetária a contar da prolação do presente acórdão, na forma do que estabelecem a Súmula 50 deste Tribunal e a Súmula 439 do TST, bem como para excluir a adoção do redutor de 30% fixado para cálculo do pensionamento convertido em parcela única, resultando no aumento do valor indenizatório.

[...]

Alexandre Corrêa da Cruz

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO:

Peço vênia ao Exmo. Relator para apenas ressaltar o meu entendimento no sentido de que, no arbitramento da indenização por dano material sob a forma de pensionamento em parcela única, impõe-se aplicar, por razoável, o deságio da capitalização do período antecipado, visto que a antecipação do pensionamento mensal se traduz em critério que acarreta inegável vantagem à vítima, a qual dispõe de todo o valor imediatamente. Assim, manteria o critério de arbitramento da indenização fixado na origem.

Entretanto, não é este o entendimento que tem prevalecido nesta Turma Julgadora, razão pela qual, como medida de política judiciária, de modo a manter,

ainda, a estabilidade da jurisprudência a respeito da matéria, acompanho o posicionamento externado no voto condutor, por seus próprios fundamentos.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ (RELATOR)

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

DESEMBARGADORA MARIA MADALENA TELESKA

Processo n. 0020011-94.2017.5.04.0203 ROT

Alexandre Corrêa da Cruz – Desembargador-Relator

Publicação em 18/11/2019 – 3ª Turma

Processo n. 0022132-66.2016.5.04.0030 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL COM O TRABALHO. *Caso em que é mantida a conclusão do Juízo de origem, extraída dos próprios elementos constantes do laudo pericial médico, de que a doença que acomete a autora – Transtorno Afetivo Bipolar – não possui nexo causal ou concausal com o trabalho, impondo-se o indeferimento das pretensões decorrentes de suposta doença ocupacional. Recurso desprovido.*

[...]

Doença ocupacional. Indenização por danos moral e materiais. Reintegração no emprego

A autora insurge-se contra o indeferimento das pretensões indenizatórias decorrentes da doença ocupacional. Diz que sua despedida é nula, pois se encontrava incapacitada para o trabalho. Reporta-se aos laudos médicos juntados aos autos como prova da sua incapacidade para o trabalho. Apregoa que em decorrência das condições de trabalho – excesso de carga de trabalho, escalas de plantões, prestação de horas extras e cumulação de funções –, “desenvolveu quadro de LER/DORT, CID F 32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos”. Sustenta que, entre 18.03.2016 e 23.05.2016, gozou de benefício previdenciário, porém em razão de doença comum, alegando ter a ré se negado a fornecer a CAT, bem como a providenciar a retificação junto ao INSS da causa para o gozo do benefício. Alega que o fato de ter sido despedida no dia posterior à alta previdenciária (24.05.2016) comprova o descaso da ré com a sua situação. Argumenta que os benefícios previdenciários decorreram do seu estado de depressão, referindo os documentos encaminhados pelo INSS. Reitera a acusação de que o médico assistente conduziu o seu tratamento com descaso, uma vez que ficou muito tempo tomando a mesma medicação, sem

melhoras em seu quadro de saúde. Defende que a sua doença está totalmente vinculada ao trabalho desempenhado na ré, sendo portadora de doença equiparada a acidente de trabalho, de modo que seria nula sua despedida. Invoca o art. 118 da Lei 8.213/91 e a Súmula 378 do TST. Argumenta que, no caso de as tarefas executadas não serem a causa exclusiva de suas lesões, no mínimo, contribuíram para o surgimento ou agravamento destas. Requer, assim, que seja declarada a nulidade da despedida e determinada a reintegração ao emprego. Sucessivamente, não sendo possível a reintegração, postula o pagamento de uma indenização correspondente ao período da despedida até o termo final da estabilidade. Requer o deferimento de indenizações por danos moral e materiais, em razão de a ré não ter adotado as medidas de segurança necessárias para evitar a doença. Provido o recurso, busca o deferimento dos honorários assistenciais.

O Juízo de origem (ID. 4526ae7), considerando o laudo pericial e o diagnóstico do médico assistente, concluiu pela inexistência denexo entre o quadro clínico da autora e o trabalho, indeferindo as pretensões indenizatórias e a reintegração no emprego.

Examino.

A autora foi admitida pela ré, [...] CONSULTORIA E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS LTDA, em 24.09.2012, na função de analista de suporte I, tendo sido dispensado sem justa causa em 24.05.2016, conforme o TRCT (ID. 5aa3c76) e a ficha de empregado (ID. 89027e7).

O perito psiquiatra J. Z., na inspeção médica, inicialmente, considerando apenas as informações prestadas pela autora, assim descreveu o histórico da sua doença (ID. 458C277 – Pág. 1-3):

Inicia contando que passou a trabalhar para a Reclamada em 2012. Informa que havia muitos clientes e muitas atividades, com muitas demandas de trabalho e muitas cobranças de metas e prazos.

A partir do ano de 2013 começou a participar de escalas de plantão no setor de segurança da Reclamada – a cada final de semana um dos analistas fazia plantão, “depois de trabalhar a semana toda”. Indagada, informa que não havia um número fixo de plantões mensais, mas fazia mais ou menos um a cada trinta ou quarenta e cinco dias; mas queixa-se de já ter ocorrido de fazer plantão em dois fins de semana consecutivos, “trabalhando direto” durante a semana. Queixa-se de que nos feriados o plantonista poderia trabalhar cinco dias consecutivos, como ocorreu com ela em uma Páscoa em que trabalhou por “noventa horas ininterruptas, sem dormir”. Reclama que havia tanto trabalho que por vezes iniciava o turno às 09h00min e às 13h00min ainda não havia conseguido sequer ir ao

banheiro. Queixa-se de que até mesmo o deslocamento de automóvel para a Reclamada durante os plantões tinha que ser rápido, pois se fosse chamada no telefone celular e não atendesse, seria cobrada.

Pergunto se considera que não se tratava de um bom emprego. Ela responde que não, considera que era um emprego bom, mas a demanda e as cobranças eram muito grandes. Segue associando, diz que com o decorrer dos anos “o estresse foi acumulando”, de forma que em outubro ou novembro de 2014 passou a apresentar insônia, não conseguia mais dormir; ficava muito cansada, o sono e o cansaço acumulavam cada vez mais, de forma que não conseguia sequer lavar a louça em casa. Além disso, passou a apresentar dores de cabeça, tristeza, desânimo e irritabilidade; naquele período, engordou mais de 15 quilos.

Indagada, informa que houve um dia, em fevereiro de 2015, em que não conseguiu sair da cama, em virtude do cansaço e da dor de cabeça. Procurou a Dra. R., neurologista, que a encaminhou a um psiquiatra para que fizesse psicoterapia. Os seus exames foram normais, e o psiquiatra fez um relatório informando que, a princípio, o seu diagnóstico era de depressão. Questionada, informa que foi afastada do trabalho em licença previdenciária de fevereiro a maio de 2015; fazia psicoterapia mensal e tomava Lamitor (lamotrigina), Sumax (sumatriptana), Amytril (amitriptilina) e Assert (sertralina).

Durante o período de afastamento melhorou, mas considera que não estava “cem por cento” quando retornou ao trabalho em maio de 2015. Seguiu sintomática, alguns dias melhor, em outros pior, chegando a permanecer uma semana afastada do trabalho por insônia e enxaqueca. Em junho antecipou as suas férias, pois não se sentia bem. Em março de 2016 foi novamente afastada do trabalho, mas o INSS somente concedeu a licença no período em que ficou agradando pela perícia; houve pedido de reconsideração, mas novamente recebeu alta no momento da perícia. Quando retornou ao trabalho, foi desligada.

Indagada, informa que hoje está sendo atendida pela sua neurologista, pois não pode mais pagar as consultas do psiquiatra, em uso Deciprax 10mg (escitalopram) e Sumax (sumatriptana) de quatro em quatro horas quando apresenta crises de enxaqueca. Informa que não chegou a interromper o tratamento medicamentoso quando suspendeu o tratamento com o psiquiatra. Questionada quanto ao uso de lamotrigina, informa que não mais utiliza este fármaco.

Afirma que está um pouco melhor em virtude do afastamento, mas não se sente totalmente bem, ainda apresenta insônia, cansaço e dores de cabeça. Conta que tentou retornar ao trabalho, mas “o mercado não está muito favorável”.

Nega outros problemas de saúde, exceto os já informados. Nega a presença de história psiquiátrica familiar. Nega a ocorrência de problemas com álcool e drogas em familiares de primeiro grau.

Finalmente pergunto se considera que o trabalho na Reclamada tenha ocasionado ao sua doença. Ela responde que sim, pois nunca tivera problemas de saúde antes. A sobrecarga de trabalho e a cobrança eram muito grandes. Afirma que nunca havia trabalhado ininterruptamente, “virar semanas trabalhando sem dormir”.

Após a descrição pontual dos atestados médicos juntados aos autos, do prontuário do Dr. A. K., médico que acompanhou a autora durante 9 meses, bem como dos laudos da perícia no INSS, o *expert* assim consignou em relação ao caso clínico da autora (ID. Fa6f072 – Pág. 6-8):

A Autora padece de um Transtorno afetivo bipolar. CID-10 F31

, caracterizado por dois ou mais episódios nos quais o humor e o nível de atividade do sujeito estão profundamente perturbados, sendo que este distúrbio consiste em algumas ocasiões de uma elevação do humor e aumento da energia e da atividade (hipomania ou mania) e em outras, de um rebaixamento do humor e de redução da energia e da atividade (depressão).

Nos episódios maníacos verifica-se a presença de uma elevação do humor fora de proporção com a situação do sujeito, podendo variar de uma jovialidade descuidada a uma agitação praticamente incontrolável. Esta elação se acompanha de um aumento da energia, levando à hiperatividade, um desejo de falar e uma redução da necessidade de sono. A atenção não pode ser mantida, e existe frequentemente uma grande distração. O sujeito apresenta frequentemente um aumento da autoestima com ideias de grandeza e superestimava de suas capacidades. A perda das inibições sociais pode levar a condutas imprudentes, irrazoáveis, inapropriadas ou deslocadas.

Nos episódios depressivos típicos o paciente apresenta um rebaixamento do humor, redução da energia e diminuição da atividade. Existe alteração da capacidade de experimentar o prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de

concentração, associadas em geral à fadiga importante, mesmo após um esforço mínimo. Observam-se em geral problemas do sono e diminuição do apetite. Existe quase sempre uma diminuição da autoestima e da autoconfiança e frequentemente ideias de culpabilidade e ou de indignidade, mesmo nas formas leves. O humor depressivo varia pouco de dia para dia ou segundo as circunstâncias e pode se acompanhar de sintomas ditos “somáticos”, por exemplo, perda de interesse ou prazer, despertar matinal precoce, várias horas antes da hora habitual de despertar, agravamento matinal da depressão, lentidão psicomotora importante, agitação, perda de apetite, perda de peso e perda da libido.

Não se trata de doença ocasionada pelo trabalho.

O médico assistente, Dr. A. K., registrou no dia 23/10/2015, após oito meses de atendimento, que, depois de firmar o diagnóstico de um Transtorno afetivo bipolar, entrou em contato com a Dra. R. G. T. para esclarecer “que o distúrbio da paciente C.” não guardava relação com o trabalho. Este médico não checkou a emitir atestados com o diagnóstico definitivo, uma vez que a Autora abandonou o tratamento com ele em 03/11/2015, mais de seis meses antes da demissão.

Mais importante do que isto, em todo o prontuário médico do Dr. A. K., que registra nove meses de acompanhamento, não há qualquer referência ao trabalho como tendo algum papel desencadeante do quadro emocional da Autora. Não existe qualquer relato de situação traumática no ambiente de trabalho, apenas o início da doença da Autora aos 33 anos de idade, concomitante com situações ordinárias de trabalho. [sublinhei]

O perito, então, assim concluiu (ID. 458C277 – Pág. 8).

A Autora é portadora de um Transtorno afetivo bipolar (CID-10 F31). Não se trata de doença ocasionada pelo trabalho. O quadro clínico da Autora não decorre de acidente do trabalho ou de entidade mórbida àquele equiparada. Não há incapacidade para o trabalho.

A autora impugnou o laudo (ID. 4bb0be5), com as mesmas alegações constantes nas razões recursais.

Não houve complementação ao laudo, tampouco foi produzida prova oral.

A sentença não comporta reforma.

No caso, verifico que o perito médico foi taxativo ao indicar a inexistência de nexos causais entre a patologia desenvolvida pela autora e o trabalho. Verifico, também, que nem sequer é possível admitir que o trabalho na ré teria atuado como concausa para a surgimento da doença ou seu agravamento, considerando a referência constante do laudo sobre o trabalho do médico A. K., que acompanhou a autora por cerca de nove meses, de que “*não há qualquer referência ao trabalho como tendo algum papel desencadeante do quadro emocional da Autora. Não existe qualquer relato de situação traumática no ambiente de trabalho, apenas o início da doença da Autora aos 33 anos de idade, concomitante com situações ordinárias de trabalho*”.

Nesse caminho, quanto às alegações recursais acerca do trabalho do referido médico, Dr. A. K., reporto-me, no aspecto, aos bem lançados fundamentos da sentença, os quais adoto como razões de decidir (ID. 643C193 – Pág. 4):

As acusações da autora quanto à qualidade do atendimento que lhe foi prestado pelo seu médico assistente, Dr. A. K., não tem o condão de desabonar o parecer emitido pelo profissional.

Primeiro, porque muitas das acusações dizem com a ausência de resultados, entretanto, consabido, os serviços médicos não se qualificam como uma obrigação de resultado. O profissional médico, salvo específicas situações, como na área de cirurgia plástica, não se compromete (e nem poderia) a entrega de um resultado, mas sim de um serviço da forma mais diligente possível. Segundo, as acusações não restaram comprovadas. E, terceiro, as acusações ao Dr. A. apenas foram feitas depois de as considerações do referido médico terem sido relevantes para o afastamento, no laudo pericial produzido neste feito, da tese defendida pela autora de doença relacionada ao trabalho.

Diante desse quadro, reputo irrelevantes as circunstâncias apontadas no recurso, relacionadas às condições de trabalho na ré – excesso de carga de trabalho, escalas de plantões, prestação de horas extras e cumulação de funções –, porque, além de inexistir nos autos prova acerca de tais situações, o perito médico referiu expressamente ser a autora portadora de transtorno afetivo bipolar (CID-10 F31), não ocasionada pelo trabalho desempenhado na ré.

Nesse contexto, concluo que efetivamente não há prova quanto à relação do trabalho com o desencadeamento ou agravamento do quadro psiquiátrico revelado pela autora, valendo registrar que não houve nenhum evento traumático sofrido pela empregada, prévio ou concomitante ao trabalho, que tenha sido narrado ao perito médico. Ainda, reitero que o perito médico não diagnosticou a predominância de sintomas que pudessem caracterizar quadro relacionado ao

trabalho, o que reforça a conclusão de que não foram as condições de trabalho que desencadearam a referida patologia, uma vez que os fatores ambientais aptos a ensejá-la são de origem precoce e de grande magnitude, não se enquadrando neste conceito eventuais dificuldades ocorridas no trabalho.

Diante do exposto, mantenho a conclusão do Juízo de origem quanto à não caracterização do nexos causal ou mesmo concausal entre a patologia e o trabalho prestado à ré, o que afasta o direito às indenizações por danos materiais e moral vindicadas pela autora. Igualmente, não há falar em garantia provisória no emprego, pois mantida a conclusão quanto à ausência de relação entre o trabalho e a doença, resultando inaplicável ao caso o art. 118 da Lei 8.213/91. Registro que, diversamente do que defende a autora, ela não estava incapacitada para o trabalho quando foi dispensada, conforme evidencia o laudo médico confeccionado pelo perito do INSS (ID. 32961E6 – Pág. 5), que, com base no exame realizado em 23.05.2016 e à vista do laudo médico juntado no ID. 7Ada5a3 – Pág. 13 e datado de 11.05.2016, concluiu que a **"Requerente não comprova nem por exame físico de hoje e nem por documentação médica apresentada incapacidade laborativa atual"**, o que foi confirmado pelo perito do Juízo, que concluiu que **"Não há incapacidade para o trabalho."** Assim, não apontando a autora qualquer outra irregularidade apta a afastar a validade da dispensa, não há falar em reintegração ao emprego, cumprindo manter a sentença também no aspecto.

Mantida a sentença de improcedência da ação, resultam indevidos os honorários assistenciais vindicados.

Provimento negado.

Processo n. 0022132-66.2016.5.04.0030 ROT

Wilson Carvalho Dias – Desembargador-Relator

Publicação em 26/11/2019 – 7ª Turma

Processo n. 0021007-19.2016.5.04.0271 RO

EMENTA: DESPEDIDA DE EMPREGADO PÚBLICO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. MOTIVAÇÃO. *O não atingimento da pontuação mínima exigida nas avaliações de desempenho do empregado público admitido mediante contrato de experiência, após sua aprovação em concurso público, é considerado como motivação para a extinção do contrato de trabalho, sendo legítima a despedida.*

[...]

II – MÉRITO

1. NULIDADE DA DISPENSA. AUSÊNCIA DE MOTIVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO

O reclamante investe contra a sentença que não reconhece a nulidade da sua despedida, por ausência de motivação, e indefere, em consequência, o pedido de reintegração no emprego. Defende ser empregado público, considerando que a reclamada é uma fundação que faz parte da Administração Pública Indireta, tendo sido contratado mediante aprovação em concurso público, razão pela qual sustenta a necessidade de motivação para a rescisão contratual, o que não foi observado pela reclamada. Defende que, segundo a decisão proferida pelo STF, no julgamento do recurso extraordinário nº 589.998, *é obrigatória a motivação da dispensa unilateral de empregado por empresa pública e sociedade de economia mista tanto da União, quanto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de modo a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir*. Aduz que o término do contrato de experiência invocado pela reclamada como justificativa não a exime do dever de motivação da rescisão. Argumenta que, mesmo havendo previsão no edital quanto à observância do regime celetista, a contratação de servidores públicos mediante concurso público deve respeitar o estágio probatório previsto na Constituição Federal, sendo vedadas a contratação por prazo determinado e a despedida sem prévio processo administrativo. Advoga, ainda, a inexistência de provas nos autos de que a reclamada tenha sido clara quanto à exigência do atingimento de, no mínimo, 75 pontos nas avaliações às quais foi submetido, tampouco de que tenha sido informado dos critérios utilizados. Colaciona jurisprudência e postula a reforma da decisão monocrática, com o deferimento, ainda, de reparação de dano moral. Examina-se.

O reclamante narra, na petição inicial, ter sido admitido pela reclamada para exercer o cargo de Auxiliar de Segurança, em 1º.12.2014, após aprovação em concurso público anunciado no edital nº 01/2014. No entanto, informa ter sido despedido, em 1º.03.2015, sem a necessária motivação, após três entrevistas de avaliação, em relação às quais não lhe foi oportunizado o exercício do contraditório e da ampla defesa. Defende que reclamada não cumpriu a legislação específica, que determina a instauração de regular processo administrativo para a dispensa de empregados públicos, razão pela qual postula a declaração de nulidade da sua despedida, com a consequente reintegração ao emprego. A reclamada, por sua vez, sustenta que o reclamante foi dispensado ao final do prazo do contrato de experiência, por não atingir a pontuação mínima exigida nas primeiras avaliações às quais foi submetido, aduzindo que tais avaliações, por si só, bastam para motivar sua despedida, ainda mais em se tratando de contrato de experiência e sendo insatisfatório o resultado das referidas avaliações. Argumenta que não há falar em impossibilidade de exercício do contraditório e da ampla defesa pelo reclamante, porquanto participou das suas avaliações, sem registrar qualquer impugnação ou discordância. Pondera,

por fim, que, embora o reclamante tenha sido admitido após aprovação em concurso público, tal fato não induz à expectativa de estabilidade no emprego público, uma vez que estava submetido às normas celetistas.

A propósito, a Lei Municipal nº [...], de [...], alterada pela Lei [...], que regulamenta a Fundação reclamada, prevê, no seu art. 19, § 3º, a possibilidade de contratação de pessoal técnico imprescindível ao desempenho das suas atividades, mediante processo seletivo público simplificado, por meio de contrato determinado, nos seguintes termos (Id fe0793d, pág. 10):

[...]

§ 3º A Fundação poderá contratar pessoal técnico imprescindível ao exercício de suas atividades, por prazo de até 12 (doze) meses, mediante processo seletivo público simplificado, nos termos do disposto no seu Estatuto e demais atos da Diretoria Executiva, podendo haver prorrogação, desde que esta não ultrapasse o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses de duração, exclusivamente em casos de ações e programas de prazo determinado.

[...]

No caso dos autos, após ter prestado o concurso público anunciado no edital nº 01/2014 (Id ad4506b), o reclamante ingressou na reclamada em 1º.12.2014, mediante contrato de experiência, para exercer as funções de Auxiliar de Segurança, pelo prazo certo de 90 dias. À vista da cláusula segunda do referido contrato, constata-se que há expressa previsão de que, após o transcurso do prazo, o contrato de trabalho passaria a vigorar por tempo indeterminado, caso o empregado fosse aprovado no período de experiência. (Id 55377a3). Igualmente, destaca-se que o edital do concurso ao qual foi submetido o reclamante prevê, no item 11.5 (Id ad4506b, pág. 42), que *Os candidatos contratados, após o período de experiência contratual legal, quando serão avaliados mensalmente, sofrerão avaliações individuais pelo período de um ano. Após este prazo, as avaliações serão adequadas aos processos de promoção do PECS.* Ademais, como afirma a reclamada, o documento denominado **INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO** (Id 288a284), consigna que o reclamante foi submetido a três avaliações de desempenho, em 30.12.2014, 29.01.2015 e 26.02.2015, atingindo 66, 72 e 76 pontos, respectivamente, razão pela qual, uma vez encerrado o prazo do contrato de experiência, foi notificado da sua dispensa (Id 145c503). Ressalta-se que o referido documento, que inclusive está firmado pelo autor, rechaça sua alegação de que a reclamada não tenha sido transparente quanto aos critérios utilizados, pois, como se pode ver, se tratam de critérios objetivos de avaliação, com somatório simples de pontos. Em relação ao desconhecimento invocado pelo reclamante da média mínima de 75 pontos para que não houvesse a ruptura

do contrato ao final do período de experiência, destaca-se que no documento do Id 353034f, intitulado *INFORMAÇÕES IMPORTANTES*, juntado ao autos pelo próprio reclamante, no item *Contrato de Trabalho*, consta expressamente que *o funcionário terá um contrato de experiência de 3 meses, após isso podendo ser renovado. Durante esse período de 3 meses serão feitas avaliações com os coordenadores de cada setor (mensais) e após serão feitas novas avaliações (mensais ou semestrais) durante 1 ano. A soma das 3 primeiras avaliações deverá ser de 75 pontos para que o contrato seja renovado.* Ainda, não há comprovação nos autos de que, como assegura o reclamante, a reclamada tenha fornecido cópia das avaliações apenas por ocasião do seu desligamento, ônus que a ele incumbe, nos termos do art. 818, I, da CLT. Ademais, como é asseverado pela Fundação reclamada, não lhe foi negado o exercício do contraditório e da ampla defesa, uma vez que o reclamante poderia ter se insurgido em relação às avaliações durante o procedimento, ou mediante memorando, ou abertura de expediente administrativo na unidade de gestão de pessoal da Municipalidade, do que não há comprovação no processo. Acerca da matéria, já se pronunciou este Tribunal, em julgamento proferido por sua 8ª Turma, cujos judiciosos fundamentos se transcrevem abaixo e se acrescem às razões de decidir do presente julgado, *verbis*:

[...]

No caso, ainda, as alegações da recorrente para afirmar a nulidade da despedida cingem-se a: i) 'não foi tratada com isonomia perante os demais colegas'; ii) 'não foi bem e corretamente acompanhada quando da realização de seu estágio'; iii) 'não lhe foi disponibilizado Estudo Continuo, uma das formas e condições da avaliação prevista no edital do concurso'; e iv) a pessoa designada para acompanhar e orientar o seu trabalho foi admitida pelo mesmo concurso, com classificação inferior à sua, não sendo apta a lhe supervisionar, porquanto também em estágio probatório, além de nem sempre estar presente nos seus turnos de trabalho ID. F97a94d – Págs. 1/2). Não há prova apta a evidenciar as alegações da recorrente quanto à ausência de isonomia; de que não teria sido corretamente acompanhada; assim como de que não teria sido disponibilizado 'estudo continuado' (o que, diferentemente do alegado pela recorrente, sequer é mencionado no edital). Além disso, o fato de a empregada sua avaliadora ter sido admitida no mesmo concurso não pode, por si só, ser reputado irregular, uma vez que ocupava o cargo de coordenadora.

Nesse sentido, considerando o vínculo de emprego constituído sob o regime celetista (art. 19, caput, da Lei Municipal 3.684/2015 – ID. B03b3f5 – Pág. 6), não há falar em nulidade da extinção do contrato de trabalho havido no

fim do prazo estabelecido de 90 dias e com fundamento em avaliações funcionais insuficientes.

O Instrumento de Avaliação de Desenvolvimento juntado aos autos (ID. 7Ae24df – Pág. 1/2), dá conta de que a recorrente não atendeu aos critérios de atribuições do cargo, comprometimento e desenvolvimento, avaliados durante todo o período do contrato de experiência, motivo pelo qual não foi prorrogado. O pressuposto fático que ensejou a despedida da recorrente foi a insuficiência no desempenho de suas funções, verificada por meio dos relatórios de avaliação, ou seja, a reclamada praticou o ato administrativo referente à despedida do recorrente plenamente amparado em um motivo, qual seja, a insuficiência de desempenho. Impende mencionar que é atributo do ato administrativo a presunção de legitimidade, de sorte que o ato obriga o administrado por ele atingido e produz, de plano, os efeitos que lhe são próprios, sem necessidade da manifestação ou validação de outro órgão. Por conta desse atributo, o ônus da prova da existência de vício no ato administrativo é de quem o alega, porque os fatos que a Administração declara terem sido causa para a prática do ato são presumidos relativamente verdadeiros. Dessa forma, cabia à recorrente demonstrar que as avaliações realizadas pela ré não estavam de acordo com o trabalho que realizou e suas aptidões para o cargo, ônus do qual não se desincumbiu a contento. Nesse sentido, em caso análogo, o seguinte precedente este Tribunal:

'FUNDAÇÃO [...]. DESPEDIDA. MOTIVAÇÃO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. A dispensa de empregada de Fundação que presta serviço público e integra a Administração Indireta Municipal, admitida mediante contrato de experiência, após a aprovação em concurso público, não se reveste de irregularidade quando motivada pelo desempenho insatisfatório da trabalhadora ao final do período avaliado. Ausência de contrariedade à decisão proferida pelo STF no RE 589.998/PI e à Súmula 247 do TST. Apelo não provido. (TRT da 04ª Região, 9A TURMA, [...], em 11/09/2014, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo – Relatora. Participaram do julgamento: João Alfredo Borges Antunes De Miranda, Lucia Ehrenbrink).' Nesse estado de coisas, não se constata a alegação de ilegalidade da despedida, sendo, de consequência, indevida a reintegração ao emprego e a conversão do contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado. Nego provimento. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 14/09/2018, Desembargador João Paulo Lucena)

Por fim, não se desconhece a decisão do STF, proferida no RE nº 589998, com repercussão geral, em que é adotado o entendimento de que é obrigatória a motivação para a despedida dos empregados de empresas estatais e sociedades de economia mista, tanto da União quanto dos estados, e do Distrito Federal. Entretanto, no caso dos autos, o contrato de trabalho do reclamante era por prazo certo, com previsão apenas da possibilidade de ser prorrogado por prazo indeterminado, no caso de ser cumprido o requisito da pontuação mínima nas avaliações, o que não ocorreu. Sendo assim, o caso em exame não trata da mesma situação julgada pelo Supremo, não se verificando a existência de qualquer ilegalidade no ato de extinção do contrato de trabalho do reclamante. Portanto, não há falar na nulidade da despedida, com sua reintegração no emprego, tampouco no pagamento da reparação de dano moral, se impondo a manutenção da sentença recorrida, por seus próprios fundamentos.

Ante o exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário do reclamante.
[...]

Processo n. 0021007-19.2016.5.04.0271 RO

Cleusa Regina Halfen – Desembargadora-Relatora

Publicação em 08/07/2019 – 10ª Turma

Processo n. 0021277-25.2017.5.04.0007 ROT

EMENTA: EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. VERBAS RESILITÓRIAS. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. *Sendo incontroverso o direito dos empregados substituídos ao pagamento das verbas resilitórias devidas e não comprovada a devida habilitação dos créditos junto ao processo de recuperação judicial, impõe-se afastar a extinção do processo sem resolução de mérito por ausência de interesse processual e condenar a demandada ao pagamento das parcelas devidas.*

[...]

I – RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO AUTOR.

1. VERBAS RESCISÓRIAS. INTERESSE PROCESSUAL. CRÉDITOS TRABALHISTAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

Insurge-se o autor contra a extinção do processo, sem resolução de mérito, por ausência de interesse processual, quanto aos pedidos “d” e “e” da inicial. Alega que, nos termos do parágrafo 2º do art. 6º da Lei 11.101/05, resta evidente que a competência para reclamações trabalhistas de empregados

da empresa em recuperação judicial é da Justiça Trabalhista até o momento da liquidação do pedido, cabendo ao Juízo Universal, competente para julgar a ação de recuperação judicial, tão somente incluir os valores declarados como devidos em sentença no plano e executá-los. Assevera que a sentença fundamentou-se em documento produzido unilateralmente pela ré, que incluiu no plano de recuperação judicial valores com os quais sequer se sabe se realmente condizem com aquilo que é de fato devido aos substituídos. Afirma ter ajuizado a demanda tendo em vista que, além de gerar título executivo judicial com a sentença de procedência do pedido, poderá, mediante a devida análise das provas produzidas no feito, ver declarada a obrigação de pagar correspondente às verbas rescisórias realmente devidas aos substituídos. Argumenta que o trânsito em julgado da ação de conhecimento gerará o acobertamento da demanda pela coisa julgada material, com o que se tornará inquestionável o reconhecimento da dívida trabalhista da reclamada com os substituídos processuais, efeito jurídico que gera segurança para estes em caso de descumprimento do plano de recuperação judicial pela ré. Assevera que possui nítido interesse processual na demanda, no que diz respeito ao pedido de reconhecimento e pagamento de verbas rescisórias pela reclamada, uma vez que quer ver reconhecido o débito quanto a tais parcelas, bem como liquidado o montante efetivamente devido para cada um dos substituídos. Requer o julgamento do mérito dos pedidos “d” e “e”, conforme o art. 1.013, §3º, CPC/2015, com a condenação da ré ao pagamento **a)** das verbas rescisórias dos substituídos, tais como: saldo de salários com o adicional de insalubridade, aviso prévio proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina proporcional, pagamento da multa de 40% do FGTS e; **b)** da indenização normativa de 30 dias de salário para as substituídas P. U. C. e V. J. M. Sucessivamente, requer o retorno dos autos à origem, para que o mérito da questão seja julgado.

O Juízo de origem assim decidiu:

1.3. DAS CONDIÇÕES DA AÇÃO – INTERESSE PROCESSUAL

Postula o Sindicato autor a condenação da ré ao pagamento das verbas resilitórias dos substituídos, acrescidas do FGTS e indenização de 40%, além das multas dos artigos 467 e 477 da CLT. Postula também o pagamento de indenização normativa por tempo de serviço para as substituídas P. U. C. e V. J. M.

A reclamada contesta, aduzindo que os valores resilitórios dos substituídos já foram habilitados no plano de recuperação judicial. Impugna a pretensão ao pagamento da multa do art. 467 e 477 da CLT, aduzindo não serem aplicáveis à empresa em recuperação judicial.

O Sindicato autor junta os TRCTs dos substituídos nas fls. 20, 24, 29, 35 e 40. Friso, inclusive, que em relação às substituídas P. e V., o valor da indenização adicional por tempo de serviço prevista em norma coletiva está contemplada na rubrica

“95.3 Aviso Proporc Tempo de Serviço” dos respectivos TRCTs, no valor de 30 (trinta) dias de salário, não se confundindo com o aviso prévio proporcional, que está adimplido na rubrica “69 Aviso Prévio Indenizado”.

A reclamada, a seu turno, junta a lista de credores habilitados no seu plano de recuperação (fls. 113-128), nos quais consta a habilitação das verbas rescisórias de todos os substituídos como Créditos Trabalhistas (fls. 113-115). Os valores habilitados dos substituídos no plano de recuperação é superior ao montante líquido que consta nos TRCTs, depreendendo-se, pois, estarem contemplados também os reflexos em FGTS e a indenização de 40% do FGTS. Friso que o reclamante não apresentou diferenças de valores em sua manifestação das fls. 134-135.

São condições da ação segundo o CPC/2015: o interesse processual e a legitimidade de parte.

Verifica-se o interesse processual quando a ação intentada é o meio útil e necessário para o autor obter a tutela pretendida.

Ovídio Baptista da Silva (in Curso de Processo Civil: processo de conhecimento, volume I, 5. ed. rev. e atual., 2. tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001. p.106-107), citando Liebman, ao abordar sobre o interesse processual, ressalta a necessidade da existência do conflito de interesses e registra:

“fora do processo é a situação de fato que faz nascer no autor interesse de pedir ao juiz uma providência capaz de resolvê-lo. Se não existe o conflito ou se o pedido do autor não é adequado para resolvê-lo, o juiz deve recusar o exame do pedido como inútil, antieconômico e dispersivo”.

No caso, não se evidencia a ocorrência de um conflito, de uma pretensão resistida, que enseje a necessidade de tutela estatal. A reclamada confirma a existência dos créditos rescisórias e FGTS com indenização de 40% em relação aos substituídos a serem adimplidos, comprovando a habilitação destes no plano de recuperação judicial, em conformidade com a previsão legal da Lei 11.101/05, haja vista o acolhimento da sua pretensão de decretação de Recuperação Judicial.

O resultado final do pronunciamento deste Juízo acerca da condenação ao pagamento das verbas resilitórias com FGTS e indenização de 40% seria a habilitação de tais créditos junto ao plano de recuperação judicial da ré, o que já ocorreu.

Logo, pelas razões acima teladas, o presente feito mostra-se desnecessário para a perfectibilização das pretensões acima analisadas, pelo que carece a parte autora de interesse processual, razão porque extingo, ex officio, os pedidos “d” e “e” da inicial, fulcro no inciso VI do art. 485 do CPC/15.

Friso que as guias para saque do FGTS e encaminhamento do Seguro-Desemprego já foram deferida em antecipação de tutela (fls. 58 e 67), a qual mantenho na íntegra. – ID. 27A1a7c – Pág. 3 e 4.

Em que pese a razoável fundamentação da sentença, verifico que, embora a reclamada tenha admitido em defesa ser devedora das verbas resilitórias aos substituídos, a informação de que os créditos já estariam habilitados junto ao processo de recuperação judicial da primeira reclamada não foi cabalmente comprovada nos autos.

Ainda que o Sindicato não tenha apresentado diferenças em sua manifestação sobre a defesa, a lista de credores juntada no ID. 1ad881f configura documento unilateral, não havendo qualquer elemento que comprove se tratar de cópia da relação de credores efetivamente juntada no processo de recuperação judicial. Desse modo, considero que remanesce o interesse processual dos substituídos na constituição de seus créditos por meio de título executivo judicial, não sendo o caso de extinção do processo sem resolução de mérito.

De qualquer forma, ressalto que, na eventualidade de a empregadora já ter habilitado os créditos devidos em favor dos substituídos conforme alega, basta sejam estes abatidos dos créditos constituídos com a presente ação, a fim evidentemente evitar o enriquecimento indevido.

Logo, ação deve prosseguir até a apuração dos créditos dos substituídos, momento em que também será oportuna a inscrição do crédito na recuperação judicial, procedendo-se aos devidos abatimentos de valores eventualmente já pagos. Esta é a lição dos parágrafos 1º e 2º do art. 6º da Lei 11.101/05, *in verbis*:

“Art. 6º A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial suspende o curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário.

§ 1º Terá prosseguimento no juízo no qual estiver se processando a ação que demandar quantia ilíquida.

§ 2º É permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho, mas as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro geral de credores pelo valor determinado em sentença”.

Dessa forma, considerando a natureza da demanda e os elementos de prova já constantes dos autos, entendo possível o exame da matéria neste grau de jurisdição, mormente tendo em conta o direito fundamental do jurisdicionado à razoável duração do processo, *ex vi* do art. 5º, LXXVIII, da CR. Nesse sentido é o entendimento consubstanciado na Súmula 393 do TST:

RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 1.013, § 1º, DO CPC DE 2015. ART. 515, § 1º, DO CPC DE 1973. (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I – O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC de 2015 (art. 515, §1º, do CPC de 1973), transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao capítulo impugnado.

II – Se o processo estiver em condições, o tribunal, ao julgar o recurso ordinário, deverá decidir desde logo o mérito da causa, nos termos do § 3º do art. 1.013 do CPC de 2015, inclusive quando constatar a omissão da sentença no exame de um dos pedidos.

Por conseguinte, analisando a questão de fundo, observo que na defesa a ré limita-se a alegar que os créditos devidos aos empregados substituídos foram habilitados na recuperação judicial, afigurando-se incontroversa a existência dos créditos postulados na inicial.

Nessa linha, impõe-se dar provimento ao recurso ordinário do Sindicato autor para, afastando a extinção do processo sem resolução de mérito, condenar a reclamada a pagar a) saldo de salários com o adicional de insalubridade, aviso prévio proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, gratificação natalina proporcional e indenização compensatória de 40% do FGTS a todos os substituídos na presente ação; b) indenização normativa de 30 dias de salário para as substituídas P. U. C. e V. J. M. Os

valores serão apurados em liquidação de sentença, autorizada a dedução dos valores eventualmente já pagos sob os mesmos títulos junto ao processo de recuperação judicial.

[...]

Processo n. 0021277-25.2017.5.04.0007 ROT

Fernando Luiz de Moura Cassal – Desembargador-Relator

Publicação em 03/12/2019 – 6ª Turma

Processo n. 0020145-73.2018.5.04.0531 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO EM EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA SOBRE IMÓVEL. FRAUDE À EXECUÇÃO. *Caso em que os elementos constantes dos autos não socorrem a tese da inicial do terceiro embargante, na medida em que a transferência da propriedade do imóvel e o respectivo pagamento ocorreram quando já registrada na matrícula a penhora do imóvel. A promessa de compra e venda firmada em data anterior à averbação da penhora, com previsão de pagamento apenas com a escritura pública de transferência do imóvel, não tem força para caracterizar a transferência da propriedade (art. 108 do Código Civil). Agravo de petição do terceiro embargante não provido.*

[...]

II – MÉRITO

Fraude à Execução. Terceiro Adquirente de Boa-fé

O Magistrado a quo julgou improcedentes os embargos de terceiro, declarando, para todos os fins, que a alienação do imóvel de matrícula [...] (Registro de Imóveis de [...]RS), dos sócios executados para o terceiro embargante, deu-se em evidente fraude à execução. Citando o artigo 792 do CPC e a Súmula 375 do STJ, assim como a prova constante dos autos, entendeu haver elementos mais do que suficientes para que se possa concluir que houve fraude à execução por parte dos sócios R. M. C. e F. F., e que o terceiro adquirente, A. C., não se trata de adquirente de boa-fé. Referiu que ainda que as testemunhas ouvidas tenham supostamente corroborado as alegações da inicial, trata-se de prova frágil e incapaz de infirmar as conclusões já obtidas, decorrentes da robusta prova documental constante dos autos.

O terceiro embargante recorre. Pondera que a decisão agravada lança meras presunções, que sequer foram levantadas pelo agravado. Menciona que a ocorrência de um erro material no direcionamento de uma ação não pode servir como base para se presumir a má-fé de uma pessoa e permitir a constrição de

seus bens de forma absolutamente arbitrária e contrária às provas constantes nos autos. Afirma não ter agido de má-fé. Refere que na data de 20 de março de 2013 firmou contrato de promessa de compra e venda com F. S. F. e R. M. C., no qual se comprometeu a pagar o montante de R\$1.115,000,00, pela propriedade de 137,6 hectares de terra, através de ordens de pagamento, as quais, somente a instituição financeira que as emitiu poderá comprovar a quem foram destinadas. Salieta que a cláusula terceira do contrato taxativamente condiciona a outorga da escritura pública à extinção do condomínio existente na área de terra em questão, a qual foi perfectibilizada apenas no ano de 2014. Em decorrência, diz que a escritura pública de compra e venda somente foi averbada em março de 2014, informando que o imóvel já havia sido quitado, que estava desembaraçado e que haviam sido apresentadas todas certidões negativas legalmente necessárias. Aduz que em razão da nota de impugnação apresentada pelo Sr. Tabelião é que não foi possível, naquela data, a averbação da compra, a demonstrar que a demora na regularização da situação do imóvel independeu da vontade do agravante. Sustenta que todos os fatos transcritos foram corroborados pelas testemunhas ouvidas no presente processo. Alega que tanto a prova documental quanto oral não deixam dúvidas que o agravante adquiriu o imóvel com total boa-fé. Salieta que não há qualquer ditame legal que obrigue o comprador – mesmo sendo ele um advogado – a expedir certidões negativas dos proprietários do bem, principalmente como no caso em tela, em que a Estância possui CNPJ próprio que se encontrava livre de ônus de qualquer natureza, conforme informado pelo Sr. Tabelião, possuidor de fé pública. Advoga que o nome dos executados, em que pese estivessem cadastrados no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, não foram incluídos no Cadastro Nacional de Indisponibilidade de Bens – CNIB –, caso contrário, haveria uma averbação de indisponibilidade no Registro do Imóvel, o que inexistente. Invoca a Súmula 375 do STJ, o art. 792, §2º, do CPC, a Súmula 84 do STJ e o art. 5º, XXII, da CF. Acrescenta que não há como se reconhecer a existência de fraude à execução, já que, ao tempo da assinatura do contrato de promessa de compra e venda não havia ônus ou registro de qualquer restrição ou penhora sobre o bem. Argumenta, por fim, que frente à inexistência de prova cabal acerca da má-fé do agravante, deve ser presumida a boa-fé na aquisição do bem, devendo ser descaracterizada a suposta fraude à execução e anulada a penhora. Reproduz julgados que entende amparar sua tese.

Analiso.

Trata-se de embargos de terceiro aforados por A. C. em virtude de penhora levada a efeito sobre o imóvel de matrícula nº [...] do Registro de Imóveis de [...], nos autos do processo nº [...], alegando, em síntese, a aquisição de boa-fé do bem, o que é rechaçado pelo embargado/exequente.

Relativamente à execução em face da qual resultou o ato de constrição judicial atacado pelo terceiro embargante, ora agravante, registro que, conforme

informações constantes destes autos, bem como daquelas obtidas em consulta processual junto à página eletrônica deste Tribunal na rede mundial de computadores, o embargado ajuizou **reclamatória trabalhista em desfavor de Frigorífico P. S/A e Frigorífico R. Ltda (nº [...]) na data de 02/05/2003**. No decorrer da execução do processo principal, foi esta **direcionada aos sócios F. S. F. e R. M. C.**, conforme decisão de **04/05/2011**. Após, foi determinada a penhora sobre a fração ideal pertencente à **Estância T. F. Ltda** (“R-33-2263”), a qual tem como únicos sócios F. S. F. e R. M. C., conforme decisão datada de 02/08/2011. A penhora foi formalizada em **21/09/2011** (certidão e auto de penhora de IDs. 09598a4 e 5bfaaf7), sendo que o registro da construção na matrícula do bem se deu unicamente em **03/07/2013** (ID. 3Ecaa6d – Pág. 18-19).

Por outro lado, o embargante firmou contrato de promessa de compra e venda do imóvel de matrícula nº 2.263, de propriedade da pessoa jurídica Estância T. F. Ltda., com firma reconhecida em **abril de 2013** (ID. 56A0ef2 – Pág. 2), ou seja, após a decisão que determinou a penhora do imóvel, mas antes do registro na matrícula do imóvel, a qual ocorreu apenas em 03-07-2013. A referida promessa de compra e venda prevê:

Primeira: A PROMITENTE VENDEDORA se compromete a vender ao PROMITENTE COMPRADOR o imóvel de sua propriedade constituído de uma área de terras com 137,6438 hectares, situada no município de [...], Rio Grande do Sul, conforme descrição na respectiva matrícula junto ao Ofício de Registro de Imóveis da Comarca de [...] sob o nº [...].

*Segunda: Pela aquisição da propriedade, benfeitorias, animais e implementos (conforme relatórios anexos), **PROMITENTE COMPRADOR se compromete a pagar para a PROMITENTE VENDEDORA, na ocasião da outorga de escritura de extinção de condomínio**, a importância de R\$ 1.115.000,00 (um milhão, cento e quinze mil reais) através de ordens de pagamento que, uma vez creditadas outorgam quitação da importância referida. Fica a cargo do comprador o pagamento da comissão de corretagem na ordem de R\$ 100.000,00 e mediante entrega de implementos.*

*Terceira: **A escritura pública do objeto deste contrato será outorgada tão logo seja verificada a extinção do condomínio**, correndo por conta do PROMITENTE COMPRADOR todas as despesas pertinentes, e, por conta da PROMITENTE VENDEDORA todos os encargos vencidos até esta data.*

Quarta: O PROMITENTE COMPRADOR será imitido na posse no dia 21 de março de 2013, que concede a

PROMITENTE VENDEDORA o prazo de 30 dias para retirada de seus pertences.

(...). (ID. 56A0ef2 – Pág. 1). (grifou-se)

A penhora foi realizada nos autos principais e registrada no dia 03-07-2013, conforme consta na matrícula do imóvel (ID. 3Ecaa6d – Pág. 18), sendo o registro da compra e venda realizado na matrícula do imóvel em 22-10-2015, logo na sequência do registro da penhora.

Com efeito, estabelece o art. 792 do CPC:

A alienação ou a oneração de bem é considerada fraude à execução:

I – quando sobre o bem pender ação fundada em direito real ou com pretensão reipersecutória, desde que a pendência do processo tenha sido averbada no respectivo registro público, se houver;

II – quando tiver sido averbada, no registro do bem, a pendência do processo de execução, na forma do art. 828;

III – quando tiver sido averbado, no registro do bem, hipoteca judiciária ou outro ato de constrição judicial originário do processo onde foi arguida a fraude;

IV – quando, ao tempo da alienação ou da oneração, tramitava contra o devedor ação capaz de reduzi-lo à insolvência;

V – nos demais casos expressos em lei.

§ 1º A alienação em fraude à execução é ineficaz em relação ao exequente.

(grifei)

Assim, a fraude à execução caracteriza-se quando a alienação do bem ocorre quando já registrada constrição sobre o bem, ou mesmo quando pendente ação capaz de reduzir o alienante à insolvência. A fraude à execução trabalhista é inexorável e, em razão disso, ineficaz perante o credor trabalhista *ex vi* do inciso IV e do § 1º do art. 792 do CPC.

Por sua vez, o art. 828 do CPC, municia o credor da execução com a possibilidade de averbar no registro do bem, seja ele móvel ou imóvel, certidão comprobatória do ajuizamento da execução. Diante dessa possibilidade, estatui o §4º do mesmo dispositivo que se presume “(...) *em fraude à execução a alienação ou oneração de bens efetuada após a averbação*”.

A propósito, a Súmula 375 do Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, assim dispõe:

Reconhecimento da Fraude à Execução – Registro da Penhora – Prova de Má-fé do Terceiro Adquirente

O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente.

No caso dos autos, o terceiro embargante afirma ter adquirido de boa-fé, na data de 20 de março de 2013, a propriedade do imóvel penhorado na execução principal, consoante busca demonstrar através do “Contrato de Promessa de Compra e Venda” que junta ao ID. 56a0ef2.

Todavia, embora tenha firmado contrato de promessa de compra e venda em abril 2013, o pagamento e a efetiva transferência da propriedade ocorreram apenas em outubro de 2015 (ID. 3Ecaa6d – Pág. 19), com a extinção do condomínio existente, tudo conforme previsto na própria promessa de compra e venda.

Cabe o registro de que a propriedade de bens imóveis com valor superior a trinta vezes o salário mínimo somente pode ser transferida por escritura pública, conforme art. 108 do Código Civil, o que ampara a conclusão de que o bem em discussão foi transferido ao ora embargante depois de já registrada a penhora na matrícula do imóvel, embora o bem já estivesse na posse do “promitente comprador”. Com isso, entendo que o bem estava indisponível para venda no momento em que concluída a negociação de compra e venda – até então havia apenas a posse e a promessa de compra e venda –, situação jurídica que era facilmente verificada pela simples análise do último registro constante na matrícula do imóvel. Outrossim, o fato de haver penhora registrada na matrícula exigia que o “promitente comprador” diligenciasse junto ao juízo que determinou a penhora para formalizar o pagamento em juízo, o que não se mostra fora da normalidade, ainda mais considerando que o “promitente comprador” declara-se como “advogado”.

O fato de o “promitente comprador” apresentar em juízo certidão negativa trabalhista da “promitente vendedora” não afasta a fraude à execução, uma vez que anterior à data de perfectibilização da transferência da propriedade, bem como pelo fato de haver penhora registrada na matrícula do imóvel.

A prova testemunhal não afasta a fraude à execução decorrente da alienação de imóvel com constrição judicial registrada na matrícula.

Por todo o exposto, nego provimento ao agravo de petição do terceiro embargante.

[...]

Processo n. 0020145-73.2018.5.04.0531 AP

Janney Camargo Bina – Desembargador-Relator

Processo n. 0020630-93.2016.5.04.0741 ROT

EMENTA: HORAS EXTRAS. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO. NÃO SUJEIÇÃO DO TRABALHADOR À EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, I, DA CLT. Sendo a atividade externa realizada pelo empregado compatível com a fixação e controle de jornada, não há falar na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, sendo devidas ao trabalhador as horas extras laboradas.

[...]

2. HORAS EXTRAS.

O MM. Juiz, com amparo na prova testemunhal, entendeu que havia possibilidade de controle da jornada de trabalho do autor, e, como a demandada não colacionou os controles de horário, assim decidiu o feito no aspecto:

“Destaco que para que o autor se enquadrasse na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, seria necessário que existisse, efetivamente, a impossibilidade de controle e fiscalização de jornada, e não que ela não fosse fiscalizada por opção do empregador. Diante dos depoimentos prestados e da prova produzida nos autos, especialmente as respostas aos quesitos “1” a “16” do laudo anexado no ID. 322f194, entendo que era possível o controle de jornada do autor pela reclamada.

Quanto à jornada efetivamente realizada pelo autor, entendo que a jornada informada na inicial é excessivamente extensa, sendo frágil o conjunto probatório para comprová-la. Não se desincumbiu o autor de comprovar, também, que não usufruísse integralmente o intervalo intrajornada e que houvesse determinação da ré para sua supressão, de modo que, caso o reduzisse, o fazia por mera liberalidade sua. Assim, com base nas provas produzidas nos autos e no princípio da razoabilidade, condeno a reclamada a pagar horas extras ao autor, arbitrando a seguinte jornada de trabalho, como sendo cumprida pelo reclamante:

a) de segundas a sextas-feiras, das 8h às 18h, com uma hora de intervalo, já computado nesse horário, o tempo de deslocamento para outras cidades e as atividades burocráticas;

b) uma vez por mês, que arbitro ocorresse na primeira segunda-feira de cada mês, das 8h às 18h, com uma hora

de intervalo, devendo ser considerado ainda, além do referido horário, o tempo de deslocamento de sete horas para ida e o mesmo para retorno, decorrente das reuniões que ocorriam em Lages/SC.

Com relação ao tempo de deslocamento constante da alínea “b”, não tendo o autor delimitado os horários das viagens, arbitro que as sete horas para ida ocorriam no domingo em horário diurno, e as sete horas para volta ocorriam na terça-feira em horário diurno, com prejuízo da jornada normal de trabalho do autor nesse dia, tendo em vista não ser crível que o autor retornasse na segunda-feira à noite, como afirma na inicial, e ainda cumprisse sua jornada normal de trabalho no dia seguinte.

Deixo de arbitrar horas extras com relação ao “curso de novos” de que o autor participou, porquanto se depreende dos depoimentos colhidos que o horário de trabalho nesses dias era semelhante ao dos demais dias de trabalho acima arbitrados. Quanto aos deslocamentos relativos a esse evento, por outro lado, torna-se inviável o arbitramento, tendo em vista que o autor não informou na inicial os horários das viagens nem o meio de deslocamento, razão pela qual deixo, igualmente, de arbitrar horas extras quanto a esse ponto.

No que se refere aos coffee breaks, restou comprovado pelo depoimento das testemunhas R. G. e R. R. que tais eventos ocorriam dentro do horário normal de trabalho, não havendo falar, portanto, em pagamento de horas extras.

Serão apuradas como extras as horas excedentes à oitava diária e à quadragésima semanal, tendo em vista que, conforme se infere da ficha de registro de ID. ID. E17f43f – Pág. 2, o autor foi contratado para cumprir jornada de 40 horas semanais. Os valores serão apurados em liquidação, observando os adicionais normativos, caso mais benéficos que os legais. Será observada a Súmula n.º 264 do Egrégio TST, quanto às parcelas integrantes da base de cálculo das horas extras e, em relação ao trabalho realizado em domingos e feriados, a Súmula n.º 146 (critério matemático que contempla o pagamento da dobra dos repousos semanais remunerados postulada pelo autor). Por decorrentes, defiro os reflexos das horas extras em férias acrescidas do terço, gratificações natalinas, repousos remunerados, aviso-prévio e FGTS acrescido de 40%. Rejeito, contudo, os reflexos dos repousos remunerados, já majorados pelas horas extras, nas demais parcelas, por falta de amparo legal e por configurar bis in idem, como dispõe a OJ n.º 394 da SDI I do Colendo TST.

Diante da jornada arbitrada, não há falar em intervalos intrajornadas e interjornadas suprimidos e adicional noturno. Destaco que o autor não se desincumbiu do ônus de comprovar que participasse de jantares de confraternização após as reuniões de equipe e “curso de novos” por determinação da reclamada.” (ID. 9310A9b – Págs. 9/10).

A decisão não comporta reforma.

Importa destacar que o art. 62 da CLT dispõe não estarem abrangidos pelo capítulo referente à duração do trabalho os empregados ocupantes de cargo de gestão (inciso II) e aqueles que exercem atividade externa “incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” (inciso I). Ou seja, estando o empregado enquadrado nas hipóteses estabelecidas nos incisos do art. 62 da CLT não fará jus, em tese, ao pagamento de horas extras.

Todavia – e a partir do expressamente estabelecido no inciso I do referido dispositivo legal –, o só fato de o empregado “desempenhar de atividade externa” não constitui óbice à garantia da justa remuneração pelo trabalho realizado fora dos limites da jornada legal. Isto é, mesmo que o labor seja prestado fora das dependências físicas da empresa, o enquadramento na exceção legal prevista no indigitado dispositivo celetista, norma que excepciona a regra geral que visa tutelar a saúde do empregado e que a ele impõe o pesado ônus de não ter limitação de jornada e de não ser remunerado pelas horas extras eventualmente prestadas, somente é possível quando efetiva e comprovada a impossibilidade de fixação de horário e do respectivo controle por parte do empregador.

Há que se considerar para tanto que, nos dias atuais, além dos conhecidos meios indiretos e combinados de controle de jornada como roteiros pré-definidos, prazos, metas, pontos de encontro e, conforme o caso, tacógrafos, a impossibilidade de controle à distância do empregado via eletrônica, por meio de conexões pela internet, aparelhos móveis de telefonia celular, *paggers*, *notebooks*, *tablets* e de localizadores por satélite (gps), torna-se hipótese cada vez mais rara de ocorrer e, por consequência, de difícil justificação por parte do empregador, titular do ônus desta prova.

Não se pode olvidar que a existência de controle de jornada não só constitui a regra geral diante da exceção do art. 62, I, da CLT, como também a limitação de oito horas para o labor prestado diariamente configura garantia fundamental para o trabalhador na forma do art. 7º, XIII, da CF, ao qual se associam as demais normas regradoras da jornada de trabalho consistentes nos arts. 59, *caput*, 66 e 71 da CLT, na sua totalidade destinadas à proteção da saúde física e mental do trabalhador.

Nessa mesma esteira a doutrina de Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral. Revista Justiça

do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013), ao defender a necessidade de se impedir que o trabalho nos moldes à distância “*converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado*”. Leciona a doutrina referida, ainda, que, reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, é incontornável a necessidade de se adequarem os meios (instrumentos e sistemas de controle de horários) ao fim (preservação da saúde física e psíquica), reforçando tal assertiva o entendimento de que o enquadramento do trabalhador na regra excepcional do art. 62, I, da CLT não pode ser presumido e exige cabal demonstração da inviabilidade da manutenção de controle de jornada por parte do empregador.

Trata-se, portanto, de esclarecimento e atualização quanto ao conteúdo protetivo geral da regra celetista, da década de 1940, à luz das novas tecnologias disponíveis no Século 21, em especial aquelas relacionadas aos meios telemáticos e informatizados de comunicação, comando, controle e supervisão por parte do empregador já reconhecidos pela nova redação dada ao art. 6º da Consolidação e que trata do teletrabalho. Consagra o referido dispositivo legal o entendimento da doutrina e da jurisprudência que, tanto a subordinação jurídica quanto o controle de horário e jornada, podem perfeitamente se dar também à distância mediante a adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa, entendimento de todo aplicável à interpretação da hipótese do art. 62, I, da CLT.

No caso presente, embora estivesse consignado no contrato de trabalho que a prestação de serviço se daria na forma da exceção prevista no art. 62, I, da CLT, tenho que os elementos probatórios constantes dos autos, mormente a prova oral, evidenciam que a ré tinha a possibilidade e, mais do que isso, efetivamente controlava a jornada de trabalho do demandante.

Da prova testemunhal produzida, transcrita na sentença (razão pela qual deixo de transcrevê-la, a fim de evitar tautologia), concluo que a demandada detinha meios de efetivamente controlar a jornada de trabalho do autor, seja por meio dos roteiros de visitas a serem cumpridos, como confessado pelo preposto da ré (ID. 6314907 – Pág. 2), a fim de atender as metas de visitação estabelecidas pela ré, com a obrigatoriedade da notícia de eventuais alterações de roteiros aos supervisores, seja por meio de ferramenta eletrônica (iPad) com a finalidade de registro/controle das visitas realizadas pelos empregados, cujos lançamentos deviam ser realizados diariamente.

Isso considerado, a realidade laboral, tal como bem decidido na sentença, impõe a conclusão de que a jornada de trabalho do autor era, sim, compatível com o controle de jornada, afastando-se a incidência da exceção do art. 62, I, da

CLT, em razão do que é aplicável ao contrato de trabalho em exame o capítulo da CLT referente à duração do trabalho.

Em relação à **jornada de trabalho** praticada pelo autor, considerando os termos da súmula 338 do TST e o teor da petição inicial e da prova oral, tenho que ela foi bem e acertadamente arbitrada, pois em consonância com as declarações das testemunhas, cujos depoimentos foram transcritos na sentença, atendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Portanto, não há falar em **majoração da condenação em relação ao horário de trabalho** quando “em campo” ou pela realização de tarefas burocráticas, sequer pela participação do autor em *coffee breake*, pois as testemunhas R. G. e D. M. declararam que tais atividades ocorriam em horário comercial, dentro da jornada de trabalho, diversamente do quanto declarado pela testemunha R. M. R.

Por outro lado, ainda que as testemunhas R. M. R. e D. M. tenham declarado que eles participaram de “**cursos de novos**”, não houve referência expressa no sentido de que também o demandante tenha deles participado. Cabe destacar que não há nos autos nenhum documento juntado no “Id. e1291c3”, que, segundo o autor, faria prova de sua participação em “cursos de novos”, que ocorriam, segundo as testemunhas, no interior de São Paulo, com duração de duas semanas. Portanto, também rejeito o recurso do autor no aspecto.

Acerca dos **jantares**, as testemunhas R. M. R. e D. M., quando fizeram menção acerca da participação em jantares, declararam que isso ocorreu na ocasião em que participaram dos “cursos de novos”, cursos dos quais não há prova da participação do autor. Não há menção, na prova oral, afora isso, de que o autor tenha participado de reuniões e eventos mensais, ou de que participava de jantares mensais patrocinados pela ré, não havendo amparo ao recurso quanto ao pedido de majoração da jornada para das 08h00min às 23h00min.

A prova oral, igualmente, demonstra que os propagandistas-vendedores gozavam **intervalo intrajornada** de uma hora, sendo exemplo disso o depoimento das testemunhas R. G. e D. M., cabendo ressaltar que, embora a testemunha R. M. R. tenha declarado que fazia intervalo de 40 minutos, seu depoimento não é suficiente, sozinho, para infirmar os depoimentos das demais testemunhas, no sentido de que o intervalo gozado era de uma hora.

Mantida a jornada de trabalho arbitrada na sentença, não há falar em condenação da ré ao pagamento de **intervalo interjornadas** ou de **adicional noturno e reflexo**.

Ainda, fato de o autor cumprir jornada de trabalho de segunda a sexta-feira não é suficiente a atrair a aplicação do **divisor 200**, tampouco a observância

da carga horária semanal de 40 horas, na medida em que demonstrado que o sábado, embora não trabalhado, é dia útil como os demais.

Contudo, no caso específico dos autos, há cláusula expressa no contrato de trabalho no sentido de que a carga horária contratada é de 40 horas semanais, havendo vedação expressa no aludido contrato de prestação de trabalho em horário superior a 40 horas (cláusula XIII, ID. 6184DbA – Pág. 3). Diante disso, é absolutamente acertada a decisão quanto à condenação em horas extras excedentes da 8ª diária e da 40ª hora semanal, bem como a aplicação do **divisor 200** para a apuração das horas extras. Não há falar, em consequência, em violação à súmula 113 do TST.

Por fim, mantida a decisão quanto à aplicação das normas coletivas trazidas aos autos com a petição inicial, nada há a ser reparado na sentença em relação às **diferenças de repouso semanal remunerado**.

Nego provimento a ambos os recursos.

[...]

Processo n. 0020630-93.2016.5.04.0741 ROT

João Paulo Lucena – Desembargador-Relator

Publicado em 16/06/2020 – 4ª Turma

Processo n. 0021480-39.2017.5.04.0701 ROT

EMENTA: HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. CONFIGURAÇÃO. *Os cargos de gestão referidos no art. 62, inc. II, da CLT exigem a outorga de poderes pelo empregador em tal amplitude que permitam ao empregado representá-lo, substituindo-o em sua atuação de administração e condução do negócio. Somente se trabalhar nestas condições, o trabalhador estará excluído das regras gerais de duração do trabalho previstas na CLT, somando-se a tal requisito a percepção de remuneração em patamar mais elevado que os demais empregados (superior ao salário do cargo efetivo acrescido de 40%).*

[...]

I – RECURSOS DAS PARTES (análise conjunta das matérias comuns)

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. CARGO DE GERÊNCIA. ART. 62, II, DA CLT. TRABALHO AOS DOMINGOS. REFLEXOS.

A sentença afastou o enquadramento do autor na exceção do art. 62, II, da CLT, por entender “*que os poderes conferidos ao reclamante não eram suficientes a configurar cargo de gestão, na medida em que decisões importantes*”

ficavam sob o comando da matriz.” Acrescentou que não foi provado o requisito objetivo de pagamento da gratificação (parágrafo único do art. 62). Considerando a ausência de controles da jornada, a Magistrada acolheu os horários de trabalho noticiados na petição inicial, cotejados com a prova oral. Assim, fixou as jornadas como sendo: “*das 12h às 22h20min, de segunda-feira a sábado, bem como em 1 domingo por mês, com intervalo intrajornada de 1 hora, exceto em 15 dias por mês, quando o intervalo intrajornada era de 30 minutos. São exceções a estes horários os meses de dezembro, quando laborou das 11h às 22h30min, de segunda-feira a sábado e em 1 domingo por mês, com fruição de intervalo intrajornada de 1 hora, em metade dos dias, e de 30 minutos, na outra metade dos dias; bem como 1 vez por mês, quando laborava das 09h30min às 18h, em virtude de viagens, além das 9 horas de deslocamento a Porto Alegre.*” Em decorrência, condenou a reclamada ao pagamento de horas extras, com adicional de 50%, assim consideradas as laboradas acima de 8ª diária e da 44ª semanal, considerando os horários fixados; 01h extra, com adicional de 50%, para cada dia em que a jornada ultrapassou seis horas, a título de intervalo intrajornada; adicional noturno, no percentual de 20% sobre o valor da hora normal (ou outro percentual mais benéfico, caso exista ajuste individual ou negociação coletiva juntada aos autos), para todas as horas laboradas em horário noturno (art. 73, § 1º, da CLT). Ainda, na sentença complementar do ID. 3621f99, a Julgadora condenou a ré a pagar o “*repouso semanal remunerado em dobro, consistente em um domingo por mês, em face da ausência da folga compensatória. Considerando o horário de trabalho reconhecido, ou seja, das 12h às 22h20min, as horas extras excedentes da 8ª diária no domingo devem ser remuneradas com o adicional de 100%.*” Por outro lado, indeferiu reflexos porque o pedido foi genérico e inespecífico.

As partes irresignam-se com o decidido.

A reclamada reitera que desde o início da prestação dos serviços o reclamante esteve fora do controle de horário, tendo em vista o cargo de gerência que ocupava. Destaca que o autor exercia cargo de confiança, sendo dispensado do controle de jornada, dada a liberdade outorgada pelo empregador em relação a tomada de decisões, “*compondo assim a auto-gestão em relação ao próprio labor.*” Frisa que durante todo o contrato do trabalho o reclamante teve total autonomia para executar suas tarefas no horário que melhor lhe conviesse, bem como possuía total autonomia para contratar e demitir funcionários, organizar escalas e autorizar as folgas, “*dentro das atribuições que o cargo lhe competia, de acordo com os depoimentos colhidos em fase instrutória.*” Assevera, ademais, que “*na eventualidade do recorrido ter laborado aos domingos e feriados, o respectivo adicional foi devidamente pago pelo recorrente, de acordo com o percentual previsto em CCT, não havendo o que se falar em pagamento de feriados e domingos laborados.*” Destarte, pugna pela exclusão da condenação imposta.

O reclamante requer o provimento do recurso para estender o horário do término do expediente para 22h40min e, sucessivamente, 22h30min, e 23h para as jornadas no mês de dezembro. Referente aos domingos, requer a reforma da sentença para fixar *dois* domingos por mês trabalhados e não compensados, com a respectiva folga. No tocante aos reflexos, entende desnecessário nominar quais seriam eles, porquanto se trata “*de uma decorrência natural, ou melhor, uma consequência legal.*” Invoca o princípio da simplicidade no processo do trabalho. Por cautela, argumenta que o pedido de reflexos deveria ser julgado inepto e não improcedente.

Analiso, por partes.

a) Função de confiança. Art. 62, inc. II, da CLT.

No caso, o reclamante foi contratado em 12.4.2010 como *gerente de loja JR* (contrato de trabalho, ID. bdc69b0), passando a *gerente de loja* em 1º.4.2011 (ID. 48Cdf53 – Pág. 2). Foi despedido sem justa causa em 02.3.2017 (ID. 2f1661c).

Dispõem o art. 62, inc. II, da CLT e seu parágrafo único:

“Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...)

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (...)

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).”

A norma do dispositivo acima transcrito é excepcional e, como tal, deve ser interpretada restritivamente. O contido no inciso II exclui do capítulo referente à jornada de trabalho os gerentes, a ele equiparados os diretores e chefes de departamento ou filial, desde que exerçam cargos de gestão, assim considerados aqueles capazes de influir nos destinos da empresa. Assim, não basta a fidúcia comum, inerente a qualquer contrato de trabalho, e o pagamento de remuneração diferenciada para configuração do cargo de confiança. Essa distinção há de ser feita sob o ponto de vista jurídico-trabalhista, sendo necessário que o empregado possua poderes que pressuponham uma confiança especial, próprios do empregador. Por outro lado, a excepcionalidade do art. 62 da CLT exige prova cabal e robusta, cujo ônus é do empregador.

No caso, a partir do depoimento da preposta do ré e da prova oral, é possível concluir pela ausência da fidúcia especial no exercício da função de *gerente de loja*, durante o período imprescrito.

A preposta da reclamada informou:

“que o reclamante não tinha obrigação de fechar a loja; que os supervisores de crédito ou supervisores de venda fazem o fechamento na ausência do gerente; (...) que o reclamante viajava uma vez por mês, em média; que não havia horário certo para as reuniões, que dependia da pauta; que o gerente pode optar em se deslocar no dia anterior à reunião ou no mesmo dia; se for no dia anterior, são pagas as despesas com hospedagem; que o gerente trabalha, em regra, de segunda a sábado, folgando aos domingos; que se trabalhasse em domingo, tinha folga durante a semana; (...) que o reclamante não tinha poderes para alargar prazos de pagamento; que o reclamante não tinha poderes para conceder créditos acima dos previstos pela reclamada; que tinha poderes para contratar propaganda para as atividades promocionais; ...”.

A testemunha V. S. D., indicada pelo reclamante, declarou:

“que trabalhou na reclamada de 2014 a 2017; que trabalhou no crediário e, depois, como supervisor; que o reclamante era o chefe/gerente da época; que o reclamante era responsável por toda a organização da loja; (...) que o depoente trabalhava das 13h às 22h; que sabe que o reclamante chegava por volta das 11h/12h; que o reclamante saía às 22h; que a loja fechava e ficavam, ainda, de 15 a 30 minutos fazendo atividades internas; que o reclamante fechava a loja; que um supervisor abria a loja; que o reclamante distribuía as atividades na loja; que o reclamante não tinha poderes para conceder créditos além do estabelecido, tampouco dar descontos além dos previstos; que se houvesse algum problema na loja e precisassem resolver, chamavam o reclamante; que o reclamante fazia o intervalo no shopping; que dificilmente conseguia fazer intervalo de uma hora; que “tudo dependia” dele; que ele utilizava um rádio para se comunicar com o pessoal da loja; que os problemas eram comunicados ao reclamante e ele decidia como ia resolver; que ocorreu de o depoente chamar o reclamante pelo rádio; que o trabalho aumenta nos meses de dezembro; que em dezembro saíam quase às 23 horas; que o reclamante participava de reuniões em Porto Alegre; que era comum o reclamante pegar o ônibus

que saía de Santa Maria às 5 horas; que participavam o dia inteiro das reuniões e voltavam no mesmo dia para Santa Maria; que outras vezes, permaneciam em Porto Alegre por dois ou três dias; que quando retornavam de madrugada, não tinham folga e iam trabalhar no mesmo horário; que nas datas comemorativas, o reclamante trabalhava sem gozar folgas; que para admitir, demitir ou aplicar penalidades, o reclamante falava com a Matriz; que o reclamante não tinha poderes para conceder folgas; que o reclamante não fazia escala de férias; que tudo dependia da Matriz (folgas, férias, etc.); (...) que, em média, o reclamante viajava uma vez por mês para Porto Alegre; que pelo que sabe o reclamante sempre trabalhou no mesmo horário; (...) que era da responsabilidade do reclamante fechar a loja à noite, pois ele era responsável pelo fechamento do caixa; que o reclamante não podia dar descontos, alargar prazos; que se a mercadoria estivesse com o preço errado, o reclamante, mediante uso de uma senha, poderia alterar o preço; que não sabe dizer onde fica a Matriz da reclamada; que nunca falava com a Matriz; que é sempre o gerente quem fala com a Matriz.” (sublinhei)

A testemunha F. Z. S., também indicada pelo autor, referiu:

“que trabalhou na reclamada de 18/06/2012 a 14/08/2018; que na maior parte do tempo, o reclamante foi o Gerente; que o reclamante coordenava a equipe; que no caso de necessitar de uma folga, o depoente falava com o reclamante; que o depoente falava com o reclamante sobre as férias; que o depoente trabalhava das 14h às 22h/22h30min; que quando chegava o reclamante já estava trabalhando; que o reclamante saía por volta das 22h30/22h40; que em dezembro o reclamante saía por volta das 23h; que nas épocas de maior movimento o reclamante trabalhava sem folga; que o depoente trabalhou como vendedor e como Chefe de Estoque; que o reclamante não tinha poder para conceder descontos diferentes dos que estavam na etiqueta; que o reclamante não tinha poderes para despedir empregados; que a Matriz é em São Paulo, mas não sabe com quem o reclamante falava na Matriz.” (sublinhei)

A testemunha J. C. A. B., indicada pela ré, assim se manifestou:

“que trabalha na reclamada desde 2010; que o reclamante era o Gerente da loja; que a depoente trabalhava das

9h30min às 17h30min; que o reclamante chegava por volta das 11h/11h30min e saía às 19h30/20h; que nos dias de maior fluxo, o reclamante permanecia até as 22h; que as supervisoras V., C. e M. faziam as funções do reclamante quando ele saía; que perguntado como a depoente conhece o horário de saída do reclamante, pois saía às 17h30min, disse que eventualmente telefonavam para ela por problemas com o ponto eletrônico; que reperguntada, diz que saía da loja às 17h30min; que a depoente era Assistente Administrativo; que o reclamante não tinha poderes para despedir; que na hipótese de desligamento de empregado, o reclamante enviava e-mail para o RH para autorização; que alguns pedidos eram negados pelo RH em razão das datas de desligamento; que o reclamante tinha poderes para advertir os empregados; que o reclamante organizava as escalas e tinha poder para conceder folgas; (...) que o reclamante, quando chegava de viagem à noite, no outro dia ia trabalhar no horário normal; que nas datas comemorativas ocorria de o reclamante trabalhar toda a semana sem folga; que muitas vezes o reclamante não tinha condições de fazer todo o intervalo, pois tinha que resolver questões da loja; que os descontos dados pelo reclamante estão dentro dos limites dados a ele pela reclamada; que o reclamante não podia conceder créditos para pessoas que não se enquadrassem no perfil exigido.”

(sublinhado atual)

Por fim, a testemunha S. M. C., também indicada pela ré, informou:

"que a depoente trabalha e reside em Santa Cruz do Sul; que a depoente é gerente em Santa Cruz; que substituiu o reclamante em Santa Maria; que desconhece o horário do reclamante em Santa Maria, mas sabe as normas que a reclamada estabelece para os gerentes; que o gerente tem liberdade para conceder descontos acima do que está previsto pela reclamada; que os gerentes escolhem os empregados com os quais irão trabalhar; que a reclamada escolhe as datas para o início do trabalho; que tem poderes para despedir; que a empresa acata os nomes indicados para admissão e demissão; que a depoente como gerente trabalha, no máximo, 8 horas diárias; que não sabe se o reclamante fazia o fechamento da loja em Santa Maria; que a depoente trabalha todos os dias; que se resolve não trabalhar, avisa o gestor; que a depoente tem autonomia para fazer o horário de trabalho; que no contracheque da

depoente não consta Gratificação de 40% pelo Exercício do Cargo de Gerente."

Sinalo que o reclamante recebia acima de 40% do salário normativo da categoria profissional, como se infere, p.e., do cotejo entre o contracheque de abril/2015 (salário de R\$ 4.021,85) e o salário previsto na convenção coletiva (R\$ 1.055,00 – ID. 718B6ff – Pág. 4). Em que pese atendido o requisito objetivo, o requisito subjetivo – *efetivo poder de mando e gestão* – não foi suficientemente comprovado.

Depreende-se da prova oral que o reclamante, a despeito de sua função de *gerente de loja*, não tinha poderes para admitir, demitir ou decidir sobre as férias dos demais empregados, dependendo do aval da matriz da reclamada em São Paulo. Desse modo, ainda que o reclamante tivesse subordinados, sua atuação limitava-se ao repasse das determinações advindas de superiores hierárquicos. Nesse passo, não se configura o exercício de função de confiança, nos termos do art. 62, inc. II, da CLT.

Em consequência, o autor faz jus às horas extras deferidas, mantendo-se a condenação quanto ao tópico.

Nego provimento ao recurso da reclamada.

[...]

Processo n. 0021480-39.2017.5.04.0701 ROT

George Achutti – Desembargador-Relator

Publicação em 07/11/2019 – 4ª Turma

Processo n. 0020939-15.2017.5.04.0019 RO

EMENTA: JUSTA CAUSA. PRÁTICA PELO EMPREGADO DE ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA. PUBLICAÇÃO DE COMENTÁRIO NO FACEBOOK. FÉRIAS E 13º SALÁRIOS PROPORCIONAIS. *Comentário ofensivo à ré em página pública de rede social viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Mesmo na hipótese de despedida por justa causa, faz jus o empregado a férias proporcionais, nos termos da Convenção 132 da OIT, e ao 13º salário proporcional, a teor da Súmula 93 deste Regional. Recurso ordinário do reclamante parcialmente provido, no item.*

[...]

1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1.1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O reclamante pleiteia a reversão da justa causa que lhe foi aplicada. Alega que *“a reclamada grosseiramente buscou, no curso do contrato de trabalho do autor, macular sua conduta profissional, com o claro intuito de aplicar ao obreiro uma injusta e inadequada justa causa, com a qual o mesmo não concorda”*. Menciona que após retornar do gozo de benefício previdenciário acidentário, passou a sofrer perseguições por parte da administração do referido estabelecimento, fato este que é comum nas empresas, como se sabe. Destaca que até sofrer o acidente de trabalho, o contrato de trabalho transcorria de forma normal, sendo que sempre foi um ótimo e exemplar funcionário, respeitador, cumpridor assíduo de seus deveres e obrigações, e, principalmente, profissional extremamente apto, capacitado e diligente em suas tarefas, funções e atividades. Destaca que, entretanto, após retornar do benefício previdenciário, a ré passou a trocar o reclamante constantemente de função, sendo que o reclamante foi contratado para lavar pratos, porém, à época de sua demissão, já estava limpando até mesmo os sanitários da reclamada, função para a qual não havia sido contratado. Argumenta que no dia 23.05.2017, foi dispensado sob o fundamento de que teria ofendido o empregador em rede social (facebook), sem esclarecer de forma justificada os fundamentos ou fatos que levaram a esta conclusão. Menciona que a medida aplicada é demasiada, pois na postagem utilizada para a demissão do autor, constata-se que ele não citou nomes de encarregados ou da empresa. Discorre a respeito dos requisitos para a dispensa por justa e colaciona jurisprudência que entende pertinente.

Analiso.

O reclamante exerceu a função de lavador de pratos na reclamada, de 21.11.2016 a 23.05.2017. Consoante documento de ID. D082258 – Pág. 1, foi despedido por justa causa, *“nos termos da alínea k, ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores e hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; do art. 482 da CLT, pelas seguintes razões: DIFAMAR A EMPRESA DE FORMA PÚBLICA, POR MEIO DE REDES SOCIAIS.”*

Consta no ID e1132d4, comentário do reclamante em rede social (facebook) em publicação pública, na qual outra empregada da ré postou que havia sido demitida, mencionando: *“Concordo com vc M. C. aquilo lá é um lixo só tem nome!!”*.

No mesmo sentido do Juízo de origem, é possível perceber que o reclamante incorreu na falta prevista no art. 482 da CLT: *“(k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;”*

Ainda que se admita o direito de liberdade de expressão de qualquer pessoa, seja no mundo real ou na internet, o reclamante se refere a ré como *“lixo”*, o que por certo é grave e viola a boa-fé objetiva que se espera de ambas

as partes no desenrolar do contrato de trabalho. Ao contrário das alegações do reclamante, é possível inferir que o autor se referia à reclamada, em resposta ao comentário de outra empregada, M. C., que teria referido “*A melhor do C. B... Pode apostar aquele LIXO sem a gente não é nada negah...*”. (ID e1132d4).

Desse modo, entendo que a atitude do reclamante, ao ofender a reclamada em publicação pública de rede social (facebook), violando a imagem e a boa fama da empresa, com potencial de atingir um sem-número de pessoas, rompe a confiança no empregado, desautorizando o prosseguimento do contrato de trabalho.

Ressalto que o reclamante não comprova as supostas perseguições ou troca de funções, tendo a dispensa por justa causa sido corretamente aplicada pela ré. Assim, mantenho a justa causa e nego os direitos decorrentes da despedida sem justa causa.

Por outro lado, observo do TRCT de ID 831f9f7 que o reclamante apenas recebeu saldo de salário e estimativa de gorjeta ao final do contrato. Entretanto, o reclamante faz jus ao 13º salário proporcional, na forma da Súmula 93 deste Tribunal Regional (“*DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional.*”). Neste ponto, a súmula está absolutamente de acordo com o § 1º do art. 1º da Lei nº 4.090/62; e como o sistema legal brasileiro, considerando que o direito foi previsto no inciso VIII do art. 7º da Constituição de 1988 (“VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;”) sem excepcionar o tipo de rescisão do contrato.

Ainda, mesmo na hipótese de despedida por justa causa, são devidas férias proporcionais, pois a finalidade desse instituto é a recomposição física e biológica do trabalhador. Assim dispõem o art. 7º, XVII, da Constituição Federal e o art. 11 da Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 3.197/99:

Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1º do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.

Desse modo, dou provimento parcial ao recurso ordinário do reclamante para acrescer à condenação o pagamento de férias proporcionais, acrescidas de 1/3, e do 13º salário proporcional, cujos valores serão apurados em liquidação de sentença.

[...]

Proc. n. 0020939-15.2017.5.04.0019 RO

Processo n. 0020251-10.2018.5.04.0022 ROT

EMENTA: DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. Agiu com correção e dentro dos limites legais empregadora que despediu por justa causa motorista que, após receber duas suspensões por envolvimento em acidentes de trânsito, provocou acidente em que agiu com imprudência e imperícia no desempenho de sua atividade profissional. Recurso do reclamante negado.

[...]

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Recorre o reclamante ao argumento de ter comprovado não ter tido participação culposa no acidente de trânsito que ensejou a sua despedida por justa causa. Afirma que os dois acidentes que geraram as suspensões por ele sofridas anteriormente foram pequenos e não foram comprovadamente cometidos com culpa. Aduz que as imagens juntadas aos autos não provam a sua culpa; sustenta que ainda que o caminhão parecesse parado, estava em velocidade baixa e que ultrapassou o ônibus “por dentro” na curva, provocando um arranhão. Defende que não há prova de que o acidente tenha sido de grande porte e aduz que um arranhão não pode ser considerado como suficiente a provocar sua despedida por justa causa. Ademais, entende que os motoristas profissionais estão sujeitos a acidentes e que há de se considerar o risco do negócio e a responsabilidade objetiva do empregador. Reformada a sentença, requer a condenação da reclamada ao pagamento de férias, 13º salário, multa do FGTS bem como liberação dos depósitos fundiários, seguro-desemprego, diferenças salariais, aviso-prévio e aplicação das multas dos Artigos 467 e 477 da CLT.

A reclamada reforça a tese de que o reclamante colidiu em um ônibus parado, colocando a integridade dos passageiros em risco. Pontua, ainda, que tal comportamento foi reincidente, uma vez que já havia recebido duas suspensões anteriores, por acidentes ocorridos em 23.11.2016 e 12.07.2017, esse com danos pessoais e materiais, ao abalroar uma motocicleta.

A ficha de registro de empregado e o registro de empregado juntados nas páginas 2 e 3 do ID 797686d indicam que o reclamante foi contratado em 21.12.2005 para atuar como lavador e que apenas em setembro de 2010 passou a atuar como motorista. Foi despedido por justa causa em 19.03.2018.

Disponibilizadas as imagens do acidente, em vídeo de 25 minutos e 38 segundos de duração, verifico que a gravação combina a imagem de 4 câmeras instaladas no veículo. A câmera superior direita mostra, em destaque,

o cobrador e muitas das janelas da lateral do ônibus que foi atingida no acidente, a qual corresponde ao lado do motorista. A partir dos 47 segundos da gravação, vê-se claramente que o caminhão envolvido no acidente se posiciona ao lado do ônibus. Percebe-se que, em razão do fluxo de carros em via que converge para a via em que trafegavam o caminhão e o ônibus dirigido pelo reclamante, o caminhão para por poucos segundos enquanto o ônibus se movimenta na sua direção, com ele colidindo.

Destaco que o vídeo indica que o reclamante não foi pego de surpresa pela presença do caminhão, uma vez que é possível ver – na imagem da câmera superior esquerda – que ele estava olhando para o lado em que estava o caminhão e/ou para o espelho retrovisor durante toda a manobra que resultou na colisão. Essa informação indica ter havido mau julgamento da situação pelo reclamante, o que se agrava quando considerada a baixa velocidade do ônibus, que estava com 7 km/h (informação que consta no vídeo das câmeras de segurança que operam no veículo), e o fato de ser de conhecimento público e notório de que quanto menor a velocidade dos veículos automotores, maior a chance de que haja reação do motorista em tempo suficiente a fim de evitar acidentes.

Nesses termos, entendo comprovado o fato de ter o reclamante provocado o acidente, porque agiu com imperícia e imprudência no desempenho de sua atividade profissional.

Sobre o acidente ser motivo a ensejar a despedida por justa causa, acolho as ponderações da julgadora como razões de decidir, diante da detalhada análise do caso:

A justa causa, como pena máxima que autoriza a rescisão do contrato de trabalho sem ônus para o empregador, deve estar robustamente provada, de modo a deixar indubitosa a prática do empregado que incide em grave violação de obrigação legal e/ou contratual.

No caso dos autos, pelos elementos colacionados aos autos, entendo que restou evidenciada a falta grave do reclamante que avaliza a despedida por justa causa que lhe foi aplicada.

Conforme comunicação da dispensa acostada aos autos (fl. 206), observo que o reclamante foi dispensado por justa causa tendo por motivação ser "reincidente em acidente de trânsito com culpabilidade".

Noto que o documento foi firmado por 02 testemunhas em função da negativa do reclamante em firmá-lo, de sorte que não se sustenta a alegação apresentada na petição inicial quanto à suposta dispensa verbal.

Além disso, diversamente do alegado na petição inicial, o acidente de trânsito mencionado e que deu causa à dispensa motivada ora em discussão não ocorreu em função de um caminhão ter passado "junto ao ônibus" conduzido pelo reclamante. Na realidade, a mídia eletrônica depositada na Secretaria do Juízo, que correspondente às imagens do próprio sistema de gravação instalado no ônibus conduzido pelo reclamante, confirma a alegação da defesa no sentido de que, ao realizar uma manobra para conversão à esquerda, o reclamante colidiu o ônibus num caminhão que estava parado.

Assim, tenho por demonstrado que o acidente de trânsito noticiado ocorreu em razão da conduta negligente do reclamante na condição de motorista profissional do ônibus que conduzia por ocasião do fato.

A propósito, noto que, efetivamente, trata-se de conduta reincidente, porquanto os documentos acostados pela reclamada revelam que o reclamante se envolveu em 02 outros acidentes que deram causa a suspensões que lhe foram aplicadas (fls. 233-4), ocorridos nos dias 23/11/2016 e 12/07/2017, nesta data com avarias causadas ao encostar a lateral do ônibus em terminal de embarque e naquela com danos pessoais e materiais ao abalroar uma motocicleta.

Nesse quadro, entendo a reclamada agiu com correção e dentro dos limites legais, tendo em vista que, no caso do reclamante, na condição de motorista profissional de coletivo de passageiros, a reclamada não tinha apenas o direito de exigir que o veículo fosse conduzido com prudência, perícia e extrema atenção, mas sim o dever de zelar pela segurança dos usuários do serviço prestado, assim como dos demais condutores de veículos.

Na realidade, a manutenção do reclamante como motorista profissional de coletivo de passageiros implicaria em conduta negligente da própria empregadora, tendo em vista que estaria chancelando a ocorrência de situações reprováveis, passíveis de ocasionar, inclusive, riscos à integridade física dos passageiros do transporte coletivo e aos demais condutores e passageiros de veículos que utilizavam as vias de trânsito da cidade.

Ainda, saliento que a falta de comprovação da ocorrência de danos de grande monta no ônibus conduzido pelo reclamante não afasta a caracterização da sua conduta culposa na ocorrência do acidente noticiado.

Assim, tenho por configurada falta grave a ensejar a despedida por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, razão pela qual rejeito os pedidos de reversão da

dispensa por justa causa para dispensa sem justa causa e, por consequência lógica, a pretensão ao pagamento do aviso prévio proporcional, multa de 40% sobre o FGTS, autorização para levantamento do FGTS depositado na conta vinculada e o pagamento de indenização correspondente às parcelas do seguro-desemprego.

Nego provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0020251-10.2018.5.04.0022 ROT

Marçal Henri dos Santos Figueiredo – Desembargador-Relator

Publicação em 04/05/2019 – 2ª Turma

Processo n. 0021915-13.2016.5.04.0001 ROT

EMENTA: JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. *Hipótese em que autor ajuizou a ação trabalhista almejando o reconhecimento da rescisão indireta poucos dias depois do seu último dia de trabalho, sendo incogitável concluir pelo abandono de emprego. Súmula 32 do TST. Sentença confirmada quanto ao reconhecimento de que o trabalhador, em verdade, pediu demissão.*

[...]

III – MÉRITO

1 – RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. EXAME CONJUNTO

CAUSA EXTINTIVA DA RELAÇÃO CONTRATUAL

A reclamada recorre ordinariamente insistindo na tese de que o contrato de trabalho foi rescindido por justa causa, face ao abandono de emprego do autor, enquanto este, em seu recurso adesivo, sustenta que a reclamada deu causa à extinção do vínculo (rescisão indireta) face aos reiterados atrasos de salário.

A decisão de origem conclui que, na verdade, o contrato não foi extinto por justa causa, mas sim por pedido de demissão do autor:

A ré enviou telegramas ao autor em 26/12/2016 (ID. 3218440 – Pág. 1) e em 03/01/2017 (ID. 0109167 – Pág. 1), solicitando seu comparecimento na empresa ou que justificasse suas ausências, sendo o documento entregue ao autor apenas em 05/01/2017 (ID. 7C5e71a – Pág. 1).

A ré não trouxe aos autos outras documentações atinentes à alegada justa causa aplicada, apenas tendo sido anexado termo de rescisão do contrato de trabalho não assinado nem homologado, indicando despedida por justa causa em 10/01/2017 (ID. 7a7ae4e).

Logo, considerando que não foi formalizada qualquer aplicação de justa causa ao autor, não há falar em validade do ato, descabendo falar em abandono de emprego.

De outro lado, a rescisão indireta ocorre quando o empregador comete falta grave, violando obrigações contratuais dispostas nas alíneas do art. 483 da CLT.

Negados os fatos, cumpre à parte autora o ônus da prova, por ser fato constitutivo do seu direito, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC/2015.

*Em seu depoimento, o autor confessou que queria parar de trabalhar na empresa e fazer um "acordo": "em novembro de 2016 o depoente disse para a empresa que queria sair, afirmando que seu salário estava atrasado, seu FGTS não estava em dia e as horas extras não eram pagas; **que não queria mais trabalhar na ré e por isso iriam fazer um acordo, porém a empresa "ficou enrolando" e por isso o depoente parou de trabalhar**; que não recebeu as comunicações enviadas pela ré; que em 2016 e 2017 o depoente residia no endereço do ID b40a837 – Pág. 3".*

Além da confissão do autor, verifico que a ré comprovou documentalmente o cumprimento de suas obrigações legais.

Com efeito, a ré trouxe aos autos os recibos de pagamento do salário do mês de outubro, com data de 8/11/2016 e de 13º salário adiantado, pago em 2/11/2016, devidamente assinados pelo autor (ID. D9fa655 – Pág. 3). No mesmo sentido, são os extratos juntados a partir do ID. Db9f8ff – Pág. 1.

Desse modo, considerando a documentação juntada aos autos e a confissão da parte autora, entendo que não há falar em configuração de justa causa pelo empregador, descabendo falar em rescisão indireta.

Diante do exposto, julgo improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Sendo incontroverso o encerramento da prestação de serviços, fixo que a ruptura contratual ocorreu em 09/12/2016, por pedido de demissão do autor.

(grifos no original)

De acordo com o recibo de quitação das parcelas rescisórias, infere-se que a reclamada despediu o autor por justa causa em 10 de janeiro de 2017, por abandono de emprego (ID 7a7ae4e).

As justas causas que autorizam o empregador a romper o pacto de trabalho motivadamente, enumeradas no art. 482 da CLT, representam medida extrema, devendo ser inequivocamente comprovadas. Devem resultar de grave falta praticada pelo trabalhador a tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, sob pena de reversão para despedida sem justa causa, com o pagamento das parcelas rescisórias decorrentes.

A despedida por justa causa deve, portanto, ser robustamente comprovada, cabendo ao empregador tal encargo, nos termos da Súmula 212 do TST, *in verbis*: *O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*

Pacífica a circunstância segundo a qual o reclamante trabalhou pela última vez em 12 de dezembro de 2016, fato que motivou a reclamada a enviar telegramas solicitando o retorno do autor ao trabalho (v. IDs 3218440, 7c5e71a e b40a837).

A presente ação foi aforada em 23 de dezembro de 2016, ou seja, quando ainda não seria possível configurar a intenção de abandonar o emprego, na forma da Súmula 32 do TST (*Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer*).

Nesse sentido, o art. 483, § 3º, da CLT, faculta ao empregado o afastamento do trabalho no curso do processo para aguardar decisão a respeito da rescisão indireta do contrato de trabalho, o que reforça o entendimento segundo a qual o trabalhador não abandonou o emprego.

De outro lado, o depoimento do reclamante retrata confissão real acerca dos fatos em litígio, vez que assim admite:

*[...] em novembro de 2016 o depoente disse para a empresa que queria sair, afirmando que seu salário estava atrasado, seu FGTS não estava em dia e as horas extras não eram pagas; **que não queria mais trabalhar na ré e por isso iriam fazer um acordo, porém a empresa “ficou enrolando” e por isso o depoente parou de trabalhar.** (grifei)*

E, na mesma linha adotada na sentença, a reclamada apresenta prova documental que revela que, no curso do contrato de trabalho, os haveres trabalhistas eram pagos tempestivamente.

Confirmando a sentença por seus próprios fundamentos.

Nego provimento a ambos os recursos.

[...]

Processo n. 0021915-13.2016.5.04.0001 ROT

Cláudio Antônio Cassou Barbosa – Desembargador-Relator

Publicação em 04/05/2020 – 5ª Turma

Processo n. 0020707-51.2018.5.04.0121 RO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. AUSÊNCIA INJUSTIFICADA DO AUTOR À AUDIÊNCIA INICIAL. ARQUIVAMENTO DA AÇÃO. CONDENÇÃO AO PAGAMENTO DAS CUSTAS. ART. 844, §§2º e 3º DA CLT. Declarada a inconstitucionalidade pelo Tribunal Pleno desse Regional, em relação à expressão “ainda que beneficiário da justiça gratuita” constante do § 2º do artigo 844 da CLT, bem como do parágrafo 3º do mesmo dispositivo consolidado na sua integralidade, tem-se que, nas hipóteses em que o reclamante, beneficiário da justiça gratuita, não comparecer à audiência, não pode ele ser condenado ao pagamento de custas processuais, e nem ao pagamento destas como condição para a propositura de nova demanda, como referem os parágrafos 2º e 3º do artigo supra citado. Recurso provido.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

1. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. RECOLHIMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS.

Diante da ausência do reclamante à audiência inicial (Ata de Id. 059e884), a magistrada que presidiu a solenidade determinou o arquivamento da ação, condenando a parte autora ao pagamento das custas processuais no importe de R\$ R\$ 5.442,30, calculadas sobre o valor dado à causa, nos termos do art. 844, *caput* e §2º, da CLT, exceto se comprovado, no prazo de 15 dias, que sua ausência se deu por motivo legalmente justificável.

No prazo estipulado, a parte autora peticionou nos autos esclarecendo o motivo pelo qual não compareceu à solenidade (Id. 60bb05e), sobrevivendo decisão do juízo rejeitando a justificativa apresentada, mantendo, assim, a determinação de arquivamento do feito, salientando, ainda, que “As custas são devidas, conforme cominadas na ata de ID 059e884, ainda que o reclamante esteja ao abrigo da justiça gratuita, nos exatos termos do parágrafo 2º do artigo 844 da CLT” (Id. 1d64bc6).

Em face da decisão, o reclamante interpõe recurso (Id. 88a4270), reprisando o pedido da inicial de concessão ao obreiro do benefício da justiça gratuita (Id. 6650ff1), diante da sua impossibilidade de arcar com o pagamento das custas recursais sem prejuízo do sustento próprio e da sua família, requerendo, ainda, seja afastado o recolhimento das custas processuais determinada na primeira instância como condição para o ajuizamento de nova ação, sob pena de restar obstaculizado o acesso do trabalhador à justiça.

Ao exame.

A presente ação foi ajuizada em 01/11/2018, e portanto, a ela se aplicam as disposições constantes da Lei nº 13.467/2017, vigente a partir de 11/11/2017.

Com efeito, além de constar da inicial que o autor, na condição de desempregado, não tem condições de arcar com os ônus e emolumentos processuais sem prejuízo do seu sustento próprio e de sua família, juntou o obreiro aos autos declaração de hipossuficiência financeira (Id. Ab3388d – Pág. 1), bem como cópia da sua carteira profissional (Id. 3018F5b – Págs. 1/5), da qual não consta o registro de novo vínculo empregatício posteriormente à sua dispensa pela reclamada.

Observo que o reclamante acostou ao feito, ainda, o documento TRCT (Id. cfca280), o qual revela que o demandante, no mês anterior ao seu afastamento do trabalho ocorrido em 26/12/2017, recebeu como última remuneração o valor de R\$ 1.226,60, quantia que, à evidência, é inferior não apenas a dois salários mínimos vigentes à época da dispensa, fixado em R\$ 937,00 pelo Decreto 8.948/2016, mas também a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, correspondente à R\$ 2.212,52, considerando o teto de R\$ 5.531,31 vigente à época da ruptura do vínculo empregatício, atendendo, assim, ao que estabelece o §3º do art. 790 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, razão pela qual faz jus o reclamante ao benefício da justiça gratuita, tal como por ele pretendido.

Por outro lado, observo que o art. 844, e seus parágrafos 2º e 3º, da CLT, em sua nova redação, assim estabelece:

"Art. 844 – O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

[...]

§ 2º – Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º – *O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.*”

Incontroverso que o autor estava ciente de que deveria comparecer à audiência inicial realizada no dia 18/03/2019, às 9h05min, na sala de audiências da 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande (Id. 48c47fb).

Outrossim, a par da existência de discussão, junto ao Supremo Tribunal Federal, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5766, promovida pela Procuradoria Geral da República, relativamente a dispositivos da CLT inseridos pela Lei 13.467/2017, quais sejam, os artigos 790-B, caput e § 4º; 791-A, § 4º, e 844, § 2º, ao argumento de que estes restringem, de forma inconstitucional, sobretudo as garantias fundamentais de assistência jurídica integral e gratuita e de acesso à Justiça, houve arguição de inconstitucionalidade em relação ao artigo 844, e seus parágrafos 2º e 3º, da CLT também nesse Tribunal Regional, no processo de nº 0021608-56.2017.5.04.0411, julgado em 12/12/2018, tendo decorrido o prazo legal sem manifestação das partes.

No referido julgamento, o Pleno deste Tribunal Regional declarou a inconstitucionalidade do § 2º do artigo 844 da CLT quanto à expressão *“ainda que beneficiário da justiça gratuita”*, bem como do § 3º do mesmo dispositivo quando prevê que *“o pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda”*, ao fundamento, em síntese, de que *“o comando que atribui à parte reclamante, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o ônus de pagamento das custas como condição para a propositura de nova demanda, repercute como violação aos princípios da assistência jurídica integral e gratuita e do acesso ao judiciário, traduzidos nos incisos LXXIV e XXXV da Constituição Federal.”*

A decisão traz ponderações que merecem destaque, no sentido de que:

“Atendidos os requisitos para a concessão da gratuidade, a conclusão lógica é de que, se o Estado deve prestar assistência jurídica integral, não pode, ao mesmo tempo, fazer com que a parte beneficiária tenha de arcar com as custas do processo, quando a despesa pode comprometer sua própria subsistência e de sua família. Há flagrante incompatibilidade entre a lei e a dicção constitucional.

De outra parte, o requisito constitucional para que seja concedida a gratuidade judiciária é meramente econômico, dizendo respeito à insuficiência de recursos, a ser aferida nos moldes legais. Todavia, o parágrafo 2º do artigo 844 traz condicionante para a dispensa das custas que não se amolda às condições financeiras da parte e, portanto, extrapola o limite ditado pela Constituição, quando prevê que a despesa deverá ser paga pelo beneficiário da

gratuidade, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. [...] A garantia constitucional guarda estreita relação com o direito ao acesso à Justiça. Negar a gratuidade ao hipossuficiente, pela imposição de custas, importa obstar que busque judicialmente o reconhecimento de direitos fundamentais. Esse óbice resulta expresso no parágrafo 3º do artigo 844 da CLT, ditado pela Lei 13.467/2017."

Reporta-se a decisão às bem lançadas considerações do Ministério Público do Trabalho, no parecer por ele exarado, no sentido de que:

"[...] qualquer interpretação do art. 844, parágrafos 2º e 3º, da CLT, que considere exigível da parte beneficiária da justiça gratuita, enquanto perdurar a situação de hipossuficiência econômica, a responsabilidade pelo pagamento das custas processuais impostas no processo em que se ausentou injustificadamente à audiência trabalhista, deverá ser tida como inconstitucional, na medida em que cria condição para o direito de ação conflitante com a garantia constitucional mencionada, especialmente despropositada quando tem como destinatário justamente a pessoa que, reconhecidamente, como no caso em tela, não possui condições de arcar com os custos decorrentes do processo, o que, a final, corresponderia a negar a integralidade da assistência judiciária assegurada constitucionalmente (art. 5º, LXXIV, CF) e de se restringir, por meio da impossibilidade econômica de pagar as custas processuais do processo anterior, o acesso dos hipossuficientes à Justiça (art. 5º, XXXV, CF)."

E subsidia-se, ainda, dos fundamentos adotados pelo Ministro do STF Edson Fachin, durante o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5.766 DF antes referida, dos quais ora se sublinham os seguintes trechos, *in verbis*:

"[...] A restrição, no âmbito trabalhista, das situações em que o trabalhador terá acesso aos benefícios da gratuidade da justiça, pode conter em si a aniquilação do único caminho de que dispõem esses cidadãos para verem garantidos seus direitos sociais trabalhistas.

A defesa em juízo de direitos fundamentais que não foram espontaneamente cumpridos ao longo da vigência dos respectivos contratos de trabalho, em muitas situações, depende da dispensa inicial e definitiva das custas do

processo e despesas daí decorrentes, sob pena de não ser viável a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores.

E, nesse contexto, a Lei 13.467/2017 atualizou, no âmbito da chamada reforma trabalhista, o modelo de gratuidade da Justiça Laboral, impondo condições restritivas ao exercício desse direito por parte dos litigantes trabalhadores.

Ainda que sejam consideradas adequadas, necessárias e razoáveis as restrições impostas ao âmbito de proteção dos direitos fundamentais à gratuidade e acesso à Justiça pelo legislador ordinário, duvidosa apresenta-se a sua constitucionalidade em concreto, ou seja, aquela aferida diante das diversas e possíveis situações da realidade, em que se vislumbra a consequência de esvaziamento do interesse dos trabalhadores, que na condição de hipossuficientes econômicos, não terão como demandar na Justiça Trabalhista, em virtude do receio de que suas demandas, ainda que vencedoras, retornem-lhes muito pouco do valor econômico efetivamente perseguido e, eventualmente, devido. É preciso restabelecer a integralidade do direito fundamental de acesso gratuito à Justiça Trabalhista, especialmente pelo fato de que, sem a possibilidade de seu pleno exercício por parte dos trabalhadores, é muito provável que estes cidadãos não reúnam as condições mínimas necessárias para reivindicar seus direitos perante a Justiça Especializada.

Assim sendo, impõe-se, nesse contexto, uma interpretação que garanta a máxima efetividade desse direito fundamental, sob pena de esvaziar-se, por meio de sucessivas restrições, ele próprio e todos os demais direitos por ele assegurados.

[...] Ora, as normas impugnadas que impõem o pagamento de despesas processuais, independentemente da declaração oficial da perda da condição de hipossuficiência econômica, afrontam o próprio direito à gratuidade da Justiça e, conseqüentemente, o próprio direito ao acesso à Justiça.”

Assim, declarada a inconstitucionalidade pelo Tribunal Pleno desse Regional, em relação apenas à expressão “*ainda que beneficiário da justiça gratuita*” constante do § 2º do artigo 844 da CLT, bem como do parágrafo 3º do mesmo dispositivo consolidado na sua integralidade, tem-se que, nas hipóteses em que o reclamante, beneficiário da justiça gratuita, não comparecer à audiência, não pode ele ser condenado ao pagamento de custas processuais, e nem ao pagamento destas como condição para a propositura de nova demanda, como referem os parágrafos 2º e 3º do artigo supra citado.

Por tais fundamentos, dá-se provimento ao recurso do autor, para isentá-lo do pagamento das custas processuais a que condenado, porquanto beneficiário da justiça gratuita, afastando-se a aplicação do parágrafo terceiro do artigo 844 da CLT em sua nova redação pela Lei 13.467/2017.

[...]

Processo n. 0020707-51.2018.5.04.0121 RO

Rosane Serafini Casa Nova – Desembargadora-Relatora

Publicação em 23/08/2019 – 1ª Turma

Processo n. 0021738-17.2015.5.04.0023 RO

EMENTA: JUSTIÇA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Tendo o terceiro interessado declarado a sua miserabilidade jurídica, faz jus ao benefício da justiça gratuita, nos termos do §3º do art. 790 da CLT, independentemente de litigância de má-fé. Por consequência, não há se falar na deserção do recurso ordinário interposto pela testemunha.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO TERCEIRO INTERESSADO J. L. S. G.

PRELIMINARMENTE

1. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA.

O terceiro interessado requer a concessão do benefício da justiça gratuita. Refere ter juntado aos autos a declaração de insuficiência econômica, com fundamento na Lei 1.060/50, bem como no art. 790-A da CLT, com a redação vigente à data do ajuizamento desta demanda, conforme entendimento pacificado na Orientação Jurisprudencial 269 da SDI-1 do TST. Alega não possuir condições financeiras de demandar sem prejuízo de seu sustento e de sua família.

Examino.

A presente ação foi ajuizada em 02.12.2015, data em que deve ser analisada a legislação aplicável à época quanto à justiça gratuita, matéria de natureza híbrida, não sendo atingida pelas modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a qual entrou em vigor apenas em 11.11.2017. Desse modo, diante da necessária segurança jurídica que deve acompanhar os atos processuais, bem como em observância à boa-fé processual, entendo que não se aplicam as disposições da Lei 13.467/2017, no que tange à justiça gratuita (art. 790 da CLT), ao caso em exame.

Sob esse viés, considerando que o terceiro interessado declarou a impossibilidade de arcar com as custas e despesas processuais, no ID 89fff51 – Pág. 1, assim, faz jus ao benefício da justiça gratuita, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT, com redação vigente à época do ajuizamento da reclamatória.

Dessa forma, concedo ao terceiro interessado, J. L. S. G., o benefício da justiça gratuita, isentando-o do pagamento das custas e do depósito recursal e conheço do seu recurso ordinário.

NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA TESTEMUNHA J. L. S. G.

A reclamada, em sede de contrarrazões, requer o não conhecimento do recurso ordinário da testemunha, por deserção. Sustenta que a testemunha não se trata de beneficiário da justiça gratuita, por isso não está isento do pagamento das custas judiciais para tramitação processual. Ainda que se entenda, sustenta que descabido o pedido para concessão da justiça gratuita porque foi declarado litigante de má-fé e, com isso, incompatível com a AJG, seja porque não demonstra o preenchimento dos requisitos legais ao gozo da assistência judiciária gratuita, seja pela incompatibilidade da AJG e o litigante de má fé. Menciona que o reclamante deixou de comprovar o preenchimento dos requisitos da AJG.

Examino.

Diante da concessão do benefício da justiça gratuita ao terceiro interessado, resta prejudicada a alegação feita em contrarrazões pela reclamada para não conhecimento do recurso ordinário da testemunha do autor, por deserção.

Também, entendo que a testemunha não deixou de comprovar o preenchimento dos requisitos para fins de concessão do benefício da justiça gratuita, haja vista que ter declarado a impossibilidade de arcar com as custas e despesas processuais, no ID 89fff51 – Pág. 1, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT, com redação vigente à época do ajuizamento da reclamatória.

Ademais, entendo que o benefício da justiça gratuita não é incompatível com a litigância de má-fé, mas apenas não abarca os valores objeto da condenação desta decorrentes.

Portanto, afasto a alegação de não conhecimento do recurso ordinário da testemunha J. L. S. G.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO TERCEIRO INTERESSADO J. L. S. G.

MÉRITO

1. MULTA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

A testemunha J. L. S. G. não se conforma com a sentença que lhe condenou ao pagamento de multa de litigância de má-fé. Sustenta que o Juízo

a quo fixou o entendimento de que teria faltado com a verdade, bem como de que teria interesse em favorecer o demandante. Salienta que, ao contrário do entendimento firmado na origem, não há sequer indícios de falso testemunho, sendo que as informações são plenamente compatíveis com o conjunto probatório. Assevera que, no que tange ao conflito aparente das afirmações quanto às atividades do autor referente aos comodatos (*merchandising*), se trata apenas da forma como exposta por cada um. Aduz que o autor salientou que a empresa oferecia comodato de cadeiras e refrigeradores e que o contrato de comodato era levado ao cliente pelo vendedor, demonstrando participação do reclamante em tal atividade. Destaca referir que entre as atividades dos vendedores também estava a participação nos comodatos, sendo que, ao seu ver, realizava a validação e a verificação de comodato, quanto entrega o contrato ao cliente. Ressalta que ambos afirmam participação na atividade de comodato ao levar o contrato pertinente, cada qual narrando conforme sua percepção. Afirma que a alegação do Juízo de que a resposta da testemunha teria sido induzida pela procuradora do autor e que na pergunta já traria a resposta é desarrazoada. Salienta que na Ata de Audiência não consta qualquer indicação de que a procuradora do autor realizou perguntas tendenciosas. Afirma que uma acusação grave destas, que inclusive foi utilizada como fundamento à sentença, deveria ter sido consignada em ata caso tivesse realmente ocorrido. Sustenta que, para a configuração de litigância de má-fé, necessário que a parte tenha agido de forma maldosa, com dolo ou culpa, causando dano processual a outra parte no processo ou ao Poder Judiciário, o que claramente não é o caso dos autos. Alega que, considerando que as suas afirmações são coerentes, isentas de qualquer interesse de beneficiar ou prejudicar qualquer das partes, a sentença merece reforma para absolvê-lo da condenação à penalidade por “litigância de má-fé”. Sucessivamente, postula a redução do valor.

Examino.

Em relação à condenação da testemunha J. L. S. G., a sentença foi no seguinte sentido:

"Salienta-se que, embora a confissão autora, a testemunha do reclamante traz em seu depoimento informação diversa, incorrendo em falso testemunho.

A sentença anteriormente proferida neste processo teve por embasamento o depoimento do autor, ou seja, a confissão da parte, que não comporta prova em sentido contrário.

Apesar disso, o depoimento da testemunha do autor difere das alegações do próprio reclamante em diversos pontos.

Ademais, a testemunha do autor, quando perguntada pelo Juízo descreve todas as funções desempenhadas, mas quando inquirido diretamente pela procuradora do reclamante afirma o desempenho de outras atividades.

Por fim, ressalta-se que os questionamentos feitos pela procuradora do autor já traziam a resposta na pergunta.

Assim, desconsidera-se totalmente o depoimento prestado pela testemunha, pois evidente seu interesse em beneficiar o autor.

O artigo 77 do CPC dispõe que é dever das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo dizer a verdade

A falta de cumprimento do dever de dizer a verdade pela testemunha do reclamante demonstra total desrespeito com o Poder Judiciário, o que deve ser coibido para que seja possível o funcionamento digno e efetivo do Poder Judiciário.

A utilização do Poder Judiciário como forma de conquistar valores indevidos, criando demandas e desvirtuando a verdade caracteriza desvio ético e desrespeito grave ao dever de boa-fé objetiva.

A Justiça do Trabalho não se presta a resolver esse tipo de demanda, devendo ocupar-se com aquelas em que realmente a parte sofreu dano ou prejuízo.

Dessa forma, com base no disposto nos artigos 80, II (alteração da verdade dos fatos em juízo) e V (proceder de modo temerário) e 81 do CPC, condeno a testemunha como litigante de má-fé.

Assim, condena-se a testemunha do autor ao pagamento da multa por litigância de má-fé, em valor equivalente a 5% do valor atualizado da causa.

Considerando que o prejuízo foi causado ao Poder Judiciário Trabalhista, o valor da multa deverá ser utilizado para concretização da Justiça, mediante depósito judicial em conta vinculada à 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre para pagamento das execuções mais antigas que estiverem em curso na 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, no momento da liberação dos valores, conforme for apurado pela Secretaria da Vara quando da liberação dos alvarás dos valores das multas."

Da análise comparada do depoimento pessoal do reclamante (ID. c37f206) com o da testemunha J. L. S. G. (ID. 58b923a) percebe-se a incongruência existente entre estes. Em alguns pontos, a testemunha do reclamante relata uma realidade laboral distinta da afirmada pelo próprio demandante em sede de instrução processual.

Em que pese a incompatibilidade entre os depoimentos, entendo que tal fato não enseja, por si só, a aplicação da multa de litigância de má-fé, nos

termos dos incisos II e V do artigo 80 do CPC, vez que, como bem destacado pela testemunha recorrente, o conflito entre os depoimentos prestados se deve a diversos fatores, inclusive em razão da percepção dos fatos por cada indivíduo.

Ademais, inexistem provas de que a testemunha J. L. S. G. tenha causado qualquer dano processual, até porque o seu depoimento restou desconsiderado pelo Juízo de origem.

Dessa forma, registro que, embora reconheça a incongruência entre os depoimentos prestados, tenho que desproporcional a aplicação da multa de litigância de má-fé à testemunha da parte autora.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário da testemunha J. L. S. G. para excluir da condenação ao pagamento da multa por litigância de má-fé imposta na origem.

[...]

Processo n. 0021738-17.2015.5.04.0023 RO

Frederico Russomano – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 12/08/2019 – 11ª Turma

Processo n. 0020070-38.2019.5.04.0292 ROT

EMENTA: Reintegração. Salários do período do afastamento. Limbo previdenciário. Indenização por danos morais. *Hipótese em que o procedimento da reclamada não foi diligente o suficiente após a alta previdenciária do trabalhador, pois a sua opção foi deixá-lo afastado de suas funções e sem receber salários, no chamado “limbo jurídico previdenciário”, daí serem devidos os salários de tal período, além da indenização por danos morais postulada.*

[...]

1. Reintegração. Salários do período do afastamento. Limbo previdenciário. Indenização por danos morais. A sentença indeferiu o pagamento de salários desde o final do benefício previdenciário, pois considerou que o próprio reclamante se considerou inapto para o trabalho.

Inconformado, o **reclamante** afirma que após a alta previdenciária apresentou-se à reclamada, mas foi impedido o seu retorno, tendo permanecido em “limbo jurídico previdenciário”. Sustenta que era dever da empresa reintegrá-lo e pagar salários, já que estava à sua disposição. Requer a condenação da reclamada ao pagamento dos salários, 13º salários proporcionais, férias proporcionais (acrescidas de 1/3), desde a alta previdenciária até no mínimo o

mês de novembro de 2018, ou até a efetiva reintegração, além da indenização em razão dos danos morais sofridos.

O reclamante foi contratado como eletricitista em **20.03.2001**. Esteve em gozo de benefício previdenciário de 19.12.2005 a 08.03.2018.

A contestação da reclamada é contraditória, na medida em que cita mais de uma data para a apresentação do reclamante quando do retorno do benefício previdenciário:

“O fato é que o reclamante, ao contrário do que refere na inicial, somente em 16 de outubro de 2018 compareceu na reclamada para retornar ao trabalho.

Nessa ocasião lhe foi concedido férias de 30 (trinta dias), gozando férias no período entre 26.11.2018 a 25.12.2018. Posteriormente lhe foi concedido férias novamente no período entre 26.12.2018 a 24.01.2019, conforme documentos inclusos.

Após esse período de férias o reclamante somente retornou na empresa no dia 20.02.2019, ocasião em que, então, a reclamada lhe solicitou que retornasse ao trabalho, para retomar suas atividades a contar de 26.02.2019, sem prejuízo dos salários do dia 02.02.2019 até o dia 26.02.2019 quando deve retornar ao trabalho.

Assim é que não há que se falar em reintegração na medida em que não houve impedimento para o retorno ao trabalho.

O reclamante, após a alta previdenciária, ocorrida em 08.03.2018 (conforme comunicação de decisão em anexo) compareceu na empresa no dia 16.04.2018, ocasião em que declarou, de próprio punho, expressamente: “EU A. S. NÃO TENHO CONDIÇÕES PARA RETORNAR AO TRABALHO.”

Nessa mesma data, conforme consta no PCMSO do reclamante, o médico da empresa afirma que o reclamante compareceu no dia 16.04.2018, ocasião em que apresentou laudo datado de 06.04.2018 e de 12.04.2018 (documentos em anexo) e afirmou que não tinha condições de trabalhar, ao que então solicitou que o empregado descrevesse e assinasse documento para se reencaminhado para benefício, tendo o documento sido realizado e devidamente assinado.

Assim temos que o reclamante após a alta previdenciária – compareceu na empresa no dia 16.04.2018, ocasião em que ele próprio refere não ter condições de laborar, quando então, o médico da empresa solicitou que o mesmo fizesse declaração de próprio punho, o que restou realizado.

Ocorrido isso o reclamante, conforme documento em anexo (sentença da Justiça Federal) e também juntado pelo mesmo com a inicial, ingressou com ação contra o INSS visando restabelecer o benefício, tendo a ação sido julgada improcedente em 08.10.2018.” (sublinhei)

A reclamada, portanto, primeiro referiu que o autor se apresentou em 16.10.2018, e depois alegou que a apresentação fez-se em 16.04.2018.

O PCMSO da fl. 78 indica que o reclamante compareceu na reclamada no dia 19.03.2018, em total dissonância com a tese da defesa. Na ocasião ficou consignado que o reclamante deveria apresentar laudo de seu médico particular indicando a alegada inaptidão para o trabalho. Verifico que o mesmo PCMSO consigna que o reclamante retornou em 16.04.2018, trazendo laudos, mas que igualmente não registravam sua aptidão ou não para o trabalho, ocasião na qual o médico da reclamada solicitou ao reclamante que descrevesse e assinasse declaração, supostamente para “encaminhamento para benefício”.

A declaração assinada trata-se do documento da fl. 71, impugnado pelo reclamante, no qual consta: *“Eu A. S. Eu não tenho condições para retornar ao trabalho”*.

Nesse sentido, considero que a reclamada não diligenciou efetivamente na verificação da aptidão do reclamante, limitando-se a exigir declaração que para fins práticos não se reveste de nenhuma validade, seja porque o teor foi sugerido pela própria reclamada, seja porque o exame de aptidão não deve partir de autoavaliação do empregado.

Observo que o autor nunca foi dispensado da reclamada, tendo recebido o pagamento de férias relativamente aos períodos de 26.11.2018 a 25.12.2018 e de 26.12.2018 a 24.01.2019. Na ata de audiência da fl. 96 ficou consignado o retorno do reclamante ao trabalho em 26.02.2019, no período da tarde.

Ao contrário do quanto referido na sentença, considero que o procedimento da reclamada não foi diligente o suficiente, na medida em que a opção por ela adotada foi deixar o reclamante, considerado apto pelo INSS, afastado das suas funções e sem receber o pagamento dos salários ou do benefício previdenciário, no chamado “limbo jurídico previdenciário”. Não é aceitável a postura da empregadora, que beira a má-fé quando solicita que o autor preencha declaração com o teor sugerido.

Considero que a reclamada tinha o dever de receber o reclamante após a alta previdenciária, inserindo-o no ambiente de trabalho e realizando o pagamento dos salários do período.

A reclamada não cumpriu com essa primordial obrigação contratual, e isso não a desobriga do pagamento dos salários inadimplidos desde 08.03.2018 (após a alta previdenciária) até 25.02.2019 (uma vez que em 26.02.2019 o autor retornou ao trabalho).

Por conseguinte, o reclamante faz jus à percepção de salários do período de 08.03.2018 a 25.02.2019, além de 13º salário de 2018 (observada a proporcionalidade do tempo de serviço) e férias proporcionais (com 1/3), com recolhimento do FGTS incidente. Considerando que a reclamada fez alguns pagamentos a título de salários, férias e 13º salário (conforme fl. 89, exemplificativamente), autorizo a dedução dos valores pagos sob as mesmas rubricas.

No que tange à indenização por danos morais decorrente dos fatos, considero que a situação experimentada pelo autor autoriza o deferimento de compensação pecuniária. O reclamante permaneceu sem benefício previdenciário e sem o pagamento dos seus salários, em situação na qual a reclamada preferiu se omitir.

Portanto, considerando as peculiaridades do caso e o limite imposto na inicial, defiro a indenização por danos morais no valor de R\$ 1.515,46, com incidência de juros de mora desde o ajuizamento da ação e correção monetária a partir do presente julgamento.

Recurso parcialmente provido, nos termos da fundamentação.

[...]

Processo n. 0020070-38.2019.5.04.0292 ROT

Denise Pacheco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 26/02/2020 – 7ª Turma

Processo n. 0020561-82.2018.5.04.0291 RO

EMENTA: CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. EMPREGADO QUE SE CONSIDERAVA INAPTO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO ENTRE A ALTA DO BENEFÍCIO E O RETORNO AO TRABALHO. *Hipótese em que o empregado se considerava inapto para retornar ao trabalho após a alta previdenciária, condição que foi confirmada pelo médico do trabalho no exame de saúde ocupacional de retorno, tendo inclusive ajuizado demanda perante o INSS para prorrogação do benefício previdenciário ou concessão de aposentadoria por invalidez. Não havendo injusta recusa da empregadora em receber o empregado após a alta do benefício, não pode ser imputada à empresa a responsabilidade pelo pagamento dos salários do período de afastamento. Sentença mantida.*

[...]

1. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O reclamante não se conforma com a sentença que indeferiu o pagamento dos salários e demais vantagens do período de 30/09/2017 a 02/07/2018, além de indenização por danos morais. Alega que em tal período não recebeu salário da empregadora e nem auxílio-doença do INSS, porque foi considerado apto a voltar ao trabalho pela autarquia previdenciária, mas na verdade sentia-se inapto para retornar, mesma conclusão do médico do trabalho da empresa. Sustenta que ficou em situação de total desamparo e vulnerabilidade, sem benefício e sem salário, sendo jogado de um lado para o outro entre o INSS e empregadora, em um sofrimento sem fim, nesse denominado limbo jurídico ou emparedamento. Diz que se a interrupção da prestação dos serviços se dá por imposição do empregador, que diferentemente do que determina o órgão previdenciário, não disponibiliza função compatível para o empregado, é certo que o pagamento dos salários e demais vantagens deve ser mantido, acrescido da necessária indenização por dano moral.

Examino.

O reclamante foi admitido pela primeira reclamada (C. Empreendimentos Ltda.) em **01/08/2011**, para exercer a função de **encarregado de rede**, sendo despedido sem justa causa em **06/08/2018** (CTPS de Id 4e60a6c – Pág. 2 e TRCT de Id 05149b5). Alega na inicial que prestou serviços em benefício da segunda reclamada ([...] Distribuidora de Energia S.A.).

O autor ficou afastado do trabalho em benefício previdenciário de auxílio-doença comum (espécie 31) de 25/10/2013 até 29/09/2017 (Id 6325758 – Pág. 1).

Relata na petição inicial que após essa data requereu ao INSS a prorrogação do benefício, mas seu pedido foi negado administrativamente. Diz que informou à empregadora a decisão denegatória, sendo por ela encaminhado ao departamento médico da empresa, onde foi examinado em 03/10/2017 pelo Médico do Trabalho, Dr. M. B. M., que confirmou estar o empregado inapto para o trabalho. Salaria que ingressou com ação judicial contra o INSS e que após a sentença ter negado a prorrogação do benefício, apresentou-se novamente à empregadora, informando-lhe do indeferimento judicial. Aduz que a empresa negou-se novamente a reintegrá-lo no seu cargo ou realocá-lo em outra função. Esclarece que trabalhava em altura, fazendo manutenção em rede elétrica de alta tensão, mantendo habitual contato com corrente elétrica viva. Refere que em 26/06/2018, após o julgamento do recurso que confirmou a sentença de improcedência (decisão que está juntada no Id 4dae540), apresentou-se na primeira reclamada e foi encaminhado ao médico do Trabalho, Dr. M. B. M., que ao preencher o Atestado de Saúde Ocupacional fez constar a observação “*apto conforme decisão judicial*”.

Da análise dos documentos anexados aos autos, e das próprias alegações do autor, concluo que além do médico do trabalho considerá-lo inapto, ele próprio não se considerava apto para retornar ao trabalho quando se apresentou na

empresa depois da alta previdenciária, o que resta plenamente demonstrado pelo ajuizamento de ação contra o INSS para restabelecimento do benefício, justamente em razão de estar impossibilitado de exercer suas funções.

Diante dessa situação, a empregadora estava impedida de tomar o trabalho do empregado, pois tanto ele próprio quanto o médico do trabalho que o examinou o consideravam inapto. Somente o INSS o considerava apto, com o que o reclamante não concordava. Caso o reclamante se considerasse apto para o trabalho, diante da negativa do médico que realizou seu exame de saúde ocupacional, teria buscado a reintegração ao emprego perante a primeira reclamada, mas essa não foi a sua opção. Ao contrário, ele buscou judicialmente o restabelecimento do benefício previdenciário por incapacidade laborativa ou a concessão de aposentadoria por invalidez, tendo inclusive recorrido da sentença de improcedência.

Portanto, não pode ser atribuída à empregadora a responsabilidade pelo pagamento dos salários do período não trabalhado, quando o próprio empregado se considerava inapto e pretendia ter reconhecida sua incapacidade laborativa perante a autarquia previdenciária. Ou seja, a empresa não negou injustificadamente o retorno do empregado ao trabalho, apenas respaldou a conclusão médica de que ele estava inapto. Nesse contexto, a empregadora tampouco cometeu ato ilícito passível de ensejar o pagamento de indenização por dano moral.

Nesse mesmo sentido já decidi no julgamento de caso semelhante, conforme o seguinte precedente: TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RO, em 15/08/2018, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti – Relatora.

Assim sendo, tenho que a decisão prolatada pela Julgadora de primeiro grau examinou de forma correta o contexto fático probatório dos autos, motivo pelo qual reproduzo, em vista de sua excelência, os fundamentos constantes da sentença, que seguem aqui adotados como complemento das razões de decidir:

Da análise dos documentos colacionados, verifica-se que, muito embora tenha recebido alta previdenciária em 29/09/2017 (Id 6325758), o autor não se considerava apto para retornar ao labor, razão pela qual recorreu administrativamente da referida decisão, sem obter êxito, contudo.

Reapresentou-se à reclamada, que o encaminhou para exame médico, ocasião em que o médico do trabalho também o considerou impossibilitado de exercer suas funções, mormente ante o laudo psiquiátrico apresentado pelo obreiro (Id 351862a, página 2, e Id 07dbf7a, página 3).

Assim, em 20/11/2017, o reclamante ingressou com ação judicial contra a autarquia previdenciária, tombada sob o nº [...], postulando o restabelecimento do benefício ou

a concessão de aposentadoria por invalidez. Proferida sentença de improcedência, o obreiro recorre.

Improvido o apelo, reapresenta-se à reclamada e retoma suas atividades.

Do contexto fático delineado nos autos, conclui-se que não era exigível da empregadora atitude diversa da tomada, de preservar a saúde obreira, pois tanto o autor quanto o médico do trabalho que o examinou o consideravam inapto ao labor. Somente o INSS o considerava apto, com o que o reclamante não concordava. (...)

(...)

No ponto, cumpre destacar que sequer seria possível à empresa “realocar” o obreiro em outra função, como alega a inicial, porquanto os males do autor são psíquicos, não possuindo relação com as atividades desenvolvidas. Tampouco há prova de que o obreiro tenha se reapresentado à empresa após a decisão de improcedência de 1º grau, ônus que lhe incumbia.

Pelo exposto, inexigindo-se conduta diversa da empregadora, não há falar em pagamento de salários e demais direitos no período em que o autor esteve no chamado ‘limbo previdenciário’, e, tampouco, em indenização por dano moral.

Recurso não provido.

[...]

Processo n. 0020561-82.2018.5.04.0291 RO

Laís Helena Jaeger Nicotti – Desembargadora-Relatora

Publicação em 06/09/2019 – 1ª Turma

Processo n. 0021428-19.2017.5.04.0030 ROT

EMENTA: NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE PROVA. *As partes litigantes têm o direito constitucional à produção das provas, o que justifica a tentativa de obter a confissão real via depoimento pessoal da parte adversa.*

[...]

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE
PRELIMINARMENTE**

DOCUMENTOS NOVOS

Com seu recurso, a autora junta os documentos dos ID. 125ce8f e c7d8bcb, os quais consistem em laudos médicos elaborados em 25-4-2019 (ID. c7d8bcb) e 13-5-2019 (ID. 125ce8f) posteriores ao encerramento da instrução. Tratam-se, inegavelmente, portanto, de documentos novos.

A juntada de documentos novos, na fase recursal, só é autorizada em situações especialíssimas. Segundo o art. 435 do CPC “*É lícito às partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados, ou para contrapô-los aos que foram produzidos nos autos*”.

Nesse sentido a Súmula 08 do TST, “*a juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença*”, o que se verifica no caso dos autos.

Assim, conheço dos documentos juntados com o recurso, por se tratarem de documentos novos.

MÉRITO

CERCEAMENTO DE PROVA. JUNTADA DE DOCUMENTOS. RENOVAÇÃO DA PERÍCIA

A reclamante recorre da sentença que **indeferiu a juntada de documentos** na audiência de instrução e, em decorrência, a realização de **nova avaliação pericial**. Em relação ao **indeferimento da juntada de documentos**, alega que pretendeu anexar documentos médicos que demonstravam a permanência da lesão ocasionada por acidente de trabalho (diante da conclusão do perito do juízo da inexistência atual de lesão), o que foi indeferido. Assevera que, embora o artigo 787 da CLT estabeleça que os documentos devem acompanhar a petição inicial, o artigo 845 do mesmo diploma prevê a possibilidade de juntada de “demais provas” no momento da audiência de instrução. Acrescenta que o CPC permite a juntada de provas em momento posterior, desde que assegurado o contraditório. Entende que há a oportunidade de produção probatória até o encerramento da instrução processual, aplicando-se de forma subsidiária os preceitos dos artigos 320 e 435 do CPC. Argui a ocorrência de afronta aos princípios do devido processo legal, do contraditório e o da ampla defesa. Requer seja reaberta a instrução para que seja permitida a juntada dos documentos probatórios, em atenção ao artigo 5º, LIV e LV da CF. Quanto à **renovação da perícia médica**, com base nos novos documentos requer o retorno ao perito. Esclarece que sofreu acidente de trabalho em 30/06/2015, momento em que foi submetida a avaliação médica que identificou a existência de contusão no pé direito, tendo sido afastada do trabalho por 15 dias (ID. 3F33746 – Págs. 1-3). Acrescenta que, ao retornar, houve nova avaliação médica que constatou o agravamento do quadro de saúde e incapacidade laborativa, tendo sido

encaminhada ao INSS para recebimento do benefício previdenciário acidentário de 25/08/2015 até 30/09/2015 (ID. 3F33746 – Pág. 4). Aduz que, em decorrência da lesão, ingressou em novo benefício previdenciário em 16/08/2016, ficando afastada até 31/01/2018 (ID. 3F33746 – Págs. 14-17). Todavia, assevera que a perícia médica dos presentes autos, realizada em 19/10/2017, consignou que, no momento do exame judicial, o seu quadro de lesão havia melhorado, estando apta ao trabalho (ID. E8a804f – Págs. 1-8). Refere que tal conclusão confronta os exames realizados por médico especialista do INSS. Em razão da dissonância dos resultados dos exames realizados por médicos do INSS e perito médico do juízo, requer a renovação da prova pericial para determinar a partir de que momento tornou-se apta a realizar suas atividades.

Examino.

Trata-se de contrato de trabalho iniciado em 17.06.2015, como Auxiliar Técnico de Higienização Hospitalar. Incontroverso que em 30.06.2015 sofreu acidente de trabalho, sendo atingida no pé direito por equipamento da reclamada, ingressando em licença acidentária perante o INSS. Encontrava-se, por ocasião do ajuizamento do feito, com o contrato suspenso.

Assim constou na ata da audiência de instrução, realizada em 24-4-2019:

"A autora pretende a juntada de documentos médicos que demonstram a permanência da sua lesão e requer nova avaliação médica. Apresenta os documentos ao Juízo, neste momento, ao que se verifica que são documentos de 2017/2018, sendo os laudos médicos de abr/2018. Por não se tratarem de documentos novos, indefiro a juntada, pois apresentação intempestiva, não encontra guarida legal e apenas protelaria o feito. O reclamante protesta."

(ID. A407ca0 – Pág. 1)

Segundo a regra do art. 435 do CPC é lícito às partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados, ou para contrapô-los aos que foram produzidos nos autos.

Nos termos dos artigos 139, II e 370 do CPC, incumbe ao juiz, dentre outros misteres que lhe são atribuídos por força de lei, a direção do processo, velando pela célere solução do litígio/duração razoável do processo, determinando as provas necessárias à instrução do feito e indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias. Além disso, pelo sistema de livre convencimento motivado, o julgador tem plena liberdade na direção do processo, na forma dos artigos 765 da CLT e 371 do CPC/2015.

Todavia, como é sabido, ocorre nulidade processual por cerceamento de defesa quando é indeferida prova necessária à elucidação dos fatos, o que ocorre no caso em exame.

Conforme constou na ata de audiência, mesmo que os documentos que a autora pretendia juntar fossem datados de 2017/2018 e pudessem ter sido juntados ao longo da instrução, seu recebimento tem amparo no disposto no art. 845 da CLT:

Art. 845 – O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.

Grifei.

Veja-se que o laudo do médico do juízo foi anexado aos autos em 20.11.2017, sendo que os exames juntados pela parte autora pelo menos em parte ao que se depreende são posteriores como relatado pelo juízo. Portanto, fatos inovatórios à diligência.

Observo que, na medida em que se tratam de documentos novos, a manifestação da autora (ao falar sobre o laudo do perito do juízo – ID. 2851Da8 – Pág. 2), abrindo mão de retorno dos autos ao perito não é óbice à pretensão deduzida em audiência e renovada em fase recursal de reabertura da diligência em face do novo horizonte fático que se formou posteriormente.

Assim, dou provimento ao recurso da reclamante para, acolhendo o alegado cerceamento de defesa, pronunciar a nulidade do processo a partir do indeferimento da produção da prova e determinar o retorno do processo à unidade judiciária de origem para que, reaberta a instrução, seja oportunizada à autora a juntada dos documentos apresentados na audiência de instrução, com posterior vista à parte contrária para manifestação e retorno ao perito médico para que responda aos quesitos complementares, limitada a matéria à prova nova (inclusive documentos juntados com o recurso), devendo ser oportunizado prazo às partes para sua formulação.

Prejudicado o julgamento da matéria recursal remanescente de ambos os apelos.

Processo n. 0021428-19.2017.5.04.0030 ROT

Carmen Izabel Centena Gonzalez – Desembargadora-Relatora

Publicação em 09/06/2020 – 3ª Turma

Processo n. 0020258-95.2019.5.04.0012 ROT

EMENTA: NULIDADE PROCESSUAL. INEXISTÊNCIA DE INTIMAÇÃO PESSOAL DA PARTE AUTORA PARA A AUDIÊNCIA. ARQUIVAMENTO. É nulo o comando de arquivamento do feito, decorrente da ausência da parte autora na audiência, quando demonstrada a inexistência de sua regular intimação via postal. Nulidade do processo que se declara, determinando-se o retorno dos autos à origem para o regular processamento.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

NULIDADE DO PROCESSO. NOTIFICAÇÃO POSTAL PESSOAL

O reclamante argui nulidade processual pela ausência de notificação pessoal para comparecer à audiência, não se conformando com a decisão de arquivamento do feito. Defende que a notificação deve ser pessoal e que o reclamante não foi encontrado após a determinação da audiência o que causa prejuízo desproporcional.

Diante do exposto, requer seja reformada a decisão para retorno dos autos ao primeiro grau para remarcação da audiência inicial mediante a notificação pessoal do reclamante.

Ainda, no tópico seguinte do recurso, requer o benefício da justiça gratuita e a isenção do pagamento das custas (R\$ 2.614,14) a que foi condenado.

Com razão.

O Juízo de origem determinou, ante a ausência do autor na audiência, o arquivamento do feito com o pagamento das custas, na ausência de justificativa (ata do ID 84be6f1):

[...] O procurador do reclamante requer a notificação pessoal do seu cliente com quem diz ter perdido contato, o que é indeferido pelo Juízo, tendo em vista que a comunicação da alegada perda de contato está sendo feita somente neste ato, impossibilitando que a audiência fosse redesignada. O procurador do reclamante protesta.

Diante da ausência injustificada do reclamante L. S., determina-se o ARQUIVAMENTO do presente processo, nos termos do art. 844 da CLT.

Concedo o prazo de 15 dias para que o procurador do autor justifique a ausência de seu cliente.

Custas pelo reclamante no importe de R\$ 2.614,14, calculadas sobre R\$ 130.706,77, que na ausência de justificativa deverão ser recolhidas no prazo de 15 dias, sob pena de execução.

Conforme verifico pela aba expedientes, não houve notificação do reclamante pelos Correios. Aliás, na referida aba (e ao contrário do que lá é mencionado quanto às três reclamadas), nada consta acerca da notificação do reclamante, o que me leva a concluir que, de fato, esta não ocorreu,

Inclusive, a ratificar tal conclusão, pelo que verifico da notificação no ID 527d2a2, logo após constar o nome do reclamante, há a palavra “NULL”, isto é, no campo destinado ao endereço do reclamante, por falha, não foi lançado o endereço.

Portanto, patente a nulidade do feito, já que, segundo avalio, nenhuma notificação foi expedida ao reclamante, e sequer há determinação no sentido de que caberia ao procurador do autor cientificar seu constituinte da data da solenidade.

Além disso, equivocou-se o Juízo de origem quando afirma, em audiência, que o fato de o advogado do autor requerer a notificação pessoal deste apenas em audiência, em razão da perda de contato, impossibilitaria a redesignação do ato, já que o entendimento desta Turma julgadora é no sentido de que não é correta a notificação do reclamante através de procurador, sendo tal ônus da Vara de origem.

Neste sentido, também adoto os seguintes fundamentos como razões de decidir:

[...] Contudo, tem razão o reclamante quanto à inviabilidade de se atribuir ao procurador o ônus de cientificar seu constituinte de ato cuja intimação o reclamante deveria ter sido notificado pessoalmente, na forma do art. 841, § 1º, da CLT.

O art. 841 da CLT dispõe:

Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.

§ 1º – A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.

§ 2º – O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

O art. 38, § 1º, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria deste TRT, considerava a parte reclamante notificada da data e horário designados para audiência no

caso de ajuizamento eletrônico da peça inicial, foi revogado pelo Provimento nº 237, de 14 de maio de 2012, ou seja, antes da propositura da presente reclamação.

Tal revogação se deu em razão da decisão proferida pelo Conselho Nacional de Justiça nos autos do Procedimento de Controle Administrativo n.º 0001762-95.2011.2.00.0000, onde consta que “O ato processual de notificação inicial não pode, em hipótese alguma, ficar sob a responsabilidade do procurador constituído pela parte requerente”.

Posteriormente, o Ministro João Batista Brito Pereira, então Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, examinando pedido de providências formulado pela Associação Gaúcha de Advogados Trabalhistas – AGETRA (Processo nº TST-PP-22851-86.2015.5.00.0000), por força do julgamento do mencionado Procedimento de Controle Administrativo examinado pelo CNJ, deferiu o requerido para “determinar que a Corregedoria Regional do Trabalho da 4ª Região comunique a todos magistrados e unidades judiciárias da sua jurisdição que a notificação deve ser realizada com observância ao art. 841 da CLT, cabendo ao Juízo, ainda que por meio eletrônico, a notificação da parte e do seu procurador, abstendo-se de notificar o reclamante por meio de seu advogado.”. Em decorrência, a Corregedoria Regional deste Tribunal determinou a todos os Magistrados e unidades judiciárias da 4ª Região que procedessem na forma definida pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho quanto à intimação das partes.

Nesse sentido, o precedente a seguir reproduzido.

EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. AUSÊNCIA DO RECLAMANTE À AUDIÊNCIA INICIAL. FALTA DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL. Nos termos do art. 841 da CLT, §1º, o ato processual de notificação inicial não pode ficar sob a responsabilidade do procurador constituído pela parte requerente, devendo ser realizada pessoalmente. Recurso do reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RO, em 28/05/2015, Desembargadora Iris Lima de Moraes)

Diante disso, tenho que a notificação ao reclamante, para audiência inaugural, não foi regular, razão pela qual a sua ausência está plenamente justificada pelo desconhecimento da data designada. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, [...] RO, em 06/08/2018, Desembargador Joao Pedro Silvestrin. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco e Desembargador Emílio Papaléo Zin)

Nos termos acima expostos, dou provimento ao recurso ordinário do reclamante para decretar a nulidade do processo a partir da intimação de ID 572d2a2, determinando o retorno dos autos à origem para regular processamento, com designação de audiência e notificação pessoal do autor, pela via postal, com registro.

Considerando decretada a nulidade do feito a contar da referida intimação, tenho que, por consequência, resta afastada a determinação de pagamento das custas pelo autor, de modo que se mostra prejudicado o recurso quanto à justiça gratuita e à dispensa das custas. No momento oportuno ocorrerá o exame do benefício na origem, evitando-se, assim, eventual supressão de instância.

Processo n. 0020258-95.2019.5.04.0012 ROT
Emílio Papaléo Zin – Desembargador-Relator
Publicação em 02/12/2019 – 7ª Turma

Processo n. 0021235-52.2017.5.04.0402 ROT

EMENTA: EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Verificados indícios de infrações penais no curso da ação trabalhista, a expedição de ofício ao Ministério Público Federal decorre dos poderes do Magistrado na condução do processo, a teor dos artigos 653, alínea “f”, e 765 da CLT, assim como da regra do artigo 40 do Código de Processo Penal. Precedentes do C.TST.*

[...]

4. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

A autora juntou aos autos documentos de terceiros que contêm informações protegidas por sigilo bancário sem conhecimento ou autorização dos titulares dos direitos tutelados.

Diante disso, o Magistrado singular determinou a expedição de ofício ao MPF em razão de suposta violação de sigilo protegido pelo art. 5º da CRFB, nos moldes como previsto no art. 10 da LC n. 105/2001.

A conduta do Julgador da Origem é mero ato administrativo ordinatório que todo juiz tem o dever de praticar quando se depara, em tese, com o cometimento de um delito para o qual não detém competência para a investigação. Trata-se de dever de ofício, cuja conduta omissiva poderia caracterizar, também em tese, o crime de prevaricação do Magistrado.

Para além do mero cumprimento do dever legal, a simples determinação de expedição de ofício para o *Parquet* não traz qualquer prejuízo concreto à parte. Nenhum gravame lhe está sendo imposto. Ao MPF, no caso, caberá a

análise dos fatos, com a devida investigação se assim entender e eventual manejo da ação competente se for a hipótese. Poderá, de outra forma, apenas arquivar a notícia.

É a jurisprudência do C.TST, *verbo ad verbum*:

*“(...) LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. OFÍCIOS AO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. 1. Insurge-se o recorrente contra o acórdão ora recorrido no capítulo em que o Tribunal Regional impôs aos réus a multa por litigância de má-fé, bem como determinou a expedição de ofícios ao Ministério Público Federal para fins de apuração das condutas por ele tidas como crimes de ação pública. 2. Com razão em parte o recorrente. 3. De fato, em se tratando de colusão, o entendimento desta egrégia Corte Superior, firmado por meio da Orientação Jurisprudencial nº 94 da SBDI-2, é no sentido de que o reconhecimento de sua ocorrência nos autos importa na extinção do processo originário. 4. Não há, pois, que se falar em aplicação de multa por litigância de má-fé, porquanto a extinção do feito já configura, por si só, sanção suficiente às partes que figuraram em colusão no processo originário. Inteligência que se extrai da Orientação Jurisprudencial nº 158, também desta Subseção, de plena aplicação analógica à espécie. 5. **Entretanto, igual sorte não assiste ao recorrente no que impugna a expedição de ofícios determinada pelo TRT. 6. De fato, não se mostra ilegal a determinação de expedição de ofícios ao Ministério Público Federal, se o juiz, em apreciação do feito, entende presentes indícios de cometimento de crimes de ação pública que necessitem de apuração pela Justiça Federal.** No caso, o TRT entendeu que havia indícios de ocorrência de crimes de estelionato, falsidade documental e contra a administração da justiça, em virtude da colusão então reconhecida e que ora restou mantida por esta egrégia Subseção. 7. Recurso ordinário parcialmente provido, no particular. (...)”*

(RO – [...], Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 30/10/2012, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 09/11/2012) – grifei.

No mesmo sentido, *verbis*:

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. DESCONSTITUIÇÃO DE SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. ARTIGO 485, INCISO VIII, DO CPC/1973. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. CARACTERIZAÇÃO.

A desconstituição da sentença homologatória de conciliação judicial está adstrita à comprovação de vício na manifestação da vontade, atuando sobre o consentimento, ou seja, ela é rescindível quando houver fundamento inconteste para invalidá-la. No caso, os elementos de prova levam à convicção da existência de coação, inexistindo livre manifestação da vontade do reclamante, que assinou a petição do acordo homologado pela decisão rescindenda, situação que impulsiona a rescisão da coisa julgada. Recurso ordinário conhecido e não provido. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Verificados indícios de infrações penais na ação rescisória, a expedição de ofício ao Ministério Público Federal decorre dos poderes do Magistrado na condução do processo, a teor dos artigos 653, alínea “f”, e 765 da CLT, assim como da regra do artigo 40 do Código de Processo Penal. Precedentes. Recurso ordinário conhecido e não provido”

(RO-[...], Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 14/06/2019) – grifei.

É, portanto, prerrogativa do Juiz determinar a expedição de ofício ao MP, que o faz segundo sua ampla liberdade na condução do processo, em atendimento a um dever de ofício e que não traz nenhum prejuízo concreto ao jurisdicionado.

Registro que a distribuição da ação mediante o emprego de sigilo de justiça não impede que o MPF seja oficiado, pois os dados sensíveis foram indevidamente acessados pela autora em si. Destaco que a prova oral deixa claro que tal acesso era indevido, pois aos securitários não era dada tal prerrogativa, senão vejamos:

“(...) que recebiam os nomes dos clientes dos gerentes e recebiam os clientes na agência para efetuar as vendas (...)”

– Testemunha V. S. L. R.

“(...) que a depoente tem acesso exclusivamente ao sistema da corretora e não ao do banco (...)” – Testemunha M. P. C.

“(...) que o acesso da reclamante ao sistema do banco era como corretora, podendo acessar informações relacionadas ao cadastro dos seguros (...)” – Testemunha L. B.

Como se percebe, os dados bancários em si (extratos, movimentações, etc) não poderiam ser acessados.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0021235-52.2017.5.04.0402 ROT

Edson Pecis Lerrer – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 15/10/2019 – 6ª Turma

Processo n. 0020524-05.2017.5.04.0028 ROT

EMENTA: NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. INVALIDADE. *Demonstrado o vício na manifestação da vontade do autor ao pedir demissão, é manifesta a nulidade do ato. Mantida a sentença que reconheceu a despedida sem justa causa, por iniciativa do empregador, com as decorrentes verbas dessa modalidade de extinção contratual. Recurso da reclamada não provido. [...]*

[...]

1. Nulidade do pedido de demissão. Reversão em dispensa sem justa causa. Direitos decorrentes.

A reclamada alega que: **a)** não induziu o autor a pedir demissão, mas sim, deu-lhe a chance de pedir a sua demissão, diante das circunstâncias de abandono de emprego, desídia e indisciplina de sua parte; **b)** não há nenhuma lei que proíba um funcionário de pedir a sua demissão se ele não quer mais trabalhar, ficando a seu critério solicitar a demissão; **c)** apenas deu a chance ao reclamante solicitar a sua demissão, para que não manchasse a sua reputação trabalhista; **d)** oportunizar ao empregado o pedido de demissão não configura indução; **e)** dispensou o autor do cumprimento do aviso prévio, não tendo, portanto, direito aos salários e nem à integração do período do aviso no tempo de serviço; **f)** ao solicitar a sua demissão, o recorrido abriu mão da sua estabilidade, bem como do seguro desemprego, não havendo falar em alteração dos registros de sua CTPS, tampouco em diferenças de FGTS com multa de 40%.

Sem razão.

Os argumentos da reclamada não se mostram suficientes a infirmar os fundamentos da sentença, a seguir expostos:

A documentação juntada aos autos demonstra que a escola recebeu queixas em razão de condutas inadequadas do autor; que o reclamante foi advertido por desrespeito a alunos, autoridade imoderada, atrasos e abandono do posto de trabalho para navegar na internet, que o

trabalhador incorreu em diversas faltas ao serviço, sem a devida justificativa, e que a ré notificou o reclamante para reassumir seu cargo e apresentar esclarecimentos para as faltas, sob pena de abandono de emprego (6f1b7d7 e seguintes; 965bb4d). Além disso, não constato nítida ocorrência de rebaixamento de função, pois, a toda evidência, o empregado teve suas atribuições alteradas visando à sua adequação às expectativas da ré e dos clientes da instituição de ensino, o que não representou prejuízo salarial nem inequívoco prejuízo de outra espécie. Ademais, a testemunha ouvida a convite do demandante afirmou que “não presenciou nenhum ato de discriminação para com o reclamante na reclamada”.

Apesar desses elementos, impõe-se como questão central e inafastável a constatação de que **o empregado foi induzido a pedir demissão, o que foi admitido na própria defesa. O requerimento de desligamento formulado pelo autor, portanto, não pode ser considerado válido, pois não firmado de livre e espontânea vontade. Depreende-se da própria contestação que a empregadora optou por não formalizar a dispensa pela suposta justa causa, desistindo de levar a efeito tal espécie de ruptura contratual, e pressionou o autor a elaborar o pedido de demissão, o que macula o referido requerimento de forma irremediável.**

Tais conclusões se reforçam ao se ponderar que **o autor era membro da CIPA, gozando de garantia provisória de emprego (fato incontroverso); que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao trabalhador; e que o preposto da empresa revelou desconhecimento a respeito das circunstâncias da rescisão contratual, o que implica confissão ficta sobre a matéria, nos termos do art. 843, § 1º, da CLT, e conduz ao acolhimento das alegações da inicial, no sentido de que o reclamante foi pressionado a requerer seu desligamento e não tinha verdadeira intenção de deixar o emprego. Com efeito, em depoimento pessoal, o preposto da demandada declarou que “não trabalhou na época do autor, desconhecendo os motivos e a forma de dispensa do autor”, sendo que, “indagado acerca dos fatos que ensejariam a justa causa narrados na contestação e que foram convertidos em pedido de demissão pelo reclamante (pág 6-8 da defesa), respondeu que não tem conhecimento”.**

Nesse contexto, não resta outra alternativa senão concluir que **o pedido de demissão é nulo, convertendo-o em**

dispensa sem justa causa, ocorrida em 25.05.2015. Sendo assim, **defiro** o pagamento de aviso-prévio, observado o disposto na Lei 12.506/2011, indenização compensatória de 40% do FGTS, bem como diferenças de férias com 1/3 e 13° salário decorrentes da projeção do aviso-prévio, conforme se apurar em liquidação de sentença. Quanto às demais verbas rescisórias, tem-se que foram devidamente pagas, na falta de apresentação de demonstrativo de diferenças a esse respeito.

Ainda, na falta de prova robusta a respeito de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro diretamente ligado à dispensa do autor (inclusive porque a ré não formalizou a dispensa com ou sem justa causa, esvaziando a discussão a esse respeito), **defiro** o pagamento de indenização equivalente ao período estável do membro eleito da CIPA, nos termos dos artigos 164, § 3º, e 165 da CLT, abrangendo o salário base e demais vantagens (13° salário, férias com 1/3 e depósitos de FGTS com 40%) do referido período. Deixo de deferir média de horas extras, pois entendo que a parcela corresponde a salário condição, só sendo devida quanto efetivamente prestado labor extraordinário.

Determino, ainda, que a reclamada forneça os documentos/adote as providências necessárias à movimentação da conta vinculada e ao encaminhamento do benefício do seguro-desemprego, e anote a correta data de saída na CTPS do Trabalhador, considerada a projeção do aviso-prévio indenizado, tudo no prazo de 48h a contar da notificação específica para tanto (quando a CTPS do trabalhador já deverá estar disponível em Secretaria), sob pena de arcar com multa diária de R\$ 100,00 (cem reais), limitada a 300 vezes o valor da multa fixada, diante da necessidade de pronto cumprimento das decisões judiciais.

O reclamante poderá, a seu critério, requerer diretamente ao juízo a expedição de alvarás para encaminhamento do seguro-desemprego e saque do FGTS, uma vez que os depósitos sejam realizados, assim como a anotação da CTPS pela Secretaria da Vara, renunciando à multa fixada.

Quanto ao seguro-desemprego, esclareço que apenas na hipótese de o benefício não poder ser usufruído por fato atribuível exclusivamente à reclamada a obrigação de fazer será convertida em pagamento de indenização substitutiva. Do contrário, haveria dupla penalização sob o mesmo fundamento, e o reclamante receberia indenização por perdas e danos mesmo sem prejuízo efetivo causado pela parte ré.

Por outro lado, havendo razoável controvérsia acerca das pretensões formuladas na exordial, quando contestadas especificamente pela ré, torna-se inaplicável a sanção prevista no art. 467 da CLT. Quanto à multa do art. 477, § 8º, da CLT, verifico que o pagamento das verbas rescisórias foi realizado dentro do prazo legal (7b2962e – Pág. 3). Destaco que o deferimento de diferenças em juízo, mesmo proveniente da alteração da modalidade de rescisão contratual, não configura, por si só, desrespeito aos prazos estabelecidos no art. 477, §6º, CLT, razão pela qual não gera a incidência da multa do § 8º do mesmo dispositivo legal. Indefiro.

Como se verifica nos trechos em destaque, os fundamentos da sentença são suficientes para rechaçar as razões trazidas no recurso do réu.

Com efeito, restou evidenciado que o autor se viu obrigado a pedir demissão ante a ameaça da reclamada em demiti-lo por justa causa, situação que pressupõe vício de vontade a ensejar a nulidade do pedido de demissão.

Nesse sentido tem decidido este Regional:

RECURSO DA RECLAMANTE. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. Hipótese em que restou comprovado o vício de consentimento na manifestação de vontade no pedido de demissão assinado pela autora. Recurso provido (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] ROT, em 04/04/2019, Desembargador Luiz Alberto de Vargas)

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. COAÇÃO. A coação pressupõe o vício de consentimento, que invalida o pedido de demissão do trabalhador. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, [...] ROT, em 11/05/2018, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos)

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE VONTADE. COAÇÃO. Cumprida a formalidade prevista no art. 477, § 1º, da CLT, presume-se válido o pedido de demissão. A considerar a existência de vício de consentimento que macule esse ato, há de ser reconhecida a nulidade do pedido de demissão formulado pelo empregado. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] ROT, em 06/12/2017, Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi)

RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. PROVA DO VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Hipótese em que o Reclamante logrou constituir prova da existência de vício de vontade no seu pedido de demissão, fato constitutivo de seu direito. Assim, a sentença não comporta reforma. Provimento negado. (TRT da 4ª Região,

8ª Turma, [...] ROT, em 27/03/2017, Desembargador Luiz Alberto de Vargas)

No presente caso, efetivamente o autor não tinha interesse em se desligar do emprego. O fato de ter sido eleito membro da CIPA traduz sua vontade de integrar comissão permanente de atuação na reclamada.

Além disso, segundo observado na sentença, “*Tais conclusões se reforçam ao se ponderar que o autor era membro da CIPA, gozando de garantia provisória de emprego (fato incontroverso); que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao trabalhador*”. Veja-se que o autor, detentor de estabilidade no emprego, não apresentou nenhuma justificativa no pedido de demissão ao ID. 2d883a8, requerendo “*também a dispensa do Aviso Prévio Remunerado*”, o que só reforça a tese de coação no momento de assinar o documento.

Na verdade, a alegada “chance” que a reclamada deu ao autor para ele pedir demissão, reveste-se de verdadeira coação para que ele assim agisse, pois do contrário é certo que iria ser demitido por justa causa, como se depreende das próprias razões recursais.

Por outro lado, se a reclamada pretendia demitir o reclamante por justa causa em razão das supostas “*circunstâncias de abandono de emprego, desídia e indisciplina de sua parte*”, e não o fez, tal atitude equivale a perdão tácito. O próprio argumento de que não pretendia prejudicar sua carreira já sinaliza que, efetivamente, a reclamada acabou perdendo-o por eventuais atitudes faltosas justificadoras da despedida por justa causa.

Nesse sentido:

JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE ATUALIDADE. PERDÃO TÁCITO. Não há justa causa para a despedida se o empregador, ao tomar ciência da falta, não punir o empregado de imediato. Configuração de perdão tácito. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] ROT, em 24/05/2018, Desembargadora Beatriz Renck)

Logo, uma vez mantida a nulidade do pedido de demissão do reclamante reconhecida na sentença, e não havendo mais cogitar a possibilidade de despedida por justa causa, pois eventuais condutas faltosas ensejadoras da penalidade máxima estão abrangidas pelo perdão tácito da empregadora, deve ser reconhecida a despedida sem justa causa, com as decorrentes verbas dessa modalidade de extinção contratual, inclusive os salários relativos ao perito estabilitário, aviso prévio, encaminhamento do seguro desemprego, retificação da CTPS e diferenças de FGTS com multa de 40%.

Por tais razões, nego provimento.

[...]

Processo n. 0020524-05.2017.5.04.0028 ROT

Roger Ballejo Villarinho – Desembargador-Relator

Publicado em 21/10/2019 – 11ª Turma

Processo n. 0020313-41.2017.5.04.0101 RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. *A conduta da empresa no sentido de fraudar a relação de emprego, por meio de “pejotização”, sem o reconhecimento de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, traz indiscutível angústia e sofrimento ao trabalhador, inclusive presumidas (dano in re ipsa). Provedimento do autor provido, no item.*

[...]

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Pugna o autor pela reforma da sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais, sob o argumento de que a “pejotização” deve ser encarada como uma deformidade, visto que afronta diretamente aos direitos trabalhistas, princípios e garantias constitucionais e a dignidade humana do empregado, causando verdadeiro enriquecimento ilícito do empregador.

Foi proferida sentença, nos seguintes aspectos:

(...)

O não reconhecimento da existência de relação de emprego e o fato de o reclamante ter constituído uma pessoa jurídica, por si sós, não dão ensejo a reparação por dano moral, fazendo-se necessária a prova de que algum valor extrapatrimonial do trabalhador tenha sido atingido, o que não resta comprovado pelo reclamante.

Não constato dano moral indenizável.

Examino.

De acordo com o art. 5º, X, da Constituição da República, a honra e a imagem da pessoa é inviolável, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-

lo. Comprovado o dano, a configuração da ofensa prescinde de prova quanto ao prejuízo causado, bastando restar configurado o desrespeito aos direitos fundamentais tutelados, pois a prática de ato ilícito atenta contra postulados consagrados na Constituição da República.

Saliento que a configuração da ofensa prescinde de prova quanto ao prejuízo causado, bastando restar configurado o desrespeito aos direitos fundamentais tutelados, pois a prática de ato ilícito atenta contra postulados consagrados na Constituição da República. Neste sentido, a lição de José Afonso Dallegre Neto: “O dano moral caracteriza-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo”. (Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 154).

No mesmo sentido, os precedentes do STJ:

Quanto ao dano moral, em si mesmo, não há falar em prova; o que se deve comprovar é o fato que gerou a dor, o sofrimento. Provado o fato, impõe-se a condenação, pois, nesses casos, em regra, considera-se o dano in re ipsa. (AgRg no AREsp [...], Rel. Ministro SIDNEI BENETI, TERCEIRA TURMA, julgado em 19/02/2013, DJe 28/02/2013)

Esta Corte já firmou entendimento que “o dano moral não depende de prova; acha-se in re ipsa” (REsp [...], Rel. Min. BARROS MONTEIRO, DJ 26.8.2002), pois “não há falar em prova do dano moral, mas, sim, na prova do fato que gerou a dor, o sofrimento, sentimentos íntimos que o ensejam” (REsp [...], Rel. Min. CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, DJU 9.12.97). (AgRg no AREsp [...], Rel. Ministro SIDNEI BENETI, TERCEIRA TURMA, julgado em 28/02/2012, DJe 08/03/2012)

A jurisprudência do STJ vem se orientando no sentido de ser desnecessária a prova de abalo psíquico para a caracterização do dano moral, bastando a demonstração do ilícito para que, com base em regras de experiência, possa o julgador apurar se a indenização é cabível a esse título. (REsp [...], Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 01/09/2011, DJe 13/09/2011)

No presente caso, **a situação narrada nos autos torna indubitoso o fato de que a situação vivida pelo demandante, que por quase 3 anos anos prestou serviços em favor da ré, sem o reconhecimento de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, traz-lhe indiscutível angústia e sofrimento, inclusive presumidas.**

Quanto à extensão do dano – repercussão em relação ao ofendida e ao seu meio social, verifico que este é de intensidade grave, tendo em vista a sonegação de verbas devidas, inclusive no que tange ao reconhecimento do próprio vínculo empregatício.

Com relação ao grau de culpa da ré, este também se caracteriza como grave, ao fraudar relação estabelecida entre as partes, deixando de anotar a CTPS do autor, em virtude do vínculo de emprego.

Destaco, por fim, o aspecto pedagógico e educativo que cumpre a condenação a esse título, desdobrado em tríplice aspecto: sancionatório/punitivo, inibitório e preventivo, a propiciar não só a sensação de satisfação ao lesado, mas também desestímulo ao ofensor, a fim de evitar a repetição da conduta ilícita.

Por esta razão, considerando a extensão dos danos sofridos pelo autor, que teve direitos trabalhistas sonegados ante a ilicitude da conduta estatal, a capacidade econômica dos ofensores, o lapso contratual (quase 3 anos), o grau de culpa da ré, o caráter pedagógico e punitivo que o quantum indenizatório deve cumprir na espécie, entendo razoável e proporcional fixar o valor da indenização por danos morais em R\$20.000,00 (vinte mil reais).

O valor deverá ser acrescido de juros a contar do ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT, e corrigido monetariamente a partir da Sessão de Julgamento, a teor do que estabelecem a Súmula 362 do STJ e a Súmula 50 deste Regional:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Fixada a indenização por dano moral em valor determinado, a correção monetária flui a partir da data em que prolatada a decisão, sob o pressuposto de que o quantum se encontrava atualizado naquele momento.

No mesmo sentido, o entendimento da Súmula 439 do TST:

DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Dou, pois, provimento ao recurso do autor, para condenar a ré no pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais), com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir da sessão de julgamento.

[...]

Processo n. 0020313-41.2017.5.04.0101 RO
Marcelo José Ferlin D'Ambroso – Desembargador-Relator
Publicação em 05/08/2019 – 2ª Turma

Processo n. 0000188-40.2011.5.04.0561 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. *Situação em que deve ser relativizada a impenhorabilidade prevista no inciso IV do artigo 833 do CPC, a fim de que recaia a penhora sobre créditos de honorários advocatícios do executado, tendo em vista a natureza igualmente salarial dos créditos objeto da presente execução. Agravo de petição interposto pelo executado M. a que se nega provimento.*

[...]

2. DESCONSTITUIÇÃO DE PENHORA DE 30% SOBRE OS HONORÁRIOS. LIBERAÇÃO DE VALORES.

Sustenta o executado M. B. L. que a penhora impugnada viola o artigo 833, inciso IV, do CPC, não se constatando a exceção prevista no parágrafo 2º do dispositivo (penhora para pagamento de prestação alimentícia e importâncias excedentes a 50 salários-mínimos mensais). Aduz que os créditos trabalhistas não se confundem com a prestação alimentícia de que trata o parágrafo 2º do artigo 833 do CPC. Cita a Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2 do TST. Observa que é profissional liberal e que os honorários advocatícios penhorados são de baixo valor e de natureza alimentar. Ressalta que já teve decisão favorável junto ao TST. Requer sejam desconstituídas as penhoras efetivadas sobre os 30% dos honorários que venha a receber nos processos indicados pela exequente e futuros que venha a patrocinar.

Note-se, primeiramente, que o executado M. B. L. não se insurgiu contra os itens prescrição intercorrente e desconsideração da personalidade jurídica, passando diretamente ao ataque das penhoras realizadas no seu mérito, o que se passa a analisar.

Vejamos a decisão agravada, *in verbis*:

O embargante alega a existência de ilegalidade na penhora efetuada sobre honorários advocatícios devidos a sua pessoa em outros processos. Alude ser profissional liberal que atua nos processos indicados pela exequente. Afirma que os honorários advocatícios correspondem a verba de caráter alimentar que é impenhorável, nos termos do art.

833, IV, do CPC. Sustenta que o crédito trabalhista não se trata de crédito de natureza alimentícia previsto na exceção do § 2º do art. 833 do CPC. Invoca a OJ nº 153 da SDI-2 do TST. Pugna pelo reconhecimento da ilegalidade da penhora efetuada, com liberação de eventuais valores constritos.

Razão parcial assiste ao segundo reclamado-embargante.

Em que pese no presente feito tenha sido determinada a penhora de honorários advocatícios devidos ao embargante e à reclamada [...] ADVOGADOS ASSOCIADOS em processos indicados pela exequente, nos quais os referidos executados atuam como advogados (id 8f3c57f), e muito embora o artigo 833, IV, do Código de Processo Civil, estabeleça serem impenhoráveis os honorários de profissional liberal, adota-se o entendimento de que, em se tratando o crédito trabalhista de verba de natureza alimentar, a disposição constante nesse texto legal não é absoluta em relação ao processo do trabalho, devendo ser relativizada.

Signale-se que o próprio artigo 833 do CPC prevê exceção à regra da impenhorabilidade, para a hipótese de pagamento de prestação alimentícia.

Nesse sentido, os §§ 2º e 3º do artigo 833 do Código de Processo Civil, em que pese se refiram à circunstância elencada no inciso IV, estabelecem expressamente que

*'§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora **para pagamento de prestação alimentícia**, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.*

*§ 3º Incluem-se na impenhorabilidade prevista no inciso V do caput os equipamentos, os implementos e as máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou a empresa individual produtora rural, **exceto** quando tais bens tenham sido objeto de financiamento e **estejam vinculados em garantia a negócio jurídico ou quando respondam por dívida de natureza alimentar, trabalhista ou previdenciária.**' (grifou-se).*

Tem-se, por conseguinte, que os referidos honorários advocatícios devidos ao embargante são passíveis de penhora, em percentual que não inviabilize a sua subsistência e de sua família – o qual entende-se corresponder a 30% (trinta por cento) dos valores correlatos aos honorários advocatícios a que o executado-embargante

faz jus nos respectivos processos, em atenção ao princípio da razoabilidade.

A esse respeito, faz-se oportuna a citação de trecho de acórdão proferido pela Seção Especializada em Execução do Tribunal Regional do Trabalho desta 4ª Região, nos seguintes termos:

‘No caso dos autos, após diversas tentativas frustradas de satisfazer o crédito devido ao exequente pelo executado, advogado proprietário do escritório onde o autor trabalhou de 02-01-2012 a 19-10-2013, foi efetuada a penhora de valores referentes aos honorários de sucumbência do agravante, no rosto dos autos dos processos [...], da 1º e da 2º Vara Cível da Comarca de Vacaria/RS, totalizando o valor de R\$ 18.330,26 conforme os autos de penhora dos IDs de nº e2 e nº 0d36ec6.

No entender desta Relatora, entende-se que o crédito trabalhista do exequente e o os honorários percebidos pelo executado em razão de sua atuação como procurador em processos da área cível possuem natureza alimentar, em igual patamar, não havendo, a princípio, prevalência de um sobre o outro.

Veja-se que o artigo 833 do CPC assim dispõe, verbis:

Art. 833. São impenhoráveis:

(...)

IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

(...)

*§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput **não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.***

*§ 3º **Incluem-se na impenhorabilidade prevista no inciso V do caput os equipamentos, os implementos e as máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou a empresa individual produtora rural, exceto quando tais bens tenham sido objeto de financiamento e estejam vinculados em garantia a negócio jurídico ou quando***

respondam por dívida de natureza alimentar, trabalhista ou previdenciária. (Grifou-se).

Tal norma visa resguardar a subsistência do executado quando a penhora de salários e outros proventos de natureza alimentar possam resultar em manifesto prejuízo ao seu sustento.

Todavia, a impenhorabilidade do salário não se sobrepõe ao crédito de natureza alimentar, como no caso em exame, em que se apuram valores devidos a título de parcelas trabalhistas devidas ao empregado, incontroversamente hipossuficiente na relação de emprego, que laborou em prol de seu empregador, sem a correta contraprestação pecuniária.

Assim, tendo em vista que as obrigações trabalhistas reconhecidas em decisão judicial transitada em julgado possuem inegável natureza alimentícia, aplica-se ao caso o disposto no § 3º do artigo 833 do CPC, permitindo a penhora dos honorários do devedor, de forma a cumprir com o débito processual reconhecido.

Assim, de acordo com o novo entendimento possibilitado pelo CPC/2015, entende-se possível flexibilizar a regra de impenhorabilidade, entendimento já sedimentado por esta Seção Especializada em Execução.

Cumprir registrar, por oportuno, que antes da perfectibilização das penhoras no rosto dos autos acima referidas, o exequente indicou pelo menos outros 13 processos que tramitam nas varas cíveis da comarca de Vacaria, nos quais o executado atuou como procurador da parte vencedora do processo, nos quais foram ou ainda serão pagos honorários sucumbenciais, conforme informado no documento de ID nº 8b116b9, nos quais não foi possível a efetivação das penhoras determinadas pelo Juízo.

Nesse sentido, o executado ainda irá receber, destacando-se ainda que advogados contam também com honorários contratuais dos processos em que atuam, sendo, portanto, evidente que os honorários sucumbenciais não são a única fonte de renda de um advogado.

Em sentido análogo, já decidiu esta Seção Especializada em Execução, conforme ementas a seguir colacionadas:

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. CONSTRIÇÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA. RECONHECIDO EM FAVOR DO SÓCIO EXECUTADO. *Trata-se de hipótese em que é possível a penhora de crédito reconhecido em ação trabalhista em favor do sócio executado, na medida em que a execução se prolonga por mais de dez anos, além*

disso tal constrição não impede o sustento do devedor, porque demonstrado que ele não possui apenas uma fonte de renda. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada Em Execução, [...] AP, em 18/08/2015, Desembargadora Lucia Ehrenbrink – Relatora)

AGRAVO DE PETIÇÃO DO SÓCIO EXECUTADO. CONSTRIÇÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA. ARTIGO 833 DO NOVO CPC. Caso em que a pretensão do exequente, de ver penhorado crédito trabalhista reconhecido judicialmente ao sócio executado nos autos da Ação Trabalhista nº [...], mesmo que equiparado a salário, encontra respaldo, por analogia, na relativização da regra da impenhorabilidade dos salários, consoante artigo 833, inciso IV e § 2º, do CPC, especialmente considerando que o devedor possui outra fonte de renda. Apelo desprovido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada Em Execução, [...] AP, em 25/10/2016, Desembargador João Batista de Matos Danda – Relator).

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA SÓCIA DA EMPRESA RÉ. PENHORA NO ROSTO DOS AUTOS. CRÉDITOS TRABALHISTAS ORIUNDOS DE AÇÃO CÍVEL. IMPENHORABILIDADE. Embora esta Seção Especializada consagre o princípio da impenhorabilidade de salários, admite, em situações peculiares e especiais, a relativização da norma consagrada no art. 833, inciso IV, do CPC/2015. Assim, diante da ausência de prova de que o valor penhorado represente prejuízo do sustento da executada, ou de sua família, e considerando a natureza igualmente salarial dos créditos objeto desta execução, entendo cabível a penhora no rosto dos autos de crédito trabalhista reconhecido à agravante, em ação cível ajuizada contra o Estado do Rio Grande do Sul. Agravo não provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 24/03/2017, Desembargadora Ângela Rosi Almeida Chapper).

Nesses termos, tem-se por correto o entendimento do julgador de primeiro grau, que rejeitou o pedido formulado pelo executado para o levantamento das penhoras efetuadas no rosto dos autos dos processos supramencionados, que tramitam nas varas cíveis da comarca de Vacaria, razão pela qual a decisão agravada não comporta reforma.

Por conseguinte, nega-se provimento ao agravo de petição interposto pelo executado.’ (Processo n. [...]; Redatora: Desembargadora Lucia Ehrenbrink; Data: 29-11-2017; grifou-se).

Sinale-se que não há elementos suficientes no processo a demonstrar que a penhora em questão, mormente no

patamar ora fixado, traria prejuízos ao embargante e a sua família.

Destaque-se, por fim, que restaram infrutíferas as diversas tentativas de localização de outros bens de propriedade do embargado e das demais reclamadas, passíveis de penhora.

Por fim, registre-se que entende-se não ser aplicável ao presente caso o entendimento consagrado na OJ 153 da SDI-II do TST.

Nesse contexto, em que pese o teor da decisão id 5d008c6 (Recurso Ordinário em Agravo Regimental), mantém-se a penhora de 30% (trinta por cento) dos valores referentes aos honorários advocatícios a que faz jus o embargante e penhorados nos processos indicados pelo exequente, e determina-se a liberação a esse dos restantes 70% (setenta por cento) desses valores.

Determina-se, ainda, a expedição de ofícios aos Juízos mencionados na petição id 3b5da1c, solicitando a manutenção da penhora/reserva de valores correspondentes a 30% dos honorários advocatícios devidos ao embargante nos respectivos processos.

Compulsando-se os autos, veja-se que, a fim de satisfazer o seu crédito trabalhista, e porque frustradas as tentativas anteriores, a exequente requereu a penhora sobre os honorários sucumbenciais do executado M. B. L. nos processos indicados às fls. 101/103 do pdf. A medida restou deferida (fl. 107 do pdf) e as penhoras mantidas pelo juízo de origem na proporção de 30% dos valores a serem recebidos pelo executado, conforme a decisão agravada já transcrita acima.

E no caso, não merece reforma a sentença, mesmo se considerando a impenhorabilidade de honorários advocatícios, por força do disposto no inciso IV do artigo 833 do CPC, e ainda que a situação dos autos não esteja abrangida pelas exceções de impenhorabilidade prevista nos parágrafos 1º e 2º da norma acima citada. Isto porque é a única forma que se pode garantir à exequente o recebimento dos seus créditos trabalhistas, de igual natureza alimentar, até mesmo sob pena de estimular a prática da inadimplência e do enriquecimento ilícito. Afastando-se as penhoras, deixar-se-ia de garantir a efetividade do processo executivo, haja vista que exauridos os meios para prosseguir a execução.

Em decorrência disso, aliás, é razoável o percentual previsto pelo juízo de primeiro grau sobre o valor dos honorários em cada processo (30%), pois, além de satisfazer a necessidade da exequente, o executado ainda terá uma sobra razoável para a sua subsistência e de sua família.

Acresça-se ser inviável preconizar a impenhorabilidade absoluta em situações como a presente, em que existem valores alimentares a serem resguardados e se deve fazer justiça em prol da exequente. Deve o julgador, com base nos princípios da equanimidade e da proporcionalidade, prevenir e reprimir qualquer ato contrário à dignidade da Justiça.

Neste sentido já decidiu esta Seção Especializada de forma unânime, por exemplo, no processo nº [...] AP, julgado em 12-12-2018, em acórdão de lavra da desembargadora Lucia Ehrenbrink:

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. PENHORA DE HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECEBIDOS EM PROCESSO CÍVEL. Embora esta Seção Especializada consagre o princípio da impenhorabilidade de salários, admite-se, em situações peculiares e especiais, a relativização da norma consagrada no art. 833, inciso IV, do CPC/2015. Assim, diante da ausência de prova de que o valor penhorado represente prejuízo do sustento do executado e considerando a natureza igualmente salarial dos créditos objeto desta execução, entende-se cabível a penhora de uma parcela dos honorários sucumbenciais pagos ao executado na ação em que atuou como procurador e que tramita perante Justiça Estadual.

Lembre-se que súmulas do TST não são passíveis de prequestionamento, pois se tratam de orientação que sintetiza o entendimento predominante de determinada matéria junto ao Tribunal, não possuindo força vinculativa.

Desta forma, por todo o exposto, nega-se provimento ao agravo de petição interposto pelo executado M. B. L.

Processo n. 0000188-40.2011.5.04.0561 AP

João Alfredo Borges Antunes de Miranda – Desembargador-Relator

Publicação em 29/08/2019 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020614-20.2015.5.04.0016 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. PENHORAS MÚLTIPLAS. A existência de penhoras anteriores registradas nas matrículas de imóveis pertencentes a sócio executado não obsta as penhoras requeridas pelo exequente e consequente alienação judicial dos bens nesta esfera do poder judiciário.

[...]

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE PENHORAS MÚLTIPLAS

O Julgador da origem indeferiu o pedido de penhora sobre bens imóveis de propriedade do sócio executado M. M. M., indicados pelo exequente, nos seguintes termos:

Vistos, etc.

Indefiro o quanto solicitado sob Id 4d4330e, pois o próprio Autor refere que os bens em apreço já se encontram com gravames que inviabilizam sua garantia neste Juízo.

Arquive-se provisoriamente com início da fluência do prazo contido no art. 11-A, §1º, da CLT.

Intime-se.

– fl. 355.

Inconformado, o exequente alega que a penhora anterior não obsta a efetivação de nova penhora, mormente quando se trata de crédito de natureza alimentar. Colaciona jurisprudência, aduzindo ser unânime que não há óbice para a realização de penhora sobre imóvel já constrito para garantia de outro crédito, sendo o caso de ser observada a ordem de preferência por ocasião da expropriação do bem. Requer seja determinada a penhora dos bens indicados para satisfazer o seu crédito alimentar.

Analiso.

No presente caso, o exequente, diante da não obtenção de êxito na execução de seu crédito, indicou à penhora bens imóveis de propriedade do sócio executado M. M. M., quais sejam: sala comercial nº [...] do Centro Profissional [...], localizado na Rua [...], nº [...], em [...] /RS, sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...] (fl. 323-4), o qual possui 03 (três) penhoras oriundas de demandas judiciais cíveis; imóvel localizado na Rua [...], nº [...], em [...] /RS, sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...] (fls. 325-6), que possui averbação de notícia de uma ação de execução de título extrajudicial e de uma penhora em ação cível; e direitos e ações sobre imóvel localizado na Rua [...], nº [...], em [...], sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...] (fls. 327-30), que aponta diversas averbações quanto à renegociação de dívida relativa à alienação fiduciária e mais uma notícia de penhora oriunda de feito diverso desta Justiça Especializada, constando não ser possível seu registro por falta de requisitos essenciais.

Com efeito, saliento que a existência de mais de uma penhora sobre o mesmo bem não é óbice a sua venda judicial, razão pela qual também não é empecilho para o deferimento da penhora requerida. A averbação da penhora realizada em outros processos não obsta, portanto, que outro credor postule a

construção do mesmo bem imóvel, razão pela qual merece ser provido o agravo de petição para que sejam deferidas as penhoras requeridas.

Ressalto que, na Justiça do Trabalho, é plenamente possível o acúmulo de constrições sobre o mesmo bem, desde que, quando da distribuição dos valores resultantes da respectiva alienação, seja observada a prelação prevista no artigo 908 do Código de Processo Civil, que assim dispõe:

Art. 908. Havendo pluralidade de credores ou exequentes, o dinheiro lhes será distribuído e entregue consoante a ordem das respectivas preferências.

A isso se soma que o crédito trabalhista em execução possui natureza alimentar e detém privilégio especialíssimo, sobrepondo-se a créditos de outras naturezas, inclusive aos tributários. Por ser privilegiado, deve ser quitado antes dos demais, ainda que constituídos anteriormente, por força do disposto no art. 186 do Código Tributário Nacional, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho.

Nesse sentido, invoco os seguintes julgados desta Seção Especializada:

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE BENS. Não cabe à julgadora, no caso específico, verificar se efetivamente o resultado dos leilões trarão ou não efeitos práticos ao exequente, o que deve ser resolvido nos termos da lei, conforme a ordem de preferência de créditos. Embora a promoção da execução deva ser realizada pelo modo menos gravoso para o executado, isto somente ocorrerá quando disponíveis outros meios para tanto, e desde que o executado indique os mesmos. A execução se dá em favor do credor, não se permitindo ao Judiciário cancelar a desídia e a incúria dos devedores morosos, que, ao contrário, devem suportar as consequências do adimplemento a tempo e modo. Agravo de petição interposto pelo exequente a que se dá provimento parcial. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 11/04/2018, Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda)

EXECUÇÃO. PENHORA. IMÓVEL JÁ PENHORADO EM OUTRAS AÇÕES. Inexiste óbice de mais de uma penhora incidir sobre um mesmo imóvel. No caso dos autos, como não foram encontrados bens livres e desembaraçados, verifica-se a utilidade da penhora requerida pela União, mesmo caso não haja prevalência de seus créditos sobre os que já estão garantidos nos imóveis. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 15/10/2018, Simone Maria Nunes Kunrath)

Por fim, esclareço que a renegociação de dívida relativa à alienação fiduciária do imóvel localizado na Rua [...], nº [...], em [...] /RS, sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...], não impede a constrição judicial dos direitos e ações sobre o referido bem, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 71 desta SEEx (“Não é passível de penhora bem gravado em alienação fiduciária, sendo possível a apreensão judicial apenas dos direitos e ações sobre o mesmo.”). A propósito, o seguinte precedente deste Colegiado:

EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA. ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. Nos termos da OJ 71 desta SEEx, embora o bem gravado em alienação fiduciária não seja passível de penhora, é possível a apreensão judicial dos direitos e ações sobre o mesmo. Caso em que efetuada penhora sobre valores pagos pelo executado devedor fiduciante ao credor fiduciário, sendo que os direitos e ações sobre o imóvel objeto de alienação fiduciária passíveis de apreensão são aqueles pertencentes ao devedor fiduciante, e não ao credor fiduciário, não se incluindo entre aqueles a integralidade dos valores adimplidos pela devedora em favor do banco para a quitação do financiamento imobiliário. Agravo de petição provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 18/06/2019, Desembargador Janney Camargo Bina)

Pelo exposto, dou provimento parcial ao agravo de petição do exequente para determinar a penhora dos bens imóveis de propriedade do sócio executado M. M. M. indicados, mesmo que já penhorados em outras ações judiciais, quais sejam: sala comercial sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...]; imóvel localizado na Rua [...], nº [...], sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...]; e direitos e ações sobre imóvel localizado na Rua [...], nº [...], sob matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da [...] Zona de [...].

Processo n. 0020614-20.2015.5.04.0016 AP

Maria da Graça Ribeiro Centeno – Desembargadora-Relatora

Publicação em 11/11/2019 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0021064-17.2018.5.04.0352 ROT

EMENTA: PRESCRIÇÃO TOTAL. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A concessão de aposentadoria por invalidez ao trabalhador não é causa para a ruptura do contrato de trabalho, o qual persiste vigente em suspensão, sujeito a posteriores modificações, na forma da legislação previdenciária. Inteligência do artigo 475 da CLT. Não há,

assim, início de contagem do prazo prescricional do direito de ação, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE PRESCRIÇÃO TOTAL

O reclamante recorre da decisão proferida. Discorre que há incorreção da consideração da data da concessão de aposentadoria como de encerramento do vínculo de emprego, data da ciência inequívoca das lesões. Aponta que a aposentadoria por invalidez apenas suspende o contrato de trabalho, em conformidade com a Súmula 160 do TST. Argumenta que o contrato de trabalho estava suspenso quando do ajuizamento da reclamatória em 21-11-2018, não havendo prescrição bial, pois não houve a extinção do contrato de trabalho. Refere que, sendo a data da aposentadoria como de ciência inequívoca das lesões e entre esta e o ajuizamento da reclamatória transcorreu tempo inferior a cinco anos, não há prescrição quinquenal. Explicita que a suspensão do contrato de trabalho constitui óbice do decurso do prazo da prescrição bial, impossibilitando a extinção do contrato de trabalho.

O Juízo de origem declarou a prescrição total do direito de ação em relação às parcelas postuladas pelo reclamante. Discorreu que a jurisprudência dominante neste Tribunal Regional prevê a incidência da prescrição bial para os pedidos de indenização fundados em acidente do trabalho no período posterior à Emenda Constitucional 45/04, com limitação de dois anos após o término do contrato de trabalho. Invocou a Súmula 91 deste TRT. Referiu que o trabalhador possui prazo de dois anos após encerrado o vínculo de emprego para o ajuizamento da ação, podendo questionar valores devidos no período de 05 anos anteriores ao ajuizamento da ação. Declinou que o prazo prescricional, portanto, é de dois anos para o ajuizamento, e não de cinco anos. Mencionou que o início da contagem do prazo prescricional, nos acidentes de trabalho e nas doenças equiparadas, observará a data em que estabilizada a lesão ou quando houver ciência inequívoca sobre as lesões sofridas. Indicou como data da estabilização a data da concessão da aposentadoria por invalidez, em 26-12-2013, data de encerramento do vínculo de emprego. Apurou que o prazo entre a concessão da aposentadoria e ao ajuizamento da ação foi de quase cinco anos, ultrapassando o prazo bial.

Analiso.

A princípio, cabe especificar que o presente julgamento irá se ater ao conteúdo da sentença proferida, em que declarada a prescrição do direito de ação do demandante. Deste modo, as celeumas envolvendo prescrição quinquenal, acidente do trabalho e nexos de causalidade de doença ensejadora da aposentadoria com o trabalho são questões a serem tratadas posteriormente,

quando garantido ou não ao demandante o direito de postular em Juízo em observância dos prazos constitucionais.

Esta Relatora tem por aplicável a prescrição trabalhista para casos de doença ocupacional e acidente do trabalho, na forma do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988.

Neste sentido, inclusive, a Súmula n.º 91 deste Regional:

PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA A ELE EQUIPARADA. Aplica-se o prazo prescricional previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal à pretensão de pagamento de indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a ele equiparada ocorridos após a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004.

Ainda, o marco inicial do prazo prescricional é a data de ciência da consolidação das lesões, nos termos da Súmula 278 do STJ.

Entendo, desta forma, que o lapso temporal da prescrição em relação a acidente do trabalho ou doença ocupacional somente começa a ser contado a partir da ciência inequívoca das lesões, que ocorre, via de regra, quando da alta do benefício previdenciário ou da perícia judicial.

No caso em apreço, as narrativas trazidas pelas partes em comunhão com os documentos dos autos, permite inferir que o reclamante foi admitido em 01-9-2003 (id f8e031f – contrato de trabalho), tendo sofrido acidente do trabalho – com emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, id cbfe2e6 – em 10-11-2004, quando deslocou o braço direito, tendo retornado de benefício previdenciário em outubro de 2005.

Como narrado pela reclamada, o último mês de trabalho do reclamante foi em outubro de 2010, havendo comprovante de pagamento relativo ao período (id b78d9c3, p. 82).

Inclusive, em sua contestação, a reclamada é confessa sobre o desconhecimento das ocorrências vivenciadas pelo reclamante após outubro de 2010, *in verbis* (id cb20312):

Trabalhou normalmente até Setembro de 2010 quando gozou período de férias sem ter qualquer problema de saúde.

Retornou em outubro já com atestado médico datado de 30.09.2010 firmado pelo Dr. B. H. L.

Desta data em diante, desconhece a Contestante os motivos de saúde pelo qual obteve a renovação dos benefícios previdenciários.

Como se vê, a reclamada refere o recebimento de atestado médico indicando a necessidade de afastamento por dez dias em outubro de 2010, dizendo que o demandante não mais retornou ao trabalho, confessando o desconhecimento do motivo do afastamento e dos benefícios previdenciários fruídos pelo empregado. Importa referir que a reclamada procedeu à apresentação de documentos advindos da Previdência Social em que há informação sobre os afastamentos em razão de benefício pelo reclamante e os prazos de duração.

A esse respeito, a ficha de empregado (id 4f316f8) revela a fruição de férias no lapso entre 2006 e 2010, enquanto que a própria reclamada faz constar que de 16-10-2010 a 31-01-2014 houve a perda do direito por afastamento.

Há atestado do médico do reclamante emitido em 18-11-2013 (id 68bec35), destinado à Previdência Social, no qual há narrativa de patologia do demandante (artrodese de coluna lombo-sacra), discorrendo a realização de cirurgia há 1 ano e 03 meses, sem a devida recuperação, recomendando o afastamento definitivo das atividades funcionais.

Há prova da aposentadoria por invalidez do reclamante em 26-12-2013 (id 117439a – carta de concessão).

Considerando o histórico acima disposto, resta claro que em nenhum momento houve a ruptura do contrato de trabalho mantido entre as partes. Em leitura da totalidade dos argumentos de defesa, não localizo, em nenhum momento, a menção pela reclamada de que tenha efetuado trâmites para que houvesse a ruptura do contrato de trabalho mantido com o reclamante. Ao contrário, confessa o conhecimento de que o demandante esteve em benefícios previdenciários seguidamente a partir de outubro de 2010, até incluindo tal informação na ficha de registro do empregado.

Entendo aplicável à hipótese o contido no artigo 475 da CLT:

*Art. 475 – O empregado que for **aposentado por invalidez** **terá suspenso o seu contrato de trabalho** durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício*

Nos termos acima transcritos, o fato de o empregado obter aposentadoria por invalidez não implica em extinção do contrato de trabalho, mas mera suspensão, tendo em vista a possibilidade de retorno da capacidade para o trabalho e cancelamento do benefício previdenciário.

Deste modo, tenho que a aposentadoria por invalidez obtida pelo reclamante em 26-12-2013 é causa de suspensão do contrato de trabalho, e não de extinção, consoante o disposto no “caput” do artigo 475 da CLT.

Por consequência, não há falar em prescrição do direito de direito de ação, uma vez que sequer houve término do contrato de trabalho para que

houvesse o início da contagem do prazo bienal, na forma do artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Colaciono, por oportuno, julgados deste Tribunal Regional sobre a matéria:

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. IMPOSSIBILIDADE. O término do vínculo de emprego não está dentre as consequências legais do recebimento do benefício de aposentadoria por invalidez, pois a autarquia previdenciária, em momento posterior, pode constatar a recuperação da capacidade laborativa do trabalhador, cessando o benefício, na forma do art. 475 da CLT. Assim, não havendo extinção, não são devidas parcelas resilitórias, como expressamente previsto no art. 477, caput, do mesmo diploma. Entretanto, a sentença interpreta a causa de pedir de maneira ampliativa, atribuindo ao reclamante a vontade implícita de se demitir, chegando a determinar a anotação da data de saída em CTPS, provimento extra petita que deve ser afastado da decisão. Apelo provido. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] ROT, em 16/05/2019, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)

PRESCRIÇÃO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. CONTRATO SUSPENSO. O disposto no art. 199, I, do CC impede o transcurso do prazo prescricional enquanto perdurar o recebimento do benefício previdenciário. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] ROT, em 03/05/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

Ante o exposto, dou provimento ao recurso ordinário do reclamante, afasto a prescrição total do direito de ação pronunciada na sentença e determino o retorno dos autos à origem para o devido processamento e julgamento, observando o contido na ata de audiência (id b5c07fa).

Processo n. 0021064-17.2018.5.04.0352 ROT

Brígida Joaquina Charão Barcelos – Desembargadora-Relatora

Publicação em 29/11/2019 – 2ª Turma

Processo n. 0020657-53.2017.5.04.0511 RO

EMENTA: PROFESSOR. ATIVIDADES EXTRACLASSE. As atividades desempenhadas pelo professor foram da jornada contratual, tais como correção

de provas, preparação de atividades e organização de cronogramas, devem ser contraprestadas, sob pena de se exigir a prestação de trabalho gratuito.

[...]

II – RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE

HORAS EXTRAS. PLANEJAMENTO DE AULAS. PLANEJAMENTO DE PROVAS E CORREÇÕES DE PROVAS

O autor aduz que toda atividade extraclasse exercida pelo professor, independentemente de ser ou não inerente ao cargo ocupado, deve ser remunerada, sob o risco de ofensa à Constituição Federal e à CLT. Afirma que a recorrida não contesta os horários extraordinários executados pelo recorrente, de modo que prevalece o alegado na inicial. Sustenta que todas as atividades de planejamento e correções de provas e trabalhos foram executadas fora do horário pactuado, não incorporando à jornada de trabalho, o que difere da correta interpretação dos artigos 320 e 322, caput e § 2º, da CLT. Argumenta que o artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394/1996) reconhece o direito dos professores a um período reservado a estudos, planejamento e avaliação em sua carga horária. Acrescenta que a hora-atividade equivale a apenas 10% do valor total pago, extrapolando o trabalho extra que o professor tem para planejar as aulas, corrigir provas e trabalhos. Ressalta que as convenções coletivas são aptas tão somente a maximizar os direitos dos obreiros, jamais reduzi-los. Requer a reforma da sentença para que a recorrida seja condenada ao pagamento das horas extras pelas atividades de planejamento de aulas, provas e correções.

Com razão.

É notório que o exercício do magistério não se limita ao tempo despendido em sala de aula, já que as próprias aulas são elaboradas de acordo com um planejamento elaborado pelo professor, seguindo um cronograma preestabelecido. Ademais, é necessária a elaboração e a correção de provas, o que também demanda tempo extraclasse, conforme, inclusive prevê o artigo 13 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação ao dispor sobre a organização da educação nacional e o artigo 67, V, da Lei n. 9.394/96, no qual previsto que ao professor será assegurado período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.

De fato, não é razoável conceber que tarefas como elaboração de provas, cronogramas e planejamento de aulas sejam feitas dentro da escola, no horário de aula. Tal circunstância foi reconhecida na Lei n. 11.738/2008, que trata do magistério público de educação básica, ao estabelecer, em seu artigo 2º, § 4º, que “*Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos*”. Deste modo, tenho que as atividades desempenhadas em

casa pelo professor (tais como correção de provas, preparação de atividades e organização de cronogramas) devem ser contraprestadas, sob pena de se exigir a prestação de trabalho gratuito.

Há entendimento jurisprudencial nesse sentido, como demonstram os julgados ementados abaixo:

PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 67 DA LDB. O art. 320 da CLT prevê mero critério de cálculo do salário do professor, sem impedir sejam remuneradas as horas-atividade que, notoriamente, ocupam o docente no seu aprimoramento profissional e no preparo do trabalho pedagógico a ser desenvolvido, nos termos previstos no art. 67 da LDB. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] RO, em 10/04/2019, Desembargadora Beatriz Renck – Relatora)

PROFESSOR. ATIVIDADES EXTRACLASSE. A atividade extraclasse, consistente na preparação de aulas, correção de exercícios e provas e lançamento de notas, é inerente à função de professor, tendo relação direta com o serviço prestado por ser essencial ao bom andamento dos trabalhos. Assim, o período destinado a tais tarefas, desempenhado fora da jornada normal e em benefício da entidade de ensino, deve ser remunerado, sob pena de transferir ao empregado o risco da atividade econômica da demandada. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] RO, em 03/04/2017, Desembargadora Maria Helena Lisot)

RECURSO ORDINÁRIO. PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. REMUNERAÇÃO. A maioria dos integrantes da Turma, vencido o Relator, entende que o professor tem direito ao pagamento de hora-atividade, correspondente a 20% de cada hora-aula ministrada, com os reflexos pertinentes. Recurso parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] RO, em 27/03/2019, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal – Relator)

Na inicial (ID. 28E7e09 – Pág. 3 e 4), o reclamante indica no item “6.2” as atividades extraclasse, elencando as reuniões com a Coordenação e reuniões pedagógicas com professores, planejamento de aula, planejamento de provas e trabalhos, correção de provas e trabalhos e, ainda, bancas de TCC (Trabalho de Conclusão de Curso).

Na defesa, a reclamada impugnou a reunião semestral de professores nos meses de fevereiro e julho, aos sábados, das 8h às 12h, correspondendo a 4 horas por semestre. Diz que essas reuniões ocorriam após o retorno das férias/recesso, enquanto ainda não haviam começado as aulas, época que os

docentes ficavam à disposição do empregador para planejamento semestral, estando devidamente remunerada pela hora-aula semanal devida.

Nesse ponto, entendo que cabia ao autor comprovar ter realizado atividades nas férias; porém desse ônus da prova o reclamante não se desincumbiu.

Em consequência, excetuadas as reuniões com Coordenação, pedagógicas e de professores, tenho que o reclamante laborou em horas extraclasse no planejamento de aula, planejamento de provas e trabalhos, correção de provas e trabalhos e, ainda, bancas de TCC (Trabalho de Conclusão de Curso), conforme a carga horária indicada na tabela contida no item “6.2” da inicial.

De outra parte, entendo que o pedido é parcialmente procedente, pois dentro de um critério de razoabilidade, a Turma tem adotado um percentual de 20% do valor da hora/aula (vide processos nºs [...] e [...]), a título de remuneração do trabalho despendido em atividade extraclasse, considerando as horas descritas pelo reclamante na inicial.

Diante do exposto, entendo que o reclamante faz jus ao pagamento das horas despendidas com atividades extraclasse, as quais fixo no equivalente a 20% da carga horária mensal do reclamante, apuradas na forma da Súmula n. 264 do TST, observada a carga horária indicada para atividades de planejamento de aula, planejamento de provas e trabalhos, correção de provas e trabalhos e, ainda, bancas de TCC (Trabalho de Conclusão de Curso), conforme tabela contida no item “6.2” da inicial, com reflexos férias acrescidas do 1/3, 13ºs salários, aviso prévio, FGTS e multa de 40%.

[...]

Processo n. 0020657-53.2017.5.04.0511 RO

Roberto Antonio Carvalho Zonta – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 13/08/2019 – 6ª Turma

Processo n. 0020764-45.2017.5.04.0011 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. ADVERTÊNCIA.

Hipótese em que a conduta do autor não se mostrou ilícita, tampouco com gravidade apta a ensejar a aplicação de advertência. Recurso ordinário do reclamado não provido.

[...]

1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO

1.1. NULIDADE DA ADVERTÊNCIA

O Juízo de origem considerou que, de acordo como entendimento sedimentado no STF, a gravação clandestina, assim entendida a gravação ambiental por um dos interlocutores, sem conhecimento do outro, configura meio lícito de prova. Nesse contexto, entendeu que a conduta do autor, ainda que passível de questionamento, não viola, por si só, o direito fundamental à privacidade e os deveres de lealdade e boa-fé inerentes à relação de trabalho, sobretudo por ausência de vedação expressa nesse sentido no Código de Ética ou no Plano de Cargos e Salários do reclamado. Portanto, consubstanciada exclusivamente na gravação clandestina realizada pelo reclamante, concluiu que carece de suporte fático a advertência aplicada em 2015, razão pela qual declarou sua nulidade. Como corolário, determinou ao reclamado que exclua dos registros funcionais do reclamante a aplicação da advertência no ano de 2015, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, contados a partir da intimação do reclamado. Para o caso de descumprimento da obrigação, fixou multa diária em valor a ser arbitrado no momento processual oportuno, reversível ao reclamante.

O reclamado afirma que merece reforma a decisão proferida em primeiro grau, que adentrou o mérito da penalidade imposta pelo empregador. Argumenta que o Poder Judiciário não pode intervir na discricionariedade do empregador, afetando seus poderes diretivo e disciplinar, a não ser quando haja rigor excessivo, o que absolutamente não é o caso autos. Refere que, por adotar prática incompatível com o Código de Ética e Conduta Empresarial do [...], o recorrente entendeu por aplicar ao autor a penalidade mais branda dentre as suas sanções disciplinares, isto é, a penalidade de advertência. Alega que, pela própria natureza do Código de Ética e Conduta Empresarial, não é possível, nem desejável, que os comportamentos vedados sejam descritos de maneira taxativa e exaustiva. Nesse sentido, requer a reforma da decisão, para que seja mantida a penalidade de advertência.

Analiso.

O reclamante foi advertido em 25/09/2015 em razão de ter gravado conversa mantida com os superiores hierárquicos R. C. M. e G. V. P. sobre o *feedback* (ID aff00f1).

Nos termos da petição inicial, verifico ser incontroverso que, *“no caso presente, o Reclamante decidiu realizar a gravação do feedback, sem, no entanto, avisar a sua chefia”* (ID 08b9a16 – Pág. 12). Em depoimento pessoal, o autor disse que *“entende que os critérios da avaliação não são técnicos; quando foi penalizado por ter feito uma gravação de seu superior, o depoente recorreu em todas as instancias da empresa para que fosse anulada a sua advertência; que fez a gravação em razão de não existir registro das entrevistas realizadas”*.

A única testemunha ouvida neste processo, convidada pelo reclamante, A. M. A. M., corroborou a afirmação do autor, referindo *“que trabalhou no mesmo setor do reclamante de 2006 a 2017; (...) o reclamante comentava que sentia*

atritos com a chefia, porém essa informação não era repassada pela chefia ao depoente; o reclamante se queixava acerca da forma de trabalho, divisão de tarefas e transparência; o reclamante comentou com o depoente que se sentia mal pela forma que as promoções estavam sendo conduzidas; o reclamante pedia critérios mais objetivos; o depoente também concorda que deveriam ter critérios mais objetivos; exemplifica que a chefia dizia o problema para que a promoção não fosse dada, contudo não especificava quais os problemas seriam; por exemplo, chefe diz que o empregado se atrasa muito na entrega de uma tarefa, contudo não aponta os dias e a quantidade de tarefas foram atrasadas; para o depoente, deveria haver um formato mais quantitativo; o depoente acha que isso é um problema da empresa como um todo, e não do setor em que trabalhavam; (...) a entrevista da avaliação do empregado é feita de maneira privada”.

No caso, de pronto, impõe-se esclarecer que a conduta do autor não se mostra ilícita, porquanto a gravação de conversa efetuada por um dos interlocutores, inclusive, é admitida como meio probatório perante o Poder Judiciário. Nesse sentido, a teor do disposto no art. 369 do NCPC, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, “As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz”.

Destarte, para que o meio de prova possa ser considerado juridicamente válido, não pode ser vedado em lei, nem moralmente repudiável. No caso, não resta dúvida de que inexistente previsão legal que defina a gravação ambiental como prova ilícita. Da mesma forma, afigura-se legítima a gravação, levada a efeito pelo reclamante, com o objetivo de trazer a lume a natureza não técnica dos critérios de avaliação, confirmada pela prova testemunhal.

Inexiste ofensa à intimidade ou à privacidade dos interlocutores por não terem tido conhecimento da gravação, porquanto essa retrata, em tese, apenas circunstâncias ocorridas no próprio ambiente de trabalho do reclamado, não adentrando na esfera particular dos interlocutores. Não há que se falar, portanto, em ofensa ao art. 5º, incisos X e LVI, da Constituição Federal.

Assim foi decidido no julgamento de processo de minha relatoria, de nº [...] (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, em 12/07/2012, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Francisco Rossal de Araújo, Desembargadora Lucia Ehrenbrink).

Também transcrevo demais precedentes deste Tribunal:

GRAVAÇÃO CLANDESTINA FEITA POR UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. A gravação feita pelo próprio reclamante, a fim de demonstrar o vício de consentimento quanto ao seu pedido de demissão,

não se enquadra como prova ilícita, mas sim como uma gravação clandestina, apta a ser utilizada como meio de prova, conforme entendimento pacífico do STF, do TST e deste Regional. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] ROT, em 04/05/2018, Desembargador Manuel Cid Jardim – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)

DANO MORAL. GRAVAÇÃO CLANDESTINA REALIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. A gravação apresentada pela autora de conversa da qual participou não se enquadra no conceito de interceptação telefônica, e sim no de gravação clandestina, uma vez que foi realizada por um dos interlocutores, não envolvendo a violação do sigilo de conversa alheia, pelo que deve ser admitida como meio de prova. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] ROT, em 14/09/2017, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Juiz Convocado Marcos Fagundes Salomão)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. GRAVAÇÃO AMBIENTAL. PROVA LÍCITA. Gravação de diálogos mantidos no local de serviço não viola as garantias constitucionais do direito à intimidade e à privacidade, preconizadas pelo art. 5º, X, da Constituição Federal, porquanto não integram o âmbito da vida privada ou íntima dos interlocutores. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, [...] RO, em 13/11/2008, Desembargadora Cleusa Regina Halfen – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno).

E, como mencionado na sentença, esta é a jurisprudência pacífica no STF:

PROVA. Criminal. Conversa telefônica. Gravação clandestina, feita por um dos interlocutores, sem conhecimento do outro. Juntada da transcrição em inquérito policial, onde o interlocutor requerente era investigado ou tido por suspeito. Admissibilidade. Fonte lícita de prova. Inexistência de interceptação, objeto de vedação constitucional. Ausência de causa legal de sigilo ou de reserva da conversação. Meio, ademais, de prova da alegada inocência de quem a gravou. Improvimento ao recurso. Inexistência de ofensa ao art. 5º, incs. X, XII

e LVI, da CF. Precedentes. Como gravação meramente clandestina, que se não confunde com interceptação, objeto de vedação constitucional, é lícita a prova consistente no teor de gravação de conversa telefônica realizada por um dos interlocutores, sem conhecimento do outro, se não há causa legal específica de sigilo nem de reserva da conversação, sobretudo quando se predestine a fazer prova, em juízo ou inquérito, a favor de quem a gravou. (STF, RE 402717, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Segunda Turma, julgado em 02/12/2008, DJe-030 DIVULG 12-02-2009 PUBLIC 13-02-2009 EMENT VOL-02348-04 PP-00650 RTJ VOL-00208-02 PP-00839 RT v. 98, n. 884, 2009, p. 507-515)

Ademais, nos termos das razões recursais, é incontroverso que sequer há previsão de penalidade para a conduta do autor ao realizar a gravação, de maneira que sob todos os ângulos, mostra-se descabida a advertência aplicada ao reclamante, tal como decidido na sentença. Ressalto que, nos termos do inciso II do § 1º do art. 173 da Constituição Federal, as empresas públicas – como o reclamado – submetem-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas. A sentença consubstancia exercício da tutela jurisdicional assegurando direito do autor, não configurando interferência indevida na administração do réu. Não verifico afronta aos arts. 2º, 5º, incisos II e XXXVI, e 37, *caput*, da Constituição Federal nem ao art. 2º da CLT e ao art. 18, inciso I, da Lei nº 13.303/2016.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário do reclamado.

[...]

Processo n. 0020764-45.2017.5.04.0011 ROT

Angela Rosi Almeida Chapper – Desembargadora-Relatora

Publicação em 19/11/2019 – 5ª Turma

Processo n. 0020857-96.2017.5.04.0014 ROT

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. UNICIDADE CONTRATUAL. *Caso em que restou demonstrada a subordinação do autor ao primeiro reclamado em seu aspecto subjetivo, o que descaracteriza a pretensa terceirização de serviços (onde a empresa terceirizada conduz o trabalho com autonomia e entrega à tomadora apenas o serviço contratado, sem interferência direta na forma de execução do trabalho), sendo evidenciado efetivo liame empregatício entre o tomador e o trabalhador, com a presença de todos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT.*

[...]

II – RECURSOS DA SEGUNDA RECLAMADA (S.) E DO PRIMEIRO RECLAMADO. Análise conjunta.

1. TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O PRIMEIRO RECLAMADO E UNICIDADE CONTRATUAL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

A sentença entendeu que o autor sempre laborou em favor e com subordinação ao primeiro reclamado, embora por diversas modalidades de vínculo com diferentes empresas interpostas (por último, a segunda ré), restando caracterizada a fraude na terceirização perpetrada pelos reclamados, pelo que reconheceu a unicidade de seu contrato de trabalho com o primeiro reclamado de 02/10/1974 a 05/05/2017, condenando este a retificar a CTPS do reclamante e condenando solidariamente os réus ao pagamento das parcelas devidas à categoria dos empregados bancários segundo as respectivas normas coletivas.

A segunda reclamada (S.) não se conforma. Sustenta que a legislação atual autoriza a terceirização de qualquer atividade. Invoca a Lei 6.019/74 e o entendimento vinculante do STF no aspecto. Assevera que o reclamante jamais exerceu atividade de bancário, aduzindo não estarem presentes os requisitos legais à configuração do grupo econômico entre os reclamados. Lembra que apenas a lei ou a vontade das partes leva à responsabilização solidária. Destaca que a instituição bancária tem por objeto social aplicações e movimentações financeiras, atividades diversas daquelas desempenhadas pelo autor enquanto empregado da ora recorrente. Defende que é irrelevante a forma de divisão de trabalho adotada entre os empregados da terceirizada e da tomadora, eis que qualquer modo é lícito, de forma que a nulidade do contrato de trabalho com o autor dependeria da invalidação do negócio firmado entre os reclamados, o que não é o caso. Sinala ter sido demonstrado que o autor se reportava à gestora vinculada à empregadora. Destaca que a testemunha trazida pelo reclamante só trabalhou com o mesmo após 2005 e não acompanhava diretamente seu serviço. Repisa a licitude do contrato de prestação de serviços mantido com o primeiro reclamado, aduzindo que possui outros clientes. Destaca ter encerrado o contrato de trabalho com o autor, tendo-lhe pago corretamente todas as verbas rescisórias, não possuindo mais vínculo com o primeiro réu. Invoca o art. 5º, II, da CF; o art. 2º, §2º, da CLT; o art. 265 do CC; o entendimento do STF no tema 725 de repercussão geral; a Súmula 299 do TST. Colaciona julgados.

O primeiro reclamado (S.) também recorre. Afirma que nunca foi empregador do reclamante no período não prescrito e que este não comprovou ter trabalhado com exclusividade e subordinação a seus prepostos. Diz ter pago corretamente a segunda reclamada pelos serviços contratados, não havendo saldo a quitar, acrescentando não ter participado, de qualquer forma, da relação entre o reclamante e sua empregadora. Diz não ter ocorrido terceirização de atividades ou menos ainda fraude, mas tão somente a prestação de serviços

de apoio à infraestrutura de seu “data center”, o que em nada se relaciona com sua atividade-fim. Repisa a legalidade da terceirização, conforme a Lei 13.429/2017, aplicável ao período anterior à sua vigência ante a inexistência de regulamentação no aspecto. Conclui ser mero tomador de serviços da segunda ré, com quem mantém relação exclusivamente contratual, tendo adimplido corretamente todas suas obrigações. Defende que a responsabilização subsidiária do tomador só tem lugar quando há ilicitude na terceirização, não sendo este o caso dos autos, em que não se verifica pessoalidade ou subordinação do autor em relação a si. Lembra que o contrato firmado com a segunda ré prevê sua exclusiva responsabilidade pelas parcelas trabalhistas devidas ao autor. Aduz não ter incorrido em qualquer modalidade de culpa. Destaca que o autor nunca exerceu atividades de bancário, trabalhando com licença de uso de softwares e serviços de suporte técnico e manutenção desses sistemas. Esclarece que o reclamante não tinha acesso aos sistemas internos do ora recorrente à exceção daquele requerido para a execução de seu trabalho, aduzindo que o autor tampouco recebeu ordens de seus funcionários, respondendo aos supervisores da segunda ré. Rechaça a alegação de que teria induzido ou forçado o reclamante a trocar de empresa durante sua carreira. Também nega que o autor tenha trabalhado em suas áreas internas, nas mesmas condições que seus empregados próprios. Pede a absolvição da condenação atinente ao reconhecimento do vínculo de emprego e unicidade contratual e, conseqüentemente, do pagamento de parcelas previstas nas normas coletivas dos bancários. Defende que a supervisão quanto à prestação de serviços da terceirizada pelo tomador não caracteriza subordinação direta. Mantida qualquer condenação, pede *“seja observado o período em que o recorrido efetivamente ativou-se na reclamada, bem como os níveis iniciais de salário inerentes ao cargo inicial dos bancários, qual seja Pessoal de Escritório, por medida de melhor justiça”*, bem como se limite o exato período de prestação de serviços em favor do ora recorrente. Quanto à obrigação de anotar a CTPS, se mantida, pede seja procedida sua intimação para o cumprimento, com prazo de 30 dias e sem cominação de multa para descumprimento, incabível à hipótese, destacando que seu departamento de pessoal fica em São Paulo. Quanto à condenação solidária, destaca que a Lei 13.429/17 prevê apenas a responsabilização subsidiária, destacando ser empresa distinta da segunda ré, que é idônea financeiramente. Invoca o art. 5º, II e XXXVI, da CF; os arts. 2º, 3º, 455 e 818 da CLT; o art. 815 do CPC; o art. 265 do CC; as Leis 6.019/74 e 7.102/83; o Decreto-Lei 200/67; a Súmula 331 do TST e a Súmula 410 do STJ. Colaciona julgados.

Analiso.

A petição inicial relata que *“O reclamante foi admitido pelo banco reclamado em 02/10/1974. Em 22/06/1998 foi determinado pelo banco reclamado que ele passaria para cooperativa U. Em 01/06/2004 foi determinado que ele passaria para empresa G., onde deveria constituir uma pessoa jurídica para continuar*

prestando serviços. Em 15/07/2009 foi determinado que ele passaria para a segunda reclamada. Em 05/05/2017 foi demitido.” Diz que apesar de todas essas mudanças, sempre desenvolveu as mesmas atividades, no mesmo local de trabalho, com a mesma chefia e sem solução de continuidade. Em suma, pediu o reconhecimento da existência de contrato único com o primeiro reclamado de 02/10/1974 a 05/05/2017, com o pagamento das parcelas decorrentes de seu enquadramento na categoria dos bancários.

A CTPS do autor informa que o mesmo manteve vínculo de emprego com o Banco S. B., sucedido pelo primeiro réu, na função de auxiliar de escritório, entre 02/10/1974 e 22/06/1998; com a empresa G., entre 02/06/2008 e 16/07/2009, no cargo de consultor de tecnologia; e com a segunda reclamada, entre 15/07/2009 e 05/05/2017, no cargo de analista de sistemas (ID. f0aa93c).

Com a inicial, o reclamante juntou notas fiscais de serviços de desenvolvimento de softwares, emitidas pela empresa [...] Informática tendo por cliente a G., com datas entre outubro de 2004 e junho de 2008 (ID. 6625fca e seguintes).

Consta nos autos também o contrato firmado entre os reclamados, cujo objeto inclui a prestação de serviços de desenvolvimento e manutenção de software (ID. 24e9829 e seguintes).

A ficha de registro do autor na segunda ré indica que o mesmo sempre trabalhou em favor do primeiro reclamado e sua subsidiária (ID. 46405f9)

O laudo pericial técnico produzido nos autos indica que o reclamante trabalhou na sede administrativa do primeiro reclamado, na área de tecnologia, sendo responsável pelo suporte técnico ao sistema do banco. O laudo não registra divergência entre as partes no aspecto (ID. ca402dd).

Em audiência, o reclamante disse que:

quando contratado pelo banco, trabalhava como escriturário na microfilmagem e 10 meses após passou a ser comissionado, trabalhando no turno da noite na microfilmagem, expediente e comunicação; que trabalhavam com o depoente 5 pessoas, sendo o depoente subordinado a D., que era chefe do setor; quem em 1982, passou para a área de sistemas, que era analista; que trabalhavam no setor mais de 100 pessoas; que quando o Banco M. foi vendido para o Banco B., todo o pessoal da área de informática passou a trabalhar como terceirizado pela cooperativa; que os gerentes do Banco B. tinham contato com o pessoal da cooperativa, fazendo contato com esta dentro do próprio banco; que no período em que trabalhou para a cooperativa suas atividades não foram alteradas; que neste período, sua chefe era M., que esta posteriormente também passou para a cooperativa e que

no período em que era empregado do banco, também havia sido sua chefia; que posteriormente quando o S. comprou o Banco B., ligaram para o depoente dizendo que este tinha que passar para a G. e trabalhar como pessoa jurídica e mediante emissão de nota fiscal, apenas trabalhando para o banco; que quem fez este contato com o depoente foi alguém do próprio banco, cujo nome não recorda; que neste período suas atividades não sofreram alterações; que apenas alguns dos que eram cooperativados continuaram trabalhando no banco, sendo os outros exonerados; que continuou trabalhando na sede do 1º reclamado; que sua chefia nesse período era o gestor M. que fazia o controle do sistema; que posteriormente recebeu uma ligação de São Paulo, não lembrando quem era, dizendo que deveria passar para a 2ª reclamada; que não fez nenhuma entrevista de admissão; que nem todos passaram a trabalhar na 2ª reclamada com o depoente, tendo sido exonerados; que sua chefia continuou sendo M., que era do banco; (...) que questões de ordem funcional eram resolvidas com o gestor Manoel; que não usava nenhum sistema da S..

(ID. 595B327 – Págs. 1-2)

O preposto do primeiro reclamado disse que:

o reclamado não teve contato direto com o reclamante, somente com a prestadora de serviços; que o contrato de prestação de serviços com a 2ª reclamada era de infraestrutura e

data center; que não sabe dizer onde os funcionários da 2ª reclamada prestavam serviços; que também não sabe informar quantos funcionários da 2ª reclamada prestavam serviços ao banco, nem qual sistema usavam e quem este pertencia; que não sabe informar para qual área era destinado o serviço realizado; que não sabe se o reclamante já foi funcionário do banco em algum momento, sabendo que era funcionário da prestadora de serviços; que não sabe se o Banco M. foi sucedido pelo Banco S.

(Pág. 2)

O preposto da segunda ré disse que:

o reclamante trabalhava no prédio administrativo do Banco S.; que havia mais um funcionário da reclamada, R., que trabalhava no mesmo local; que o chefe do reclamante era A. G. por um período e, após, V., que ficavam na sede da 2ª reclamada em São Paulo; que a reclamada fazia

a gestão e manutenção do sistema utilizado pelo banco; que o sistema, ao que lhe parece, era o SEO, que geria questões de contrato; que este sistema era do banco e a reclamada foi contratada para fazer melhorias; (...) que quando a reclamada fez o contrato com o S., há mais de 15 anos, o sistema SEO não existia; que esse sistema, em 2009, já existia; que não sabe dizer se o reclamante já vinha prestando serviços através de outra empresa; que o reclamante foi contratado em Porto Alegre, onde a reclamada possui escritórios, sendo que a empresa estava procurando profissionais para trabalharem na área; que todo o processo seletivo foi feito pelo RH da reclamada e a aprovação pela gerente A. G.

(Pág. 2)

A testemunha ouvida a convite do reclamante, C., disse que:

trabalhou no banco de 1973 a março/2017, tendo sua CTPS sempre assinada pelo banco, no início pelo S. B., depois M., B. e S.; que era analista de crédito; que trabalhou com o reclamante após o retorno de sua licença saúde que ocorreu de 2000 a 2005, sendo que conhece o reclamante do banco desde 1974; que o reclamante sempre trabalhou na área de informática; que por um período o reclamante foi funcionário do banco e após o serviço de informática, onde o reclamante trabalhava, foi terceirizado; que a área de informática dava suporte para o trabalho do depoente; que quando o depoente voltou da licença saúde, em 2005, passou a trabalhar com o reclamante no mesmo setor, na mesma sala, dando suporte de informática para o sistema; que tinham a mesma chefia, M., que era gestor do banco, cargo equivalente a gerente de agência; que não conheceu nenhuma chefia da 2ª reclamada, apenas conhecendo R., que era outro funcionário que trabalhava no local; (...) quem tratava diretamente com estes era o gestor M.; que antes de 2005, o depoente não acompanhava diretamente o serviço do reclamante; que de 2005 em diante, não houve nenhuma alteração nas atividades do reclamante; que trabalhavam no prédio do S. Cultural; que quando precisava de suporte de informática, se reportava ao seu gestor e este quem fazia o contato com o reclamante ou com R.

(Pág. 3, sublinhei)

A testemunha ouvida a convite da segunda ré, V., disse que:

trabalha na reclamada desde 2014; que o reclamante dava suporte ao sistema do Banco S., junto com mais um profissional, cujo nome não recorda; que o reclamante fazia manutenção deste sistema; que era chefe do reclamante, mantendo contato com este por telefone sobre assuntos relacionados a férias; que a depoente ficava em São Paulo; que questões do dia a dia, assim como questões relativas a entradas mais tarde e saídas mais cedo e saídas durante o expediente eram tratadas pelo reclamante com o gestor do banco; que se houvesse necessidade de aplicar alguma punição ao reclamante, provavelmente o gestor do banco entraria em contato com a depoente para que esta fizesse a aplicação da punição; que a depoente é quem decidiria se seria aplicada a punição; que era necessário código para acesso ao sistema e este era fornecido pela depoente através de contato com o S.; que o S. é quem fornecia o código e a depoente o repassava para os dois profissionais que ali atuavam; que o contato com o S. ocorria com o gestor que ficava em São Paulo; que a demissão do reclamante ocorreu por decisão da 2ª reclamada, quando houve o término do contrato de prestação de serviços com o banco; que como o reclamante prestava serviços para o banco, a questão relativa a suas férias tinha que estar em alinhamento com o gestor; que o reclamante prestava serviços somente para o S.

(Págs. 3-4, sublinhei)

Na esteira do entendimento expresso na sentença, tenho que a prova testemunhal confirma a versão da petição inicial, sendo nesse sentido o relato de C., que conhece o autor desde a época em que ambos foram admitidos no banco sucedido pelo primeiro reclamado. A testemunha em questão é contundente ao contar que o serviço de informática do banco, originalmente realizado pelos próprios funcionários, dentre os quais o reclamante, foi posteriormente terceirizado, contudo sem qualquer alteração fática no trabalho, desenvolvido de forma ininterrupta dentro da sede do primeiro reclamado durante todos esses anos. A prova documental dos autos, constituída da cópia da CTPS do autor, que aponta vínculos com empresas que prestaram serviços diretos ao primeiro reclamado, inclusive a segunda reclamada, e de expressivo número de notas fiscais mensais emitidas pela empresa constituída pelo reclamante dando conta da prestação de serviços de desenvolvimento de software à terceirizada, tudo dá suporte à versão da petição inicial. Quanto à efetiva subordinação do autor ao primeiro reclamado, resta evidenciada por ambas as testemunhas. Nesse norte, C. foi claro no sentido de que respondiam diretamente ao gerente do banco, primeiro reclamado, ao passo que a testemunha V., que trabalhou com o autor apenas a partir de 2014, revelou que a segunda reclamada seguia

orientações do primeiro réu quanto a eventuais punições e marcação de férias de seus próprios empregados, além de depender a execução do trabalho de códigos fornecidos pelo primeiro reclamado.

Portanto, a realidade é que o autor manteve um único contrato de trabalho ininterrupto com o primeiro reclamado, que foi efetivamente seu empregador, sem solução de continuidade, entre 1974 e 2017.

A situação envolvendo o setor de informática do primeiro réu, formalmente pulverizado em diversos contratos de terceirização ao longo do tempo, já foi analisada por este tribunal, que concluiu no mesmo sentido do presente voto nos seguintes processos, que aponto a título de exemplo: [...], julgado em 26/04/2019 pela 3ª Turma, com relatoria do Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos; [...], julgado em 22/10/2014 pela 6ª Turma, com relatoria do Desembargador Raul Zoratto Sanvicente; [...], julgado em 22/08/2013 pela 10ª Turma, com relatoria do Desembargador Wilson Carvalho Dias e [...], julgado em 12/07/2012 pela 11ª Turma, com relatoria do Desembargador Herbert Paulo Beck.

Não ignoro que o STF firmou a seguinte tese segundo a qual “*É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante*” (Tema 725, de repercussão geral, no julgamento do REExt 958.252, em 30/08/2018), tampouco o conteúdo da Lei 13.429/2017.

Tal decisão superou o entendimento até então majoritário nesta Justiça Especializada no sentido de que o trabalho em atividade-fim da empresa tomadora ensejava subordinação no aspecto objetivo e, assim, caracterizava o vínculo de emprego direto com a empresa beneficiária do serviço do trabalhador.

No entanto, o caso dos autos demonstra a subordinação do autor ao primeiro reclamado em seu aspecto subjetivo, pois, como já restou consignado, a própria testemunha da segunda reclamada explicou que era o primeiro réu quem decidia sobre as férias e punições dos empregados da segunda ré, permitindo o trabalho dos mesmos através de códigos de acesso por ele mantidos. A situação excede a fiscalização do cumprimento do contrato invocada pelo primeiro réu em seu apelo, ratificando a versão da testemunha Carlos, de que o autor era efetivamente um empregado do primeiro reclamado, ainda que formalmente vinculado à segunda ré no período não prescrito.

Não se tratou, portanto, de efetiva terceirização de serviços, hipótese em que a empresa terceirizada conduz o trabalho com autonomia, entregando à contratante apenas o serviço contratado, sem maiores interferências, mas antes efetivo liame empregatício entre o primeiro reclamado e o reclamante, através dos anos, com a presença de todos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Pelo exposto, mantenho a sentença que reconheceu a existência de um único contrato de emprego entre o autor e o primeiro reclamado no período de 02/10/1974 a 05/05/2017 e condenou o mesmo a proceder na retificação da CTPS do autor.

A decisão de origem, ora mantida, é clara na delimitação do período contratual, sendo carente de objeto o recurso no aspecto.

A condenação não trata do pagamento de diferenças salariais, sendo inócuo o pedido do primeiro reclamado no sentido de observação dos índices salariais próprios.

A sentença não fixou multa por descumprimento da obrigação de anotar CTPS, para cujo cumprimento o prazo concedido (de 15 dias após o trânsito em julgado da decisão e disponibilização do documento pelo autor) é suficiente, não sendo o reclamante responsável pela decisão da empresa de centralizar o seu departamento de pessoal em outro estado.

Ante a fraude perpetrada, resta mantida a condenação solidária de ambos os reclamados pelas parcelas da condenação no período não prescrito, nos termos do art. 942 do CC.

[...].

Nego provimento a ambos os recursos.

[...]

Processo n. 0020857-96.2017.5.04.0014 ROT

Maria Helena Lisot – Desembargadora-Relatora

Publicação em 26/11/2019 – 11ª Turma

Processo n. 0020060-84.2017.5.04.0123 ROT

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO PLANTONISTA. O autor tinha autonomia no desempenho das atividades de médico plantonista, não restando demonstrada a subordinação jurídica necessária à configuração de vínculo de emprego. Recurso do reclamante desprovido.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

1.VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO PLANTONISTA.

O reclamante insurge-se contra a sentença que não reconhece o vínculo de emprego com a primeira reclamada. Afirma que a realização de escala conforme interesse e disponibilidade dos próprios médicos, assim como as trocas de plantões, são inerentes à profissão, inclusive quando há vínculo

de emprego reconhecido. Sustenta presentes os requisitos autorizadores do reconhecimento da relação empregatícia. Aduz que recebia contracheque, como se funcionário fosse. Argumenta que as atividades por ele prestadas são essenciais ao funcionamento do hospital. Refere que, caso o autor não conseguisse realizar os atendimentos agendados, tanto as consultas como as cirurgias seriam canceladas e reagendadas por funcionários da ré, havendo substituição somente por colegas do próprio corpo clínico do hospital. Diz que a prova dos autos é robusta nesse sentido. Requer a reforma do julgado.

Sem razão.

Para a caracterização do vínculo de emprego faz-se necessária a presença concomitante de todos os requisitos constantes no art. 3º da CLT, quais seja: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. No caso dos autos, entende-se que os elementos probatórios produzidos não permitem o reconhecimento da relação empregatícia pretendido pela parte autora.

Na petição inicial, o reclamante informa que prestou serviços à primeira reclamada no período compreendido entre 01.10.2013 a 01.04.2015. Afirma que exercia a função de médico plantonista junto à Emergência do Pronto Socorro da ré, realizando plantões de 24 horas, das 20h às 20h, em sábados alternados e de 12 horas aos domingos, das 20h às 8h. Alega ter trabalhado de forma subordinada, não eventual, onerosa e pessoal.

Em contestação, a primeira reclamada alega a ausência dos requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT. Diz que o serviço era prestado de forma eventual, conforme interesse e disponibilidade dos médicos. Defende que, mesmo após definir escala, o reclamante poderia solicitar que outro colega fizesse o plantão, bastando comunicar para que houvesse substituição, o que demonstra a ausência de pessoalidade e subordinação.

Tendo a reclamada admitido a prestação de serviços por parte do reclamante em seu benefício, cabe a ela demonstrar a ausência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, forte no art. 818, II, da CLT, ônus do qual ela se desincumbe a contento.

O reclamante, em seu depoimento pessoal prestado na audiência sob id. 73b938e, informa que *“que J. e E. C. foram os responsáveis pela organização dos plantões dos médicos sendo que eles podiam fazer alterações na escala desde que avisassem J. ou E.”*.

A testemunha F., ouvida a pedido do autor por meio da carta precatória nº [...], diz que (id. 2ba3d80): *“que trabalhou para a reclamada de 02/2013 a 02/2015, como residente em cirurgia geral e plantão no pronto socorro; que conheceu o autor que também era plantonista no pronto socorro; que o depoente foi contratado por funcionário da [...] sendo que o primeiro contato foi com E. e o chefe do setor era J.; que a contratação do reclamante ocorreu da mesma forma e pelas mesmas pessoas já indicadas; que E. e J. eram funcionários da*

[...]; que o RH da [...] efetuava os pagamentos mediante transferência bancária para o depoente e para o reclamante; que o depoente se reportava inicialmente a E. e J.; que para eventual troca de plantão, de reclamante necessitavam de autorização de E. e depois J.; que a troca de plantões ocorria entre os médicos que estavam na escala; que dificilmente haveria médicos de fora da escala fazendo plantões; que o plantão da emergência comportava vários médicos, o plantão cirúrgico era feito por dois médicos; [...] que o depoente não se recorda os horários, mas os plantões começavam em sexta feiras à noite e terminavam na segunda feira de manhã; que o depoente tinha que cumprir horário; que o reclamante também tinha que cumprir horário; que para não ir trabalhar o depoente tinha que se reportar ao superior, no caso, o Sr. J., o mesmo ocorrendo com o reclamante; **que o depoente e o reclamante poderiam ser substituídos por outro médico da escala na hipótese de não poderem ir trabalhar; que o depoente e o reclamante emitiam RPA como recibo dos serviços prestados; que o depoente não sabe se o reclamante atendia em outros hospitais; que o depoente não sabe informar se outros médicos poderiam entrar ou sair da escala; que a elaboração da escala era feita com a informação dos dias disponíveis para plantão e também a informação dos médicos quanto a disponibilidade para o atendimento dos dias disponibilizados pela instituição;** que o depoente não tem conhecimento de porque o reclamante foi despedido e tampouco sabe as razões porque deixou de prestar serviços na reclamada; que os valores recebidos variavam mês a mês, eis que vinculados a quantidade de plantões realizados em cada mês.” (grifa-se)

Já a testemunha C., convidada pelo reclamante e ouvida mediante a carta precatória nº [...], refere que (id. ef8ad12): “que a depoente é médica; que a depoente e o autor eram residentes de cirurgia geral na [...] em Rio Grande entre 2013/2014; que além da residência faziam plantões no pronto socorro da [...]; que não faziam parte da residência e recebiam extras; que pelo que lembra recebiam R\$ 80,00 pela hora do plantão; que faziam turnos de 12/24/36h conforme a escala; [...] que foram chamados para trabalhar pela coordenadora do pronto socorro E. e outra pessoa que não recorda o nome; que eles eram da área administrativa e responsáveis pela escala de plantão; **que a [...] fazia o pagamento do plantão por RPA separadamente da residência em conta bancária de pessoa física;** que os quatro residentes faziam plantões na [...]; que o plantão era para atender de sexta à noite até segunda de manhã; que a escala normalmente era de 24h com dois médicos; **que se precisassem trocar a escala ou não pudessem ir precisavam de autorização de E.;** que E. conseguia outra pessoa para fazer o plantão; **que os residentes não eram obrigados a fazerem o plantão;** que não podiam sair do plantão e conforme o movimento do plantão conseguiam ter intervalos e descansarem um pouco de madrugada; que quando o plantão era fraco combinavam com o colega de dividir o turno da madrugada, sendo que um

*atendia e o outro descansava no quarto disponível; que não havia pausa de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho; que era difícil precisar que alguém substituísse na escala quando havia necessidade, E. chamava algum médico que trabalhava no pronto socorro; que não chamavam ninguém de fora; que tinham médicos registrados na [...] e **outros que trabalhavam por RPA: [...]** que não havia registro do horário ou plantões trabalhados: que no final do mês E. enviava um e-mail com a quantidade de horas trabalhadas para o médico conferir: geralmente estavam corretas e quando precisava de algum ajuste E. corrigia: **que quando ocorria atraso do médico normalmente um ligava para o outro e pedia para continuar atendendo até a sua chegada; que não eram advertidos ou penalizados por esse fato: que a depoente não lembra de ter faltado algum plantão: que não sabe se seria advertida se faltasse ou se outro colega seria: que o autor na época não tinha consultório: que o autor não fazia plantões ou outros atendimentos fora da [...] durante o período que trabalhou como residente nos plantões: que como residente recebiam uma bolsa do MEC: que o valor recebido pelos plantões varia conforme as horas trabalhadas: que o horário da escala era determinado pela administração e precisavam cumprir integralmente, geralmente era das 07h às 19h ou 07 às 07h.***

Como se observa da prova oral produzida nos autos, o reclamante possuía autonomia em suas atividades. Embora a escala de plantões fosse organizada por E. e J. e, os residentes, como o autor, não eram obrigados a realizar plantões. Na verdade, depreende-se do conjunto probatório que o hospital oferecia datas disponíveis para plantões, em relação às quais os médicos interessados se habilitavam para prestar serviços de acordo com sua conveniência. Não há como depreender que as escalas eram impostas aos plantonistas.

Salienta-se que, embora as testemunhas mencionem a necessidade de autorização de E. ou de J. para a substituição do plantonista por outro médico, o próprio autor confessa que os médicos poderiam alterar a escala de plantões entre si, desde que comunicassem o ocorrido aos responsáveis pela escala. Tal fato, entretanto, não demonstra eventual subordinação, uma vez razoável que os responsáveis pela organização das escalas fossem informados das alterações para posteriormente realizarem os pagamentos devidos ao plantonista de maneira correta. Além disso, as testemunhas confirmam que os pagamentos eram realizados por RPA. O fato de o hospital alcançar ao médico comprovante de pagamento em formato de contracheque não é suficiente para caracterizar o vínculo de emprego.

Por fim, não ficou demonstrada a ocorrência de qualquer represália por parte do hospital em relação à substituição do médico indicado na escala por outro colega.

Oportuno referir que este vem sendo o entendimento adotado neste Regional em demandas análogas, conforme se extrai das ementas ora colacionas:

VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO PLANTONISTA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Hipótese em que o reclamante gozava de autonomia no desempenho de sua atividade, não restando demonstrada a subordinação jurídica necessária à configuração de vínculo de emprego. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 1a. Turma, [...] RO, em 28/10/2015, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, Desembargadora Iris Lima de Moraes)

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. MÉDICO PLANTONISTA. Ausentes os pressupostos caracterizadores da relação de emprego expressos no artigo 3º da CLT, em especial a subordinação jurídica, ocorrendo a prestação de serviços de acordo com a disponibilidade e conveniência do profissional, resta inviabilizado o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, [...] RO, em 21/08/2015, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

O que se depreende do conjunto probatório, portanto, é que o próprio reclamante poderia gerir o seu tempo, decidindo quando atenderia os plantões. Por tais razões, conclui-se que não havia subordinação ou pessoalidade no trabalho prestado pelo reclamante, o que inviabiliza o reconhecimento do vínculo de emprego. Com isso, fica prejudicada a análise quanto às demais parcelas decorrentes da relação empregatícia, já que esta não restou reconhecida.

Nega-se provimento ao apelo.

[...]

Processo n. 0020060-84.2017.5.04.0123 ROT

André Reverbel Fernandes – Desembargador-Relator

Publicação em 30/03/2020 – 4ª Turma

Processo n. 0020486-48.2017.5.04.0721 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA SUCESSÃO RECLAMANTE. MOTORISTA DE TÁXI. REGIME DE COLABORAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. O trabalho prestado por motorista de táxi em regime de colaboração

disciplinado pela Lei nº 6.094/74 não caracteriza relação de emprego. Sentença mantida.

[...]

DO VÍNCULO DE EMPREGO.

Não se conforma a sucessão reclamante com a sentença que, concluindo pela inexistência de subordinação, julgou improcedente a ação por meio da qual busca o reconhecimento de vínculo de emprego com o reclamado.

Alega que a prova testemunhal produzida evidencia a relação de emprego existente entre as partes, na medida em que o trabalho prestado pelo de cujos como motorista do táxi de propriedade do reclamado foi realizado de forma onerosa, não eventual e subordinada. Invoca o princípio da primazia da realidade.

Ao exame.

Doutrina e jurisprudência são unânimes ao exigir, para a configuração do vínculo de emprego, a presença conjunta dos seguintes elementos: onerosidade, subordinação, não-eventualidade e pessoalidade (arts. 2º e 3º da CLT).

Ainda, o ônus probatório a respeito da existência de vínculo de emprego, como regra geral, obedece aos seguintes critérios:

a) se a parte reclamada reconhece a prestação laborativa, atrai para si o ônus de comprovar que os serviços são de natureza diversa, que não a empregatícia;

b) se, contrariamente, nega a prestação dos serviços, o ônus probatório do fato constitutivo recai sobre o reclamante.

Considerando que o reclamado não negou a prestação de serviços por parte do de cujos, atraiu para si o ônus de provar suas alegações, encargo do qual se desincumbiu, atendendo ao quanto disposto no art. 818 da CLT.

A petição inicial foi instruída com o “*CONTRATO PARTICULAR DE EXPLORAÇÃO DA ATIVIDADE DE TÁXI*” firmado pelo de cujos e pelo reclamado (Id 1f71583 - Pág. 1).

Em tal documento consta que o reclamado, proprietário de um ponto de táxi e de um veículo, firmou com o de cujos uma parceria para exploração do ponto com respectivo veículo.

Para tanto o proprietário cedeu o ponto e o veículo ao prestador de serviço, que entrou no negócio com o seu trabalho de motorista.

Para dirigir o veículo do reclamado foi acordado que o de cujos receberia 25% do valor líquido percebido, que seria apurado e pago quinzenalmente.

O prestador dos serviços ficou responsável pelas multas e pelas despesas médicas e hospitalares em caso de acidente, ao passo que o proprietário

do veículo se comprometeu a arcar com as todas as despesas do veículo, inclusive combustível.

O prestador de serviços ficou com o veículo à sua disposição para trabalhar a qualquer hora, comprovando todas as despesas por meio de notas e recibos.

No depoimento prestado em juízo a testemunha A., companheira do cujos (S.), disse ***“que o táxi em que S. trabalhava era do reclamado; que somente S. utilizava o veículo; que o táxi ficava na residência de S., salvo nos finais de semana, quando o reclamado pegava o táxi, e S. trabalhava com o seu veículo particular; que S. e o reclamado combinaram que 75% do valor das corridas ficaria para o reclamado e 25% para S.; que antes de repassar os valores para o reclamado, S. descontava despesas de combustível, de modo que quem arcava com essas despesas era o reclamado; que a contabilidade era realizada por S. e pela depoente que o auxiliava; que S. e o reclamado faziam o acerto de 15 em 15 dias; que não sabe quem definia o horário de trabalho, mas em qualquer hora que fosse chamado, S. ia trabalhar; que era muito difícil que S. fosse chamado e não realizasse alguma corrida; que talvez S. pudesse não realizar alguma corrida se não tivesse interesse mas também não receberia; que S. somente ganhava se trabalhasse; que S. não recebia nenhum valor fixo”*** - Id abf5ada. (grifado)

Tal depoimento não deixa dúvida de que S. tinha autonomia para definir quando iria trabalhar, sendo que somente receberia caso de fato trabalhasse. O valor a ser percebido era contabilizado pelo próprio motorista e sua companheira, que descontam as despesas e repassavam o restante do valor ao proprietário do veículo.

Ou seja, o de cujos definia a forma como trabalharia e por quanto tempo trabalharia, podendo inclusive se dizer que arcava com o risco do seu empreendimento, na medida em que ficava sujeito à demanda do serviço.

No depoimento prestado em juízo a testemunha J. P., que era o mecânico do táxi de propriedade do reclamado, confirmou que S. não tinha horário definido para trabalhar, não tendo presenciado o reclamante recebendo ordens. Ao final, referiu que S. poderia deixar de fazer uma corrida, caso não tivesse interesse (Id abf5ada).

A afirmação da testemunha E., de que S. deixava de lado seus compromissos pessoais para ir trabalhar não impressiona, na medida em que não evidenciado, no depoimento prestado, que o de cujos assim procedia por ordem do reclamado.

Ainda que tal testemunha tenha dito, ao final do seu depoimento, que S. recebia ordens do reclamado, também disse que quem lhe passou tal informação foi o próprio S. (Id abf5ada).

Por fim, o depoimento da testemunha L. é no sentido de que S., que entrou no negócio com seu trabalho, fazia a contabilidade, descontava as

despesas, pegava a sua parte e repassa a parte do reclamado, que entrou no negócio com o veículo.

Ainda de acordo com tal testemunha, S. não tinha horário para trabalhar e tinha autonomia para recusar chamadas (Id abf5ada).

Diante de tais elementos, entendo que não restaram preenchidos os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício, em razão da ausência de subordinação.

A hipótese retrata nos autos, portanto, se afeiçoa àquela regulada pela Lei 6.094/74, que assim dispõe:

“Art. 1º É facultada ao Condutor Autônomo de Veículo Rodoviário a cessão do seu automóvel, em regime de colaboração, no máximo a dois outros profissionais.

§ 1º Os auxiliares de condutores autônomos de veículos rodoviários contribuirão para o Regime Geral de Previdência Social de forma idêntica à dos contribuintes individuais.

§ 2º O contrato que rege as relações entre o autônomo e os auxiliares é de natureza civil, não havendo qualquer vínculo empregatício nesse regime de trabalho”.

Sobre a ausência de vínculo de emprego em situações análogas já se manifestou este Tribunal Regional em diversas oportunidades, a exemplo dos seguintes acórdãos:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE TÁXI. REGIME DE COLABORAÇÃO. Comprovada a manutenção de contrato de natureza civil, em regime de colaboração na condução de táxi, inexistente justificativa para o reconhecimento dos requisitos legais para a formação do vínculo de emprego. Aplicação da Lei nº 6.094/74.

(TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] ROT, em 26/10/2019, Desembargador Marcos Fagundes Salomão)

MOTORISTA DE TÁXI. REGIME DE COLABORAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. O trabalho prestado por motorista de táxi, em conjunto com o proprietário do veículo, não caracteriza relação de emprego, sendo próprio ao regime de colaboração, disciplinado pela Lei nº 6.094/74. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] ROT, em 28/03/2019, Desembargador George Achutti)

Diante do quanto exposto, nego provimento ao recurso ordinário da sucessão reclamante.

Processo n. 0020486-48.2017.5.04.0721 ROT
João Batista de Matos Danda – Desembargador-Relator
Publicado em 28/02/2020 – 9ª Turma

Processo n. 0021898-71.2016.5.04.0002 RO

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA MANOBRISTA.

Contrato de prestação de serviços firmado entre empresa locadora de veículos e cooperativa de trabalho para fornecimento de motorista objetivando o transporte de pessoal e atividades correlatas. Prestação laboral que se desenvolveu com habitualidade, pessoalidade e subordinação jurídica em atividade fim da reclamada contratante, aliada à comprovação de que o trabalhador assumiu a condição de sócio cooperativado somente durante a prestação dos serviços. Hipótese em que evidenciado que a entidade reclamada atuou como mera intermediadora de mão de obra, não se podendo cogitar de mero trabalho prestado por profissional autônomo. Vínculo de emprego reconhecido que se mantém.

[...]

VÍNCULO EMPREGATÍCIO E RESPONSABILIZAÇÃO SOLIDÁRIA.

Por entender que não há presunção absoluta de ausência de vínculo de emprego no parágrafo único do artigo 442 da CLT; que a primeira reclamada não comprovou a existência dos objetivos da dupla qualidade e da remuneração diferenciada inerentes aos associados à condição de associado de cooperativa do trabalho e que, por sua vez, a segunda não demonstrou a ausência dos requisitos da pessoalidade, da subordinação e da não eventualidade, a sentença reconheceu a existência de vínculo de emprego com a segunda demandada, atribuindo à primeira reclamada a condição de responsável solidária pela satisfação das verbas deferidas na ação.

A recorrente sustenta a inexistência da relação empregatícia, argumentando que contratou a cooperativa reclamada para a prestação de serviços de motorista, que a sentença confundiu diversas vezes a condição de cada reclamada, que o reclamante confessa ter prestado serviços a outras empresas, inclusive concorrentes diretas, e que não resta demonstrado o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT. Afirma que a relação entre as reclamadas constitui hipótese de terceirização lícita da atividade-meio, não restou comprovada a existência de fraude, apenas a prestação de serviços, quando necessários e de forma eventual, tampouco havendo falar em aplicação da Súmula nº 331 do TST. Acrescenta que, não havendo vínculo empregatício, sequer há falar em condenação solidária. Por cautela, postula

que a condenação se restrinja aos dias em que comprovadamente o reclamante laborou em favor da empresa e que seja limitada à forma subsidiária.

Análise.

É sabido que o parágrafo único do art. 442 da CLT dispõe que, *"qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela"*.

De outro giro, o art. 4º da Lei nº 5.764/71 estabelece que *"As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características"*.

No caso em tela, o reclamante afirma ter sido contratado pela Cooperativa reclamada para prestar serviços *"exclusivamente"* à segunda reclamada, aduzindo que, além de executar as atividades próprias da função de motorista manobrista, desempenhava atribuições *"de escritório, portaria e ainda efetuava viagens para entrega de veículos e/ou busca de clientes"* (ID. d45c641 - Pág. 1).

Conforme referido na sentença (ID. 600A461 – Pág. 2) e soe acontecer em demandas similares, as defesas estão centradas na negativa do vínculo, mas por motivos diversos: a primeira sustentando a condição de associado e da regularidade da cooperativa, enquanto que a segunda defende a existência de mera relação comercial entre as demandadas.

Em situações como presente, esta Turma Julgadora tem decidido que quando estão preenchidos os requisitos legais alusivos à atividade cooperativada e não sendo demonstrada, de forma inequívoca, o preenchimento dos pressupostos que configuram típica relação de emprego, é válida e regular a contratação de mão de obra prestada por trabalhadores cooperativados, com destaque para a seguinte ementa de aresto extraído de julgamento do qual participei:

"[...] Cooperativa de prestação de serviços. Vínculo de emprego. Inexistência de prova de fraude na constituição da cooperativa. Requisitos do artigo 3º da CLT não preenchidos em relação à reclamada [...]. Vínculo de emprego inexistente." (procs. Nºs [...] ROPS e [...] RO, julgados em 19 e 15/10/2018, Relª Desembargadora Denise Pacheco).

Entretanto não é o que sucede no caso concreto, porque do contexto dos autos se extrai aspectos peculiares que, além da questão da *"dupla qualidade e da remuneração diferenciada"* apontada pela na decisão recorrida, não podem ser desconsiderados para o deslinde da controvérsia, o fato de o reclamante assumir a condição de associado após o início da prestação dos serviços (vide

ficha cadastral sob o ID. 8e3cd12) e a gama de atividades executadas pelo reclamante em confronto com os limites do objeto da contratação firmada entre as demandadas (ID. 0b60579).

Quanto ao primeiro enfoque, causa espécie que o reclamante tenha se filiado à primeira reclamada somente em 15 de junho de 2016, ou seja, após três meses do início da prestação de seus serviços – 1º de março de 2016, o que acena para a possibilidade de tentativa de fraude à legislação trabalhista. Aliás, esse aspecto leva a questionar se houve a observância do disposto no artigo 29 da Lei nº 5.764/71, que trata do princípio da livre adesão, também conhecido como “*affectio societatis*”, o qual se traduz na intenção, na vontade da pessoa de se filiar como sócio cooperado, visando ao proveito comum do grupo de cooperativados que prestam ou prestarão serviços com identidade de propósitos e interesses.

Quanto ao segundo, muito embora o contrato, firmado em 1º de dezembro de 2008, para a “*prestação de serviços corresponde ao fornecimento de motorista profissional autônomo-cooperativado*”, abranja o “*transporte pessoal, em viagens, passeios, ‘citytours’ e transporte de executivos*” é certo que nesse rol de atribuições não se pode incluir atividades burocráticas e administrativas, as quais não são negadas em ambas as defesas (IDs. 73b770c e 6a6f2f3).

Some-se a esse quadro, que não há notícia nem qualquer elemento de prova a demonstrar que o reclamante tenha participado de assembleias da categoria profissional, circunstância que, mesmo quando evidenciada a regularidade formal da entidade associativa, também não pode ser ignorada para a mais adequada solução da lide, tendo em vista a necessidade precípua de ser demonstrado que a relação havida entre as partes decorreu de efetiva ação de cooperativismo no âmbito do trabalho e não de mera intermediação de mão de obra, como se infere na espécie. Nesse sentido, cito a seguinte ementa de decisão proferida por esta Turma:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. COOPERATIVA DE TRABALHO. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. Caso em que demonstrada a existência de vínculo de emprego do reclamante com as reclamadas, e não trabalho tipicamente cooperado, em determinado período, atuando a cooperativa como mera intermediadora de mão de obra. Recurso ordinário das reclamadas desprovido no aspecto”. (proc. [...] RO, julg. em 25/10/2018, Desembargador Wilson Carvalho Dias – Relator).

Especificamente no que tange ao fato de o reclamante admitir, em depoimento pessoal, ter prestado “*um serviço extra em favor de outra empresa, a [...]*” (ID. E91d729 – Pág. 1), entendo que tal assertiva não caracteriza hipótese de confissão, tampouco basta para afastar a subordinação jurídica que se extrai

do contexto probatório – como acenam os registros fotográficos acostados sob os IDs. Ff4d530 – Pág. 1 e ebce646 – Pág. 1 – não só pela afirmação do reclamante de que isso ocorreu “*em horário da noite, retornando de madrugada, e no outro dia se apresentou ao trabalho na [...]*”, como pelo entendimento segundo o qual a exclusividade não é requisito essencial para o reconhecimento do relação de emprego nos moldes tutelados pela legislação trabalhista.

De qualquer forma, também é certo que o trabalho prestado pelo reclamante à segunda reclamada ocorreu sem solução de continuidade, de forma direta e pessoal e, diante da natureza da prestação, revelando-se não eventual e efetivamente subordinado, sendo imperiosa a observância do princípio basilar da primazia da realidade do contrato de trabalho e, por conseguinte, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT para efeitos de descaracterizar o labor como verdadeiro trabalho cooperativado, mormente em se considerando que as atividades desenvolvidas pelo reclamante integram-se na atividade-fim da reclamada contratante, que não pode prescindir de serviços de motorista, tanto para o deslocamento dos seus veículos de aluguel interna ou externamente como para o transporte de passageiros e clientes que os usarão ou utilizaram como meios de locomoção.

Vale dizer que, muito embora em seu depoimento pessoal o reclamante tenha referido que “era pago pela cooperativa” e “[...] *era chamado por telefone; quem lhe passava o contato era o responsável pela cooperativa*” também é taxativo ao afirmar que “*chegou a trabalhar direto, inclusive dobrando o horário*”, “*nas épocas de maior movimento o depoente ia direto até a [...], porque já deixavam combinado*” e que “às vezes [...] também chamava [...]” (ID. E91d729 – Pág. 1).

No que pertine à distribuição do ônus da prova, transcrevo fundamentos lançados em decisão pretérita, ao analisar situação similar, “*in verbis*”:

[...] Demais disso, os documentos anexados ao processo dão conta de que o reclamante, antes do vínculo formalizado, já realizava a função de ‘motorista’, transportando cargas em veículos da reclamada nas viagens nacionais e internacionais, não havendo qualquer modificação nas condições laborais após o registro da CTPS (docs. fls. 53/222 e 430/440). Tais documentos registram o nome do reclamante como motorista, restando demonstrada a pessoalidade e a subordinação jurídica na prestação do trabalho em favor da reclamada. Observo, ainda de cargas. É certo que o reclamante por exercer atividade externa possuía certa autonomia, própria dos motoristas que realizam rotas nacionais e internacionais. Contudo, essa autonomia não é capaz de afastar a existência de vínculo de emprego como se verifica neste caso, em que o reclamante sempre executou a mesma atividade e do mesmo modo, prestando serviços para a reclamada nos termos dos arts.

2º e 3º da CLT.” (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 18/11/2015, Desembargador João Pedro Silvestrin – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador João Pedro Silvestrin, Desembargador George Achutti, Desembargador André Reverbel Fernandes – sem grifos nos originais).

Diante desse contexto, muito embora se tenha presente que a cooperativa organizada nos termos da lei obsta o reconhecimento de relação de emprego com os seus associados, igualmente concluo que, na situação sob exame, não há falar em afastamento do vínculo do emprego reconhecido na origem em relação à segunda reclamada porque presentes os requisitos configuradores do vínculo de emprego, impondo-se manter a sentença no tópico.

Quanto à responsabilidade atribuída, evidenciado que o reclamante foi contratado inclusive antes de se tornar sócio cooperativado, exsurge que a admissão deu-se com o objetivo de suprir a carência de mão de obra de forma irregular, configurando hipótese de efetiva prestação de serviços nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, inegável que devem responder em igualdade de condições pelos direitos suprimidos do trabalhador à época própria, o que enseja seja igualmente mantida a condenação solidária de ambas as reclamadas. Cito, ainda, o seguinte fundamento de decisão proferida nesta Turma Julgadora:

“[...] Em relação à responsabilidade solidária das reclamadas pelos créditos trabalhistas deferidos na sentença, tenho que a sentença não comporta reforma. Mantido o reconhecimento do vínculo de emprego com a primeira reclamada, o adimplemento das obrigações trabalhistas daí decorrentes é de sua responsabilidade, pois consta como empregador. Demais disso, como bem observado pelo Juízo de origem, ambas as reclamadas se beneficiaram da prestação de serviços do reclamante. Subsiste também a condenação pelas parcelas decorrentes do vínculo de emprego.” (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, [...] RO, em 01/02/2018, Desembargador Wilson Carvalho Dias – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Emílio Papaléo Zin, Desembargadora Denise Pacheco – grifei).

Por todos esses fundamentos, nego provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0021898-71.2016.5.04.0002 RO

João Pedro Silvestrin – Desembargador-Relator

Processo n. 0020768-46.2017.5.04.0023 ROT

EMENTA: CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO.

Presentes os requisitos caracterizadores da relação empregatícia contidos no art. 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica, cumpre reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

VÍNCULO DE EMPREGO.

A reclamante sublinha que a reclamada admite a prestação de serviços, atraindo para si o ônus de provar relação jurídica diversa da empregatícia. Relata que executava a atividade fim da empresa, havendo subordinação objetiva, inclusive com o cumprimento de ordens, diretrizes e metas. Aponta a contradição da defesa da reclamada, que iniciou alegando se tratar de uma relação autônoma de corretagem de imóveis, e posteriormente alegou se tratar de uma relação de estágio, juntando documentos apenas em relação à alegada corretagem. Narra que durante o período do curso técnico de transações imobiliárias fez o estágio na D. e na L., pelo período aproximado de seis meses, mas isso não é suficiente para a configuração de uma relação de estágio, nos termos da Lei 11.788/08 e da Resolução nº 1.127/09 do COFECI. Acrescenta que houve o pagamento de comissão, o que é vedado aos estagiários. Frisa que não foram cumpridos os requisitos exigidos pela lei de estágio, e ainda houve a prestação de jornada extenuante. Adiciona que havia também subordinação subjetiva, revelada pela obrigatoriedade de comparecimento na sede da demandada diariamente, pela necessária submissão aos critérios e métodos relacionados às atividades desenvolvidas (vendas), pela subordinação direta a empregado da reclamada (Superintendente de Equipe), pela submissão a metas e resultados (sob pena de punição), e pela realização da atividade de call center. Quanto à pessoalidade e ausência de autonomia, informa que não poderia haver substituição na prestação de serviços, dependendo sempre de decisão do gerente quanto à possibilidade de se ausentar do trabalho. Postula o reconhecimento da relação empregatícia havida entre as partes e a condenação da reclamada ao pagamento das parcelas trabalhistas e indenizatórias decorrentes da relação de emprego: FGTS, multa de 40%, 13º salário proporcional, férias com adicional de 1/3, aviso prévio, seguro desemprego, multas etc.

A magistrada de primeiro grau consignou que a reclamante trabalhou na condição de estagiária, conforme prova documental e depoimento pessoal da

autora. Entendeu não ter havido prova dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego.

Analisa-se.

O vínculo de emprego configura-se quando verificados os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, ou seja, sempre que alguém realizar trabalho por conta alheia com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

O contrato de emprego é relação que se estabelece independentemente da vontade das partes, submetida apenas à existência, no plano dos fatos, dos elementos que a formam, aos quais se impõe a presença total e de forma concomitante. A ausência de um dos elementos, por si só, afasta a possibilidade jurídica de sua caracterização.

Portanto, a existência ou não da relação de emprego depende da forma como o trabalho é prestado, pois o contrato de trabalho é um contrato realidade, e para que possa ser reconhecido o vínculo de emprego alegado pelo empregado é necessário que restem preenchidos os requisitos alinhados no art. 3º da CLT – ou seja: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. É imperioso assinalar que, admitida a prestação de serviços, incumbe à reclamada o ônus de provar que a relação havida entre as partes não ocorreu nos moldes da relação empregatícia disciplinada pela CLT, nos termos do art. 818 da mesma norma legal e do art. 373, II, do CPC.

Na petição inicial a reclamante alegou que, visando à sua contratação, a reclamante foi compelida a contratar o curso de TTI (técnico em transações imobiliárias) junto à Escola de Educação Profissional [...], que pertence às reclamadas e fica dentro da própria empresa. Explicou que as reclamadas forneceram uma lista de clientes para que a autora entrasse em contato para vender imóveis. Disse que não possui inscrição no CRECI. Afirmou que foi remunerada apenas com a importância de R\$ 3.710,83, referente à venda de um imóvel no empreendimento A. M. (o percentual de comissão era de 1,25%). Enfatizou que tinha um horário de trabalho a cumprir (de segunda a sexta-feira, das 09h às 21h, com intervalo de 01h, e também trabalhou em sábados). Aludiu que sempre recebeu ordens para a realização de suas atividades, sendo-lhe exigida perfeição. Mencionou que não podia se fazer substituir por outrem. Expôs que realizava atividade essencial para as reclamadas. Assegurou que eram os empregadores que definiam suas atividades a serem realizadas e forneciam o material de trabalho.

Em defesa, as reclamadas salientaram que a relação havida entre as partes foi de estágio, conforme prova documental. Replicaram a alegação de que houve imposição de realização de curso de TTI, o que se deu por espontânea vontade da autora. Negaram que a Escola Profissional [...] tenha qualquer relação com as reclamadas ou esteja sediada dentro da empresa. Explanaram que o estágio de TTI serve para que os estudantes tenham

conhecimento acerca das atividades de um corretor de imóveis autônomo e adquiram experiência na área de compra e venda de imóveis. Defenderam que o acompanhamento e assistência de corretores autônomos no trabalho da autora não caracteriza subordinação estrutural ou clássica. Enalteceram a inexistência dos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, sobretudo porque a autora era livre para fazer estágio em outras imobiliárias. Enunciaram que a reclamante tinha liberdade para definir os próprios horários, não havendo qualquer controle por parte das reclamadas, nem exigência de comparecimento em reuniões. Observaram que a autora firmou declaração de próprio punho dando conta da sua opção pela atuação de forma autônoma na qualidade de estagiária de TTI. Pontuaram que a reclamante, assim como os corretores, só tinha o direito de receber comissão se efetuasse vendas. Referiram que o pagamento era efetuado pelo comprador, e não pelas reclamadas, o que descaracteriza o requisito da onerosidade. Enfocaram a ausência do elemento volitivo para a formação do vínculo de emprego. Entoaram a independência financeira da reclamante em face das reclamadas. Transcreveram julgados.

No presente caso, entende-se que as reclamadas não se desincumbiram a contento do ônus processual de comprovar a existência de relação de trabalho diversa da empregatícia. Pelo contrário, a própria reclamada junta aos autos o pedido de inscrição da autora como estagiária datado de 15-07-2016 (ID. 9402C30 – Pág. 2), uma declaração firmada pela reclamante de “opção” pelo regime de “parceria” com a reclamada em 18-07-2016 (ID. 9402C30 – Pág. 3) e o “contrato de associação entre imobiliária e corretor autônomo e outras avenças”, com data de 18-07-2016 (ID. 82Bf920 – Pág. 1 a ID. 0Ede594 – Pág. 1).

Assim, não subsiste a tese da defesa sequer documentalmente, na medida em que, embora estagiária, a autora teria atuado como corretora de imóveis, **sem a demonstração da formalização do pacto de estágio**. Não consta nos autos o termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, requisito obrigatório para a validade do contrato de estágio (art. 3º, II, da Lei n. 11.788/08), e também não consta o acompanhamento pela instituição de ensino e a supervisão da parte concedente (art. 3º, § 1º, da mesma lei). Nos termos do art. 3º, § 2º, da lei em questão, “*o descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária*”. Portanto, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego da autora com a ré.

Ademais, em todo o período de prestação de serviços, o labor prestado pela reclamante, na função de corretora de imóveis, se relacionava à atividade-fim da empresa. É de conhecimento desta Relatora, diante de inúmeros processos já julgados por este Tribunal em face da mesma reclamada, que a

empresa ré se dedica à atividade de intermediação na compra, venda, permuta e locação de imóveis. Portanto, a ré necessitava dos serviços da autora para realizar as transações de compra e venda de imóveis de seus clientes. Sem os serviços prestados pela recorrente, a ré não atingiria seu fim econômico e não teria condições de permanecer no mercado. Verifica-se, portanto, a presença do elemento subordinação, em sua forma estrutural.

A prova oral produzida nos autos também demonstra a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, inclusive com subordinação direta.

A testemunha L. M. M. declarou que (ID. C0dcbb2 – Pág. 1-2) “(...) trabalha nas rés desde 2012, como corretor de imóveis; que trabalhou por um período com a reclamante na loja da D., no ano de 2016, não recordando por quanto tempo; que a reclamante era estagiária do curso de TTI; que o depoente realizou o curso de TTI no IBREP, na Rua [...], no [...]; que o corretor com CRECI definitivo é profissional da área e atua em qualquer venda e **o corretor com CRECI provisório precisa ser acompanhando nas atividades, não tendo capacidade para vender sozinho**; que o depoente tinha vínculo empregatício até 2014 e após o curso observou que **as imobiliárias visitam os cursos para oferecer estágio, tendo encontrado um amigo que falou da imobiliária L. e fez estágio lá sem compromisso, para aprender como se vende e como se trabalha na profissão; que fez estágio por cerca de 6 meses ou menos, sendo que seu curso foi semi-presencial e todas as terças-feiras tinha aulas presenciais; que no seu curso existiam cerca de 200 horas para estágio, que deveriam ser comprovadas; que a jornada do depoente como estagiário não era controlada; que na época que o depoente era estagiário apenas trabalhava com produtos da reclamada; que **quando o corretor ou estagiário não vende não recebe pagamento, pois recebe comissão por cada venda apenas**; que a ré não obriga a nada, mas **coloca a disposição a imobiliária que abre às 8h até às 18h, não existindo controle de jornada, sendo que cada um tem sua meta pessoal** e cada um faz seu horário, fato que ocorre com os corretores e com os **estagiários**; que normalmente os estagiários ficam menos tempo que os corretores nas imobiliárias; que não existe nenhuma obrigatoriedade de que os corretores façam plantões, sendo que **os estagiários não podem fazer plantões sozinhos**; que o depoente já fez e ainda faz plantão; que se não puder comparecer ao plantão o depoente troca de plantão com algum colega, podendo realizar a troca a qualquer momento; que nenhum corretor ou estagiário jamais foi punido por não estar na imobiliária, sendo que estagiário não tem nenhum vínculo; que as imobiliárias são convidadas a participar de plantões e a imobiliária disponibiliza esses plantões aos corretores, devendo estes manifestarem interesse em participar de determinado plantão; que **os plantões proporcionam maiores argumentos para a venda; que o corretor ou estagiário podem nunca participar de plantões**; que o depoente quando tinha CRECI provisório tinha vínculo empregatício com outra empresa, onde**

trabalhava das 8h às 18h; que as rés não proibem que os corretores tenham outras atividades; que o depoente encontrou a reclamante em reuniões gerais, não sabendo mensurar a quantidade de vezes que viu a reclamante na ré; que não tem certeza de ter visto a reclamante em reuniões, mas refere que o rosto da autora é conhecido; que o depoente não está sempre na ré; que na época que quando o depoente trabalhava em outra empresa, refere que ia na imobiliária por volta das 16h, pois era gerente e tinha liberdade de horário e concordância de seu superior na empresa em que era vinculado; que as reuniões gerais são mensais, onde são feitas as retrospectivas do mês ou foco em determinado produto; que não participava muito das reuniões internas e nas reuniões gerais tinha apresentação de novas oportunidades de venda; que **no sistema da imobiliária tem os produtos a serem oferecidos e o depoente tinha uma listagem pessoal de produtos; que recebia números de telefone e nomes de possíveis clientes; que a ré disponibiliza estrutura para o trabalho, não sabendo referir como ficaria a imobiliária se todos os corretores comparecessem lá ao mesmo tempo, mas acredita que tenha espaço para todos, ou que alguns possam usar seu telefone pessoal para fazer ligações; que atualmente existam cerca de 60/80 corretores e estagiários na imobiliária; que na imobiliária não tem local fixo de trabalho para cada corretor.**" (Grifou-se)

O que emerge da prova oral é uma inserção da reclamante de forma exclusiva dentro do empreendimento econômico da demandada, com percepção de percentual muito inferior àquele cobrado do cliente. Veja-se que a comissão recebida na sua única transação concretizada pela autora em seis meses de prestação de serviços foi de 1,5%, sendo que a praxe de mercado são comissões de 6%, cabendo à reclamada, portanto, o quinhão de 75% do valor da comissão auferida.

Tal circunstância não afasta – pelo contrário, confirma – a onerosidade, cujo elemento subjetivo consiste no *animus contrahendi*, ou seja, a expectativa de auferir alguma remuneração, ainda que o elemento objetivo (pagamento) não se concretize na periodicidade necessária para a manutenção do sustento do trabalhador. Assim, tendo havido a promessa de pagamento de comissões, resta preenchido o requisito da onerosidade, ainda que o pagamento seja feito pelo cliente (situação não comprovada nos autos).

Quanto à subordinação, entende-se que a suposta liberdade de horários relatada pela testemunha é suplantada pela necessidade premente de realização de vendas. Tanto é assim que durante seis meses de serviço a reclamante concluiu apenas uma única venda. Logo, a utilização da infraestrutura da reclamada durante o horário das 8h às 18h e o comparecimento em plantões eram absolutamente necessários para que a reclamante tivesse a chance de conseguir efetuar alguma venda, sob pena de não receber a respectiva comissão. Configurada, portanto, a inserção da trabalhadora na estrutura empresarial das reclamadas, o que caracteriza a subordinação objetivo. Além

disso, a subordinação direta é patente, pois a atuação do “estagiário” era dependente do corretor de imóveis ao qual estava vinculado, não havendo qualquer traço de autonomia.

A personalidade se revela no fato de que o contrato foi celebrado em caráter *intuitu personae* com a reclamante, não havendo a sua substituição por qualquer outra pessoa.

Por fim, a não eventualidade se mostra tanto na fixação da reclamante à fonte de trabalho quanto na realização de atividade essencial à consecução dos fins da empresa, o que no caso dos autos é à própria atividade-fim (venda de imóveis).

Nesse contexto, entendem-se presentes os requisitos necessários para a formação do vínculo empregatício, não tendo as reclamadas se desincumbido do seu ônus probatório de demonstrar que a prestação de serviços por parte da reclamante não configurou relação de emprego.

Ressalta-se, ademais, que a Lei nº 6.530/78 (Lei dos corretores de imóveis) e o Decreto nº 81.871/78, que a regulamentou, não inviabilizam a pretensão da autora, porque esta não laborou como autônoma. Nesse sentido, transcreve-se o seguinte trecho de decisão do TST:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DÚVIDA FUNDADA. OCORRÊNCIA. Aparente contrariedade à OJ 351/SDI-I/TST, nos moldes da alínea “a” do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do art. 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CORRETOR DE IMÓVEIS. Nos termos postos no acórdão regional, **o reclamante não era corretor de imóveis autônomo, existindo, na realidade, tentativa de desvirtuar as leis trabalhistas por meio da Lei 6.530/78, atitude rechaçada pelo art. 9º da CLT. Nessa senda, presentes todos os elementos da relação de emprego, especialmente a subordinação, e em homenagem ao princípio da primazia da realidade, não há falar no óbice do art. 3º da Lei 6.530/78 para a caracterização do vínculo. Os paradigmas trazidos ao cotejo de tese são inespecíficos, situação a atrair o óbice da Súmula 296/TST. Revista não-conhecida, no particular. (RR – [...], Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 18/11/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 04/12/2009 – Grifou-se).***

Ainda, transcreve-se decisão deste Tribunal em reclamatória movida contra a D., na qual também é reconhecido o vínculo de emprego de corretor de imóveis:

“[...] Conforme antes mencionado, não ignoro que a atividade de corretagem imobiliária possa ser realizada por vendedores autônomos. Não era esse, contudo, o caso dos autos, em que a prestação de trabalho do reclamante se inseria em um amplo contexto organizacional. Trata-se de situação paradigmática do que a doutrina e a jurisprudência convencionaram denominar subordinação estrutural. Já a não eventualidade exsurge da prestação diária de trabalho e da vinculação do conteúdo ocupacional aos fins econômicos das empresas. A pessoalidade afigura-se notória até mesmo pela descrição da contestação, salientando-se que eventual ausência de exclusividade não a afasta. Por fim, quanto à onerosidade, ela se constata pelo ânimo do trabalhador de obter contraprestação em razão daquela atividade, o que se mostra inequívoco no caso dos autos. O fato de os pagamentos advirem diretamente do cliente e das incorporadoras – situação não devidamente comprovada – não afastaria a onerosidade, cuidando-se de apenas mais um instrumento que objetivaria mascarar a natureza da relação jurídica. Feitas tais considerações, presentes os pressupostos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, merece ser mantida a sentença quanto ao reconhecimento da relação de emprego entre as partes”. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] RO, em 17/02/2017, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, Relator).

A jurisprudência do TRT4 oscila na matéria, mas esta julgadora adota a tese de que, na forma como organiza a ré o seu empreendimento, a relação de trabalho que existe é de emprego:

CORRETOR DE IMÓVEIS. VÍNCULO DE EMPREGO. Presentes os requisitos caracterizadores da relação empregatícia contidos no art. 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica, cumpre reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, [...] ROT, em 03/12/2018, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

VÍNCULO DE EMPREGO. Caso em que estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, consoante artigos 2º e 3º da CLT, razão pela qual impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.

(TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 28/06/2018, Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira)

VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETORA DE IMÓVEIS. Depreende-se dos autos que a função desenvolvida pela reclamante insere-se na atividade-fim da reclamada, motivo pelo qual está presente a subordinação estrutural ou integrativa. Logo, é reconhecido o vínculo empregatício entre as partes. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 16/08/2018, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

E ainda:

[...] (RO) (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020037-20.2016.5.04.0012 RO, em 22/02/2018, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

[...] (RO) (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020164-28.2016.5.04.0021 RO, em 26/02/2018, Desembargador Marcos Fagundes Salomao)

[...] (RO) (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020232-81.2016.5.04.0019 RO, em 25/06/2018, Desembargadora Tania Rosa Maciel de Oliveira)

[...] (RO) (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021499-31.2015.5.04.0017 RO, em 12/04/2018, Desembargador Emilio Papaleo Zin – Relator)

Ante ao exposto, estando presente a prestação de trabalho pessoal, oneroso, não-eventual e subordinado, impõe-se o reconhecimento da existência de vínculo de emprego entre as partes, uma vez que presentes todos os requisitos exigidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

O grupo econômico das reclamadas é incontroverso, pois não negam tal fato e apresentam as suas manifestações processuais em conjunto. Dessa forma, adota-se a teoria do empregador único, nos termos da Súmula nº 129 do TST, *in verbis*:

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Por outro lado, nos termos do pedido (ID. 5011Dff – Pág. 22), a anotação da CTPS deve ser feita pela primeira reclamada (Imobiliária L.).

Por todo o exposto, dá-se provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante para reconhecer a existência de vínculo de emprego com as reclamadas, devendo a CTPS ser anotada pela primeira reclamada (Imobiliária L.), determinando-se o retorno dos autos à origem para julgamento dos demais pedidos formulados na inicial, inclusive quanto à função, salário e período laborado.

Prejudicada a análise dos demais tópicos.

Processo n. 0020768-46.2017.5.04.0023 ROT

Lucia Ehrenbrink – Desembargadora-Relatora

Publicação em 22/01/2020 – 9ª Turma

Processo n. 0020891-24.2015.5.04.0020 RO

EMENTA: NATUREZA DA RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. *A presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente o da subordinação jurídica, caracteriza o vínculo de emprego quando a realidade fática é incompatível com o contrato de representação comercial.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES.

O Juízo de origem indeferiu o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego no período entre 02/08/2010 e 15/11/2014, por entender evidenciado que a autora atuava como representante comercial, possuindo plena autonomia no desempenho das suas atividades. Observe-se:

[...]

Veio aos autos o contrato de representação comercial firmado pelas partes, em 02 de agosto de 2010 (ID e943eaf), bem como o comprovante de inscrição e situação cadastral da empresa constituída pela autora, além do contrato social (ID 11f5628 – Pág. 1 a 6).

*A testemunha J. L., ouvida a convite da ré, afirmou que a autora era representante comercial autônoma, como ora transcrevo (ID e7ff576 – Pág. 14): [...] que a **autora era representante comercial** ; que a reclamante tinha empresa constituída sob o nome L. **autônoma** F. Comércio e Representações Ltda., a qual continua ativa; que a reclamada manteve contrato com a empresa da reclamante*

até novembro de 2014 (...) que **havia um subordinado à reclamante (Sra. L.) no Paraná (...) que enquanto subordinada à autora, a Sra. L. recebia seus valores da L. F.; que a reclamante recebia uma carteira de clientes pré-definida, mas poderia prospectar novos clientes e aumentar os seus ganhos; que no contrato da reclamante não havia cláusula de exclusividade [...].** A testemunha L. H. C. G. confirma que a autora era representante comercial e a depoente foi sua assistente entre 2012 e 2013, como segue (ID eeec810 – Pág. 2): [...] **a autora era representante comercial e a depoente era assistente dela em 2012, bem como a depoente era sócia dela e da empresa de representação comercial dela, I. F. Representações Comerciais, sendo que a autora tinha 99% e a depoente 1% das cotas, sendo que a depoente trabalhou nestas condições com a autora de 06/2012 a 04/2013 quando então a autora foi transferida para o Rio Grande do Sul (...) a autora quando representante comercial vendia produtos da ré para distribuidoras, não havia exclusividade; a autora tinha autonomia para captação de novos clientes (...) a depoente e a autora que definiam o roteiro e a frequências das visitas; quando tinham um compromisso pessoal, a depoente e a autora não tinham que se reportar a ninguém (...) a ré fazia o pagamento para a L. F. e a autora em geral pagava 10% de sua remuneração para a depoente [...].**

A testemunha J. A., ouvida a convite da autora, afirma que também era representante comercial autônomo, contudo nunca trabalhou com a reclamante, prestando serviços na região de Ribeirão Preto, como ora transcrevo (ID 830915e – Pág. 3): [...] **que trabalhou na reclamada de 2002 a 2014, na função de vendedor, na qualidade de representante comercial autônomo, atendia a região de Ribeirão [...].**

Por fim, a testemunha J. C. A. também confirma que a autora era representante comercial autônoma, possuindo autonomia em suas atividades, como segue (ID b426821 – Pág. 1): [...] **a reclamante era representante comercial, comissionada pelas vendas que realizava, (...); a reclamante não tinha exclusividade com a N., podendo, se quisesse, prestar serviço para outras empresas; (...) a reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa nas atividades para a reclamada (...) a reclamante tinha autonomia no trabalho que ela desenvolvia; que não havia ressarcimento de despesas pelas atividades cumpridas pela autora [...].**

Do conjunto probatório, fica claro que a autora atuava como representante comercial, possuindo autonomia nas suas atividades. O fato de precisar demonstrar atingimento de metas não desvirtua a representação comercial, pois também era interesse da autora aumentar o número de vendas o que, diretamente, aumentaria seu comissionamento.

Destaco, ainda, a afirmação prestada pela testemunha J. C. A., quando refere que não havia ressarcimento de despesas efetuadas pela autora. Tal informação vai ao encontro das alegações constantes na petição inicial, demonstrando que a reclamante geria e arcava com os custos do seu próprio negócio. Além disso, a reclamante contava inclusive com uma assistente, L. H., com quem dividia as visitas a clientes, o que denota que também não havia pessoalidade na atividade prestada. Assim, por todo o exposto, fica evidente que a autora não estava subordinada juridicamente à reclamada

Logo, concluo que a autora exerceu atividade de representação comercial autônoma, nos termos da Lei 4.886/85.

[...]

Assim, indefiro o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego no período entre 02/08/2010 a 15/11/2014. Consequentemente, restam prejudicados os pedidos decorrentes da relação de emprego, quais sejam: verbas rescisórias, horas extras, domingos e feriados laborados, declaração de sábado como dia de descanso, adicional noturno, diferenças de comissões, reajustes normativos, participação nos lucros e resultados, adicional por tempo de serviço, vale-refeição, quilômetro rodado, depreciação do veículo, seguro total, IPVA, seguro obrigatório, multa normativa, indenização pelo uso do celular, indenização por dano existencial e diferenças de FGTS com 40%.

Insurge-se a demandante. Afirma que competia à reclamada comprovar que a relação firmada não era de cunho empregatício, ônus do qual não teria se desincumbido satisfatoriamente. Ressalta que não estão preenchidos os pressupostos da Lei 4.886/65, para fins de enquadramento como representante comercial. Salaria que a empresa L. F. Representações Comerciais Ltda foi aberta em 05/10/2010, ou seja, dois meses após o início do contrato de trabalho firmado, o que denota que somente foi constituída por exigência da parte ré. Aduz que todos os requisitos necessários para reconhecimento do vínculo de emprego estão evidenciados pelo conjunto probatório colacionado. Requer, em sendo assim, seja reformada a sentença, declarando-se o liame empregatício existente entre as partes, no período compreendido entre 02 de

agosto de 2010 a 15 de novembro de 2014, condenando-se a reclamada ao pagamento do pedido constante da alínea “a” da exordial e determinando-se o retorno dos autos à origem para julgamento das demais pretensões que ficaram prejudicadas, constantes das alíneas “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “h”, “i”, “j”, “k”, “l”, “m”, “n”, “o”, “p”, “q”, “r”, “s”, “t”, “u”, “v”, “w”, “x”, “y”, “z” e “aa”.

Examina-se.

A parte autora, na inicial, afirma que as condições de trabalho e a forma de sua prestação, ao longo da contratualidade, dão conta de que mantinha típica relação de emprego com a demandada, mascarada por um contrato de representação comercial, o qual não conferia qualquer poder de gestão à reclamante, considerando que a organização do negócio, seu desenvolvimento, a fixação dos preços, a concessão de bonificações, o estabelecimento de condições de comercialização, entre outros importantes aspectos, eram de competência exclusiva da reclamada.

A demandada, em sua defesa, salienta que celebrou com a L. F. Representações Comerciais Ltda. Instrumento Particular de Contrato de Representação Comercial Autônomo em 02/08/2010, regido pela Lei nº 4.886/65, sem qualquer vício de consentimento que o maculasse, por meio do qual a empresa da autora se responsabilizava pela venda para terceiros dos produtos de fabricação da reclamada.

A matéria envolvendo o reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhadores autônomos, mormente de representantes comerciais, cuja Lei 4.886/65 dispõe sobre traços comuns entre empregados e representantes comerciais, é tormentosa, não se podendo analisá-la unicamente por meio de mecanismos formais. As relações de emprego encobertas, infelizmente, são uma realidade neste país e combater a utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado e, conseqüentemente, sua precarização, impõe a busca da verdade real, ainda que baseada em prova indiciária.

A CLT autoriza, inclusive para tanto o uso do direito comparado, em seu artigo 8º, que diz:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

A OIT, ciente da necessidade de proteger os trabalhadores que firmam contratos civis para ter acesso ao trabalho, privando-se da proteção a que têm

direito, adotou a Recomendação nº 198 a fim de auxiliar o reconhecimento de uma relação de emprego “quando os respectivos direitos e obrigações das partes interessadas não são claros, quando uma tentativa foi feita para ocultar a relação de trabalho, ou quando há insuficiências ou limitações na legislação, na sua interpretação ou na sua aplicação”.

A fim de alcançar este objetivo a Recomendação 198, em seu item 11, estabelece a possibilidade de admitir-se uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação de trabalho e consagrar uma presunção legal da existência de uma relação de trabalho quando uma ou mais indicações são dadas.

Vale lembrar, nesse sentido, que Portugal, adotando medidas contra a precarização do trabalho, promulgou a Lei 63/2013 (Sítio: “http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1976&tabela=leis&ficha=1&pagina=1”. Acesso em 22/04/2018.), que em seu artigo 1º define o propósito de instituir “mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado”, atribuindo competência à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), no artigo 2º, 3, para que, sempre que verifique a existência de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autônoma, que indicie características de contrato de trabalho, inicie um procedimento de regularização, notificando o empregador para o fazer ou para se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente.

No Brasil, a doutrina estabelece que, na diferenciação entre o contrato civil de representação comercial e o contrato de emprego, sobrelevam-se duas grandes pesquisas nesse contexto: a pesquisa sobre a existência (ou não) de pessoalidade e de subordinação no caso concreto.

Isso porque os demais elementos da relação de emprego, constantes dos arts. 2º e 3º, ambos da CLT, estão presentes, via de regra, nas duas hipóteses, quais sejam, não eventualidade e onerosidade.

No contrato de representação verdadeiro não há a subordinação característica do vínculo de emprego que, nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado “[...] tipifica-se pela intensidade, repetição e continuidade de ordens do tomador de serviços com respeito ao obreiro, em direção à forma de prestação dos serviços contratados. Se houver continuidade, repetição e intensidade de ordens do tomador de serviços com relação à maneira pela qual o trabalhador deve desempenhar suas funções, está-se diante da figura trabalhista do vendedor empregado [...]”.

Além disso, mesmo presentes alguns desses elementos, ainda assim não se poderá falar em relação de emprego, porquanto a Lei n.º 4.886-65, especialmente nos artigos 27 e 28, tipifica-os ao regulamentar a atividade de representação comercial, tornando árdua a tarefa de diferenciar tal atividade daquela exercida pelo empregado vendedor. Vejamos:

Art. 27: Do contrato de representação comercial, além dos elementos comuns e outros, a juízo dos interessados, constarão, obrigatoriamente:

d) indicação das zona ou zonas em que será exercida a representação g) os casos em que se justifique a restrição da zona concedida com exclusividade h) obrigações e responsabilidades das partes contratantes

Art. 28 O representante comercial fica obrigado a fornecer ao representado, segundo as disposições do contrato ou , sendo este omissivo, quando lhe for solicitado, informações detalhadas sobre o andamento dos negócios a seu cargo, devendo dedicar-se à representação, de modo a expandir os negócios do representado e promover seus produtos.

Admitida a prestação de serviços pela parte demandada e oposto fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego, consubstanciado na prestação de serviços sob a forma de representação comercial, incumbia a ela, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC, o ônus de comprovar que o liame existente com a reclamante não configura vínculo de emprego, mas mera relação de trabalho, sem efetiva subordinação.

E, no aspecto, o conjunto probatório vai de encontro à tese da demandada, porquanto presentes os elementos para a configuração do vínculo de emprego. A análise dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT também reforçam esta conclusão.

Colacionam-se, por oportuno, trechos da prova oral produzida a fim de que seja evidenciado como ocorria a prestação laboral.

A testemunha J. L. S., indicada pela reclamada, assim manifestou-se (ata de audiência ID. e7ff576 – Pág. 14):

... que a autora era representante comercial autônoma; que a reclamante tinha empresa constituída sob o nome L. F. Comércio de Representações Ltda., a qual continua ativa; que a reclamada manteve contrato com a empresa da reclamante até novembro de 2014; que a reclamante atendia a região do Paraná e Rio Grande do Sul; que por solicitação da reclamante, em abril de 2013, passou a atender apenas o Rio Grande do Sul, que havia um subordinado à reclamante (Sra. L.) no Paraná e quando a autora passou a atender apenas o Rio Grande do Sul, o referido subordinado constituiu empresa e firmou contrato com a reclamada para prestar serviços no Paraná, como representante comercial ... que a reclamante recebia uma carteira de clientes pré definida, mas poderia prospectar novos clientes e aumentar os seus ganhos ...

Já a testemunha J. C. A., declarou que (ata de audiência – ID. b426821 – Pág. 2):

... trabalha para a reclamada na F.-K. desde 2012; que a N. foi adquirida pela F.-K. em março de 2013; que começou como gerente regional de vendas, e depois passou a ser gerente nacional de vendas, em agosto/setembro de 2013, quando ocorreu a transição [...] 2- que a reclamante era representante comercial, comissionada pelas vendas que realizava, tendo uma região com exclusividade de comercialização dos produtos da N.; a reclamante não tinha exclusividade com a N., podendo, se quisesse, prestar serviço para outras empresas; não sabe dizer se a reclamante chegou a prestar serviços para outras empresas; a reclamante atuou no Paraná, em período anterior ao depoente ingressar na reclamada, e depois no estado do RS; a reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa nas atividades para a reclamada, mas não sabe dizer se isto de fato chegou a ocorrer; a reclamante tinha autonomia no trabalho que ela desenvolvia [...] que a reclamante não possuía metas a cumprir; que havia um acompanhamento das vendas realizadas, apenas para verificar se a relação comercial era saudável ou não; que havia uma meta Brasil de faturamento, meta interna da empresa, com valor mínimo de preços, e havia controle dos prazos praticados [...] que a reclamante não precisava se reportar a ninguém da empresa durante sua rotina de trabalho; havia um portal eletrônico no qual constavam todos os pedidos e propostas, que após aprovados, o portal permitia o acompanhamento de todas as fases do pedido; chegou a acompanhar alguns representantes comerciais em campo, com a finalidade de conhecer os clientes, mas não chegou a negociar com o cliente final; não recorda de ter acompanhado a reclamante em alguma visita; a reclamada não possui empregados com as mesmas atividades da autora; a cobrança de clientes era feita por departamento próprio da empresa; não havia recomendação da empresa para que representantes fizessem cobrança; não era possível saber onde os representantes estavam ...

J. A., por sua vez, assim manifestou-se quando inquirido (ata de audiência – ID. 830915e – Pág. 2):

trabalhou na reclamada de 2002 a 2014, na função de vendedor, na qualidade de representante autônomo; atendia a região de Ribeirão Preto; tinha uma pessoa

jurídica constituída por ser uma exigência da empresa; trabalhava na época exclusivamente para a reclamada até porque o tempo que precisava para a execução das atividades não lhe permitia a diversificação dos clientes; o foco das visitas eram os hospitais pois era a partir destes que também fechavam negócios com as distribuidoras; os hospitais compravam das distribuidoras, mas sem essas visitas não havia a demanda para as tratativas junto às distribuidoras; tinha que realizar oito visitas diárias, conforme determinado pela direção da empresa; mantinha contato no departamento comercial da reclamada por meio da Senhora P., não se recordando o cargo desta, mas era uma auxiliar do departamento e quem cobrava as visitas; tinha que prestar contas das visitas logo após a saída do cliente; essas prestações de contas eram feitas pelo notebook via Intranet; as convenções anuais duravam de quatro a cinco dias e eram de participação obrigatória pois se discutia de tudo, inclusive novas mudanças para o ano seguinte; a reclamada informava para o depoente os congressos médicos de participação obrigatória; mantinha contato diário com a reclamada por meio de telefone, Intranet e alguns e-mails; já recebeu visitas da gerente M., do diretor M., e de C., sendo que estas visitas poderiam durar um dia ou uma semana e acompanhavam a agenda de visitação do depoente, a cada trinta dias ... todos os representantes do Brasil tinham um e-mail corporativo da reclamada; acredita que sua região era menor do que Santa Catarina; se apresentava aos clientes como N.; sua empresa chamava-se J. REPRESENTAÇÕES COMERCIAIS; tinha como sócio seu pai, que jamais trabalhou no negócio, sendo aposentado; era a reclamada quem estabelecia um roteiro e a repassava para o cliente; o relatório das visitas era feito no sistema PROTHEUS ...

No que tange à subordinação, evidenciado que havia exigência e fiscalização quanto ao número de visitas. A testemunha J. A., que executou as mesmas atribuições da autora, igualmente sendo compelida a constituir uma empresa para fins de contratação, relata que realizava as visitas para fins de comercialização dos produtos da ré, de acordo com as determinações da própria demandada, que especificava o número de hospitais que deveriam ser visitados por dia. Tais afirmações são corroboradas pela prova documental colacionada, sobretudo pelas inúmeras correspondências eletrônicas encaminhadas pela N., por intermédio dos seus gestores, à reclamante, detentora do seguinte e-mail corporativo: [...]@[...].com.br. Na correspondência inserta ao ID. e11d04c – Pág. 2, por exemplo, assim consta:

Equipe

Bom dia!

Todos sabem que estamos sempre em busca de estreitar a cada dia nosso relacionamento com o campo, tornando mais ágil e eficaz nossa comunicação e consequentemente nossas negociações com os clientes.

Pensando nisso, criamos no portal do representante (já utilizado por vocês), uma ferramenta onde deverá ser lançado as visitas feitas aos distribuidores com os detalhes do que foi tratado na mesma.

Esta ação tem intuito de munir de informações as coordenadores, gerência e Diretoria comercial, facilitando as ações a serem tomadas em cada região, gerando também maior rapidez nas informações que devem ser repassadas à equipe.

Será enviado pelo departamento de informática um e-mail explicativo sobre como lançar as visitas. [...]

Neste mesmo sentido são os e-mails datados de 07/11/2012 (ID. e11d04c – Pág. 4) e 09/11/2015 (ID. e11d04c – Pág. 5), respectivamente:

Boa tarde!

Vale salientar que estão sendo feitas avaliações diárias através das visitas lançadas no portal.

Favor não deixarem de lançar diariamente!

Ats [...]

Equipe

Apesar de diversas solicitações, ainda existem representantes que não incluíram nenhuma visita no portal.

Gostaria de justificativas de porquê não está sendo feito.

Vale salientar que semana que vem teremos somente 4 dias úteis e na próxima semana somente 2 dias para finalizar o ciclo.

Aguardo retorno urgente.

Como visto, havia controle direto sobre o modo como o trabalho da autora era realizado, seja por meio de relatórios, dos lançamentos realizados no sistema da empresa e das avaliações feitas pela ré acerca da produtividade dos seus representantes. Vislumbra-se nos autos, portanto, “a intensidade, repetição e continuidade de ordens do tomador de serviços com respeito ao obreiro”, capazes de invalidar o contrato de representação celebrado entre as partes.

A ingerência da reclamada era tanta que habitualmente a reclamante recebia e-mails com cobrança de metas. Além disso, observa-se a exigência do comparecimento da obreira em reunião regional realizada na cidade de São Paulo para fins de treinamento e lançamento de novos produtos (vide correspondência eletrônica – ID. 9d4f8b8 – Pág. 1), afastando-se, ainda mais, o vínculo de representante defendido pela ré.

Logo, do contexto fático dos autos tem-se por evidenciado que a empregada não possuía autonomia, sendo certo que a sua contratação, como pessoa jurídica teve por único objetivo burlar a legislação trabalhista.

Neste mesmo sentido, os seguintes precedentes:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NEGATIVA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA CONDIÇÃO DE REPRESENTANTE COMERCIAL. FRAUDE. CRIMES TRABALHISTAS. 1. Negada a relação de emprego, mas incontroversa a prestação de serviços na atividade-fim das rés, que invocaram situação excepcional – prestação de serviço como representante comercial autônomo, como fato modificativo, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT c/c 373, II, do CPC, era delas o ônus da prova deste fato e do qual não se desonerou. 2. Não preenchidos os requisitos da Lei 4.886/65, necessários para caracterização da representação comercial, sobretudo porque não evidenciadas as particularidades dessa modalidade de contrato exigidas pela lei, impõe-se reconhecer, mormente nos casos em que verificada a presença dos elementos insertos nos arts. 2º e 3º da CLT, a existência de verdadeira relação de emprego entre as partes, restando afastada a hipótese defendida pela ré de que o pacto se deu em caráter meramente autônomo, sem qualquer subordinação. Representação comercial inexistente, vínculo empregatício reconhecido. 3. Em face da ilicitude detectada implicar diversos tipos penais, em cumprimento ao disposto no art. 40 c/c art. 5º, II, do CPP, cabível a comunicação à Polícia Federal, para instauração do competente inquérito policial para apuração da autoria delitiva dos crimes de sonegação dolosa de registro em CTPS (art. 297, §4º, do CP), frustração de direito trabalhista mediante fraude (art. 203 do CP) e sonegação previdenciária (art. 337-A do CP), a cargo do Ministério Público do Trabalho, titular da ação penal, em cumprimento ao disposto no art. 6º da LOMPU. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RO, em 05/04/2019, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. A negativa de relação de emprego, sob a alegação de relação jurídica diversa, atrai para a parte reclamada o ônus da respectiva prova. Especificamente quando se trata de alegação de trabalho autônomo de representação comercial, a sua ocorrência é de difícil verificação, pois as semelhanças com a relação de emprego são muitas, considerando o que dispõem os artigos 2º e 3º da CLT e o artigo 1º da Lei n. 4.886/65. Hipótese em que restou evidenciado pelo contexto probatório dos autos que a prestação de serviços pelo reclamante se deu na condição de empregado. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RO, em 28/09/2018, Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi)

VALIDADE DO CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. REQUISITOS. Reconhecida a prestação de serviço na forma de contrato de representação comercial, é ônus da reclamada a prova de fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito, fulcro nos arts. 818 da CLT e 373, II, do Novo Código de Processo Civil, ônus do qual não se desincumbiu, razão pela qual deve ser reconhecido o vínculo empregatício postulado pelo autor. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 30/03/2017, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

Por fim, registra-se que as formalidades relacionadas à constituição da pessoa jurídica, expedição de notas fiscais e até mesmo eventual registro no CORE não representam óbice à pretensão, porquanto prevalece, como critério básico, o princípio da primazia da realidade, de modo que, existindo a prestação de trabalho, presume-se como sendo relação.

Assim, reconhece-se a existência de vínculo de emprego entre as partes.

Dá-se provimento ao recurso ordinário da reclamante para reconhecer a existência de vínculo de emprego e determinar a anotação, pela Secretaria da Vara do Trabalho, da CTPS da autora, no período compreendido entre 02/08/2010 a 15/11/2014, no cargo de propagandista vendedor. Ainda, acolhe-se o pedido da autora e determina-se o retorno dos autos à origem para julgamento das pretensões decorrentes do liame ora declarado. Por conseguinte, prejudicada a análise dos demais pedidos constates no apelo.

Processo n. 0020891-24.2015.5.04.0020 RO

Gilberto Souza dos Santos – Desembargador-Relator

Publicação em 12/12/2019 – 8ª Turma

Processo n. 0020752-85.2017.5.04.0381 ROT

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATANTE COMPRADOR DE PRODUTOS. CADEIA DE PRODUÇÃO. SÚMULA Nº 331, IV, DO TST. *Aplica-se, por analogia, o entendimento contido na Súmula nº 331, IV, do TST à empresa que contrata a compra de produtos inseridos em sua cadeia de produção, porquanto presentes os fundamentos caracterizadores da responsabilidade pela escolha, os mesmos que ensejaram a consolidação do referido entendimento jurisprudencial.*

[...]

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.

A sentença declarou as reclamadas A. Industria e Comercio S.A. e C. Couros e Acabamentos Ltda. como responsáveis subsidiárias pela presente condenação, observados os períodos em que se deu a prestação dos serviços, conforme prova dos autos, sendo a A. de julho/2015 a setembro/2016 e a C. de 16.05.2016 a 18.08.2016.

A segunda reclamada alega que as verbas objeto da condenação são atinentes à rescisão contratual, período bem posterior ao final da relação havida entre ela e a primeira reclamada. Sinala, por outro lado, que não se verifica qualquer irregularidade na contratação da primeira reclamada para a compra de calçados prontos e acabados, porquanto sua atividade consiste na modelagem e comércio de artigos de couro e de plástico em geral, incluindo sapatos e calçados de qualquer natureza, sendo a industrialização referida no seu Estatuto Social atinente tão somente ao vestuário. Invoca a Lei n. 13.429/2017, que regulamentou as relações de trabalho, na medida em que assegurou a terceirização de serviços em qualquer atividade, seja ela de meio ou fim. Assevera que a sua responsabilização subsidiária quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas reconhecidos nesta demanda contraria o disposto na Súmula nº 331, IV, do TST. Em caso de manutenção da condenação, entende que esta deve ser limitada ao período da prestação de serviços. Pugna, ainda, para que seja afastado o pagamento das parcelas deferidas que decorram de obrigações não cumpridas pela devedora principal, haja vista se tratarem de verbas personalíssimas do empregador, não sendo transferíveis a terceiros, tal como a multa do art. 477 da CLT.

A terceira reclamada invoca sua ilegitimidade passiva e repete os argumentos já expostos pela segunda ré, acrescentando que manteve apenas relação comercial com a empregadora do reclamante, na condição de facção, somente pelo período de três meses, que sequer foi ininterrupto; que jamais manteve com o obreiro qualquer relação de subordinação ou disciplinar; que não realizou a fiscalização sobre a produção da primeira reclamada; que é atuante no ramo de fabricação de calçados em outro Estado, visto que se situa na cidade de Franca-SP.

Examino.

O reclamante laborou para a primeira reclamada, Calçados R. V. E. – EPP, no período entre 04.07.2011 e 01.11.2016, exercendo a função de “preparador de solas palmilhas” (Id 302ed7b – Pág. 1).

Especificamente quanto à natureza da relação mantida entre a empregadora do autor e as recorrentes, transcrevo trechos do exame realizado pelo Julgador *a quo*, porquanto em consonância com o contexto probatório dos autos:

Pelo que se infere dos fatos noticiados na inicial, o autor foi contratado pela reclamada Calçados V., que por sua vez trabalhava para as demais rés, em forma de ‘terceirização de mão-de-obra’, de modo que estas devem responder de forma solidária-subsidiária pela presente condenação.

As rés A. e C. contestam o pleito sustentando que não mantiveram qualquer relação jurídica com o autor. Sustentam, todavia, que mantiveram relação comercial de compra e venda de produtos prontos e acabados com a primeira ré. Afirmam que a industrialização de calçados não faz parte do seu objeto social. Pedem a improcedência do pedido.

Inicialmente, cumpre registrar que no caso dos autos não há falar em responsabilização solidária, por ausência de fundamento legal.

Pelo que se infere do relatório de Id. fb06ef0, as reclamadas A. e C. foram tomadoras dos serviços pela reclamada Calçados R. V., em parte do período laboral do autor.

Adoto, assim, o entendimento jurisprudencial consubstanciado no item IV da Súmula nº 331, do Colendo TST, que dispõe: “IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

Registra-se que a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, preconizada pela Súmula 331, IV, do TST, fundamenta-se em três elementos normativos: a noção do risco empresarial, o conceito de abuso de direito extraído das normas de direito civil, e o princípio da proteção ao trabalhador insculpido na legislação trabalhista e na Constituição Federal. Embora todas as obrigações inerentes à relação de emprego se desenvolvam entre o trabalhador e seu empregador, é o tomador de serviços

quem se beneficia do trabalho prestado, o que implica responsabilidade subsidiária desta, decorrente da culpa 'in vigilando' e 'in eligendo', presumida pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, circunstância que tem por fundamento legal o preceito contido nos artigos 186 e 927 do atual Código Civil Brasileiro (correspondentes ao artigo 159 do Código Civil de 1916).

Portanto, verificou-se que a ex-empregadora do reclamante prestou serviços para as reclamadas A. e C., sendo estas beneficiárias dos serviços, e ainda, que houve o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da ex-empregadora, o que acarreta a responsabilidade subsidiária da tomadora, em decorrência da má escolha daquela a quem confiou a realização dos serviços, bem como do seu dever de vigilância.

Ademais, observa-se que o principal objetivo social da ré A. é “modelagem e o comércio de artigos de couro e de plástico em geral, incluindo sapatos e calçados de qualquer natureza e espécie” (Id. 7c40f95), enquanto que da ré C., o objeto também é “indústria e comércio de calçados femininos” (Id. 098858d). Assim, para consecução de seus objetos sociais, estas dependem dos serviços prestados por outras empresas, inclusive a primeira ré, restando evidente a transferência de parte de suas atividades produtivas. Conclui-se, portanto, que a relação havida entre as empresas não se reveste de cunho estritamente comercial de compra e venda de produtos acabados, mas de efetiva terceirização de serviços.

Registra-se, ainda, que tal responsabilidade atende a razões de ordem jurídica e social e está adequada, ainda, ao item IV da Súmula nº 331 do Colendo TST, consoante já referido. Por fim, a responsabilidade abrange todas as verbas decorrentes da presente condenação, no período em que reconhecida a subsidiariedade, e ainda, que não se exige a exclusividade na relação entre as reclamadas – empresa prestadora e tomadora – para o reconhecimento da responsabilidade subsidiária.

A matéria é conhecida em razão dos inúmeros processos julgados em situações análogas. No caso, entendo que a situação envolvendo as recorrentes A. e C. ultrapassa a mera relação comercial. Trata-se de verdadeira desconcentração das atividades de uma empresa, que obtêm proveito do trabalho realizado por empregados de outra empresa (no caso, a primeira ré), a qual passa a executar atividades que, a princípio, deveriam ser realizadas pelas próprias tomadoras.

Ora, aquele que optou por não realizar as atividades que lhe incumbiriam, objetivando o proveito de trabalho realizado em empresas terceirizadas, embora isento das obrigações contratuais diretas entre essas e seus empregados, não se isenta do dever de bem escolher seus contratantes. Esse é o fundamento do item IV da Súmula nº 331 do TST.

Com a mesma razão, também é responsável subsidiariamente aquele que escolhe determinada empresa como fornecedora de mercadorias para montagem ou venda de produtos que levarão sua própria marca. Em tais situações, tem-se uma cadeia de empresas, todas integrando a mesma produção.

Conforme destaca o Exmo. Juiz do Trabalho Oscar Krost, em sua obra: "O Lado Averso da Reestruturação Produtiva: A 'Terceirização' de Serviços por 'Facções'", Ed. Nova Letra, 2016, págs. 109-10:

Segundo o jurista Rodrigo Goldschmidt, o fenômeno subjacente ao neologismo "terceirização", consiste em "um relacionamento angular, que envolve empregado, empresa prestadora e tomador de serviço" (2009, p. 125). Nela, ao contrário da relação de emprego tradicional, de caráter bilateral e direta entre tomador e prestador dos serviços (empregador e empregado), há um intermediário entre quem trabalha e aquele que se destina a atividade. Embora não disciplina em lei, exceto para hipóteses envolvendo vigilância (Lei nº 7.102/83) e trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), essa espécie contratual possui parâmetros de regularidade estabelecidos pela jurisprudência do TST, por meio da Súmula nº 331, cujos principais itens foram editados entre 1992 e 1993, com modificações posteriores, como a ausência de subordinação e de pessoalidade do trabalhador em face do tomador dos serviços, além da desvinculação do labor da finalidade da contratante, podendo guardar relação com atividade-meio, assim entendida as de apoio ou não essenciais ao giro normal do empreendimento.

Já o negócio de "facção", espécie do gênero "terceirização", também não possui disciplina legal e é caracterizado pela transferência a uma empresa, formalmente constituída ou não de parte do processo fabril, normalmente atrelado ao ramo têxtil/vestuário, para realização de "obra", estritamente vinculada à atividade-fim (CARVALHO, 2011).

O que diferencia a "terceirização" típica da realizada por "facções" é que naquela o interesse do tomador recai sobre os serviços do trabalhador, como asseio, conservação, segurança e limpeza, os quais são prestados na sede do próprio tomador, enquanto que na "facção", o objetivo é o produto final do trabalho, não importando como se

desenvolve, o que se dá sempre fora da tomadora, em local distinto.

Portanto, tendo a força de trabalho do autor sido prestada em benefício das recorrentes, a condenação subsidiária delas encontra amparo na aplicação do Princípio da Valorização Social do Trabalho, pois, embora não tenham estabelecido contrato de trabalho com o reclamante, foram beneficiadas por seus serviços, ainda que sob o molde de formal relação comercial com a real empregadora. Ainda, a responsabilização pela satisfação dos direitos trabalhistas sobrevém de culpa, por ocasião da celebração de negócio jurídico com empresa inidônea.

Nesse sentido, a Súmula nº 96 do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região: “**CONTRATO DE FACÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DOS SERVIÇOS.** No contrato de facção, a tomadora dos serviços responde subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos aos empregados da empresa prestadora, desde que verificada a ingerência na administração desta ou a exigência de exclusividade”.

Sobre a matéria, a decisão do Supremo Tribunal Federal, no RE 958252, relatado pelo Ministro Luiz Fux em 30.08.2018, que resultou na seguinte tese de repercussão geral: “**Tema n.º 725 – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante**”.

Com relação aos pedidos de limitação da condenação ao período da relação entre as empresas, carecem de objetos os recursos, porquanto a responsabilidade atribuída às recorrentes já foi limitada aos períodos em que a primeira ré lhes prestou serviços, sendo a A. de julho/2015 a setembro/2016 e a C. de 16.05.2016 a 18.08.2016. Considerando o período de responsabilização subsidiária da segunda reclamada, também carece de objeto seu apelo quanto à exclusão da sua responsabilidade pelo pagamento da multa do art. 477 da CLT, uma vez que o interregno de sua condenação não abrange tal verba.

Por fim, a condenação abrange verbas devidas durante todo período contratual imprescrito, e não apenas verbas devidas por ocasião da ruptura laboral.

Ante o exposto, nego provimento aos recursos.

[...]

Processo n. 0020752-85.2017.5.04.0381 ROT

Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa – Desembargador-Relator

Publicação em 11/02/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0020850-94.2018.5.04.0103 ROT

EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA. RESSARCIMENTO DE DESPESAS – USO DE VEÍCULO PRÓPRIO. Hipótese em que restou comprovada a utilização pelo autor de veículo próprio para o comparecimento nas audiências da Justiça do Trabalho, sendo inegáveis o desgaste, a depreciação e os custos de manutenção do veículo, assim como o gasto com combustíveis, caracterizando-se como ônus do empreendimento, a teor do que dispõe o artigo 2º da CLT. Provimento negado.

[...]

MÉRITO.

RECURSO DA RECLAMADA.

RESSARCIMENTO DE DESPESAS – USO DE VEÍCULO PRÓPRIO.

Insurge-se a reclamada contra a decisão que a condenou ao ressarcimento de gastos com veículo (desgaste e combustível), fixado no valor global de R\$ 2.000,00 (gastos realizados até a contratação de empresa terceirizada pela ré). Reitera que o desconhecimento da preposta gera tão somente presunção relativa de veracidade. Alega que não restou comprovado nenhum dano causado ao patrimônio (veículo) do reclamante. Aduz que o autor sequer apontou qual o veículo que teria sido utilizado – se era de sua propriedade ou não – e qual seria a extensão dos danos causados, limitando-se a afirmar genericamente a ocorrência de um prejuízo estimado em R\$ 3.600,00, uma vez que “vem comparecendo quase diariamente nas audiência da Justiça de Trabalho.”. Argumenta que sequer foram apresentados quaisquer comprovantes de despesas ou algum documento comprobatório mínimo que revelasse a efetiva utilização do veículo pelo reclamante. Ressalta que não se observa a existência de nexos de causal de modo a evidenciar que teria dado causa aos supostos danos sofridos pelo demandante, não havendo dever de indenizar. Salienta que não há falar em imputação objetiva do dano em relação às condutas por ela praticadas. Disserta acerca do nexo causal na responsabilidade civil e do ônus da prova. Sustenta que o autor também não apontou quem teria determinado a utilização de veículo próprio para comparecimento em audiências judiciais, quais audiências seriam essas que teria comparecido, ou se houve requerimento prévio de disponibilização de veículo da reclamada para comparecer a tais atos compromissos. Alega, ainda, que: há um contrato de prestação de serviços de transporte firmado entre a [...] e a Locadora M. O. E. (fls. 228 a 243); houve expressa divulgação do serviço de transporte do [...] por meio do boletim informativo; todas as solicitações de transporte que chegam até a direção do [...] são atendidas; as solicitações de agendamento de transporte pelo Setor Jurídico (local de trabalho do reclamante) são geralmente feitas por telefone pela colaboradora, Sra. J. L. F. R., e sempre foram prontamente atendidas ou, alternativamente, pelo e-mail institucional [...]; não há registros

de pedidos pendentes acerca da utilização de veículos do hospital pelo autor. Cita os artigos 186 e 403, ambos do CC. Colaciona entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

Sem razão.

Inicialmente, já se analisou a questão referente à confissão ficta aplicada à reclamada. Desse modo, tem-se por comprovada a alegação do autor na inicial de que utiliza veículo próprio para o comparecimento nas audiências da Justiça do Trabalho até a contratação pela ré de uma empresa terceirizada de transporte, em julho de 2018, nada importando os questionamentos da ré de quem teria determinado a utilização de veículo próprio para comparecimento em audiências judiciais, quais audiências seriam essas que teria comparecido, ou se houve requerimento prévio de disponibilização de veículo da reclamada para comparecer a tais atos compromissos etc.

Havendo o uso pelo demandante de veículo próprio, são inegáveis o desgaste, a depreciação e os custos de manutenção do veículo, assim como o gasto com combustíveis, caracterizando-se como ônus do empreendimento, a teor do que dispõe o artigo 2º da CLT. Não é relevante a juntada de comprovantes de gastos, porquanto estes são evidentes, cabendo ao Juízo o devido arbitramento, o que foi feito de forma razoável.

Nada a reformar.

[...]

Processo n. 0020850-94.2018.5.04.0103 ROT

Luiz Alberto de Vargas – Desembargador-Relator

Publicação em 21/01/2020 – 8ª Turma

Processo n. 0020194-96.2019.5.04.0752 ROT

EMENTA: TRABALHADOR RURAL. SALÁRIO IN NATURA. HABITAÇÃO. *Não observadas as formalidades previstas no §5º do art. 9º da Lei nº 5.889/73 e, ainda, não demonstrado que a habitação fornecida ao reclamante era indispensável à prestação dos serviços, impõe-se o reconhecimento da natureza salarial da utilidade. Incidência do item I da Súmula 367 do TST.*

[...]

NATUREZA SALARIAL DA HABITAÇÃO

Busca o reclamante a reforma da sentença no que diz respeito ao pedido de reconhecimento da natureza salarial da habitação fornecida durante o contrato. Afirma que a habitação foi fornecida como salário *in natura*, como geralmente sucede nos contratos rurícolas. Aduz que o valor descrito como

habitação nos recibos de pagamentos é irrisório, sendo utilizado justamente com o objetivo de burlar a aplicação da lei, pelo que defende sua nulidade, na forma do art. 9º da CLT.

A pretensão foi julgada improcedente, pelos seguintes fundamentos:

Compulsando os autos, verifico que pelos recibos de pagamento (exemplo ID. D30e02f – Pág. 1), a habitação não foi concedida a título gratuito, mas mediante o pagamento de um aluguel, devidamente debitado mensalmente. Ademais, ainda que assim não fosse, julgo que, diante da atividade em propriedade rural, a habitação fornecida ordinariamente se dá para o trabalho e não pelo trabalho.

O artigo 458 da CLT, com a redação vigente à época dos fatos em discussão, estabelecia que:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

O item I da Súmula nº 367 do TST, por seu turno, dispõe que:

A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

A Lei nº 5.889/73, que disciplina o trabalho rural, estabelece que:

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;

[...]

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

[...]

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

No caso, é incontroverso que o reclamante é trabalhador rural e que o reclamado lhe forneceu moradia.

Embora o reclamado defenda a natureza não salarial da parcela, não faz prova de que tenha cumprido as formalidades exigidas no §5º do art. 9º da Lei nº 5.889/73, acima reproduzido (contrato escrito, assinado por testemunhas, conferindo natureza indenizatória à moradia fornecida e notificação ao sindicato da categoria profissional).

Também não há prova de que a habitação fosse imprescindível à realização do trabalho. Observo, quanto a este aspecto, que, segundo constou no laudo pericial, o reclamante trabalhava sobretudo na operação de tratores e máquinas agrícolas (ID. 0C048ae – Pág. 2-3), atividades que, em princípio, não exigem a permanência no local de trabalho após o cumprimento da jornada. Aliado a isso, em consulta à ferramenta GoogleMaps, constato que os municípios de [...] (local de residência do reclamante) e [...] (local da propriedade rural do reclamado) distam cerca de 20Km, de modo que perfeitamente viável o deslocamento diário entre eles.

Por fim, o ínfimo valor descontado em razão do fornecimento da habitação, muito aquém do limite legal, sinaliza que os descontos foram efetuados, na verdade, apenas para mascarar a natureza salarial da utilidade fornecida.

Assim, dou provimento ao recurso para reconhecer a natureza salarial da habitação fornecida durante o contrato e condenar o reclamado ao pagamento de diferenças, decorrentes de sua integração ao salário, de férias acrescidas do terço constitucional, gratificações natalinas, FGTS do contrato, horas extras e adicional de periculosidade. Não há falar em integração da parcela na multa do art. 477 da CLT e no depósito de 40% do FGTS pois a primeira é devida em face do pagamento intempestivo das verbas rescisórias e a segunda por ocasião da rescisão do contrato, circunstâncias não verificadas no caso, na medida em que o contrato entre as partes permanece ativo.

[...]

Processo n. 0020194-96.2019.5.04.0752 ROT

Eny Ondina Costa da Silva – Juíza Convocada-Relatora

Publicação em 04/05/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0103400-83.2008.5.04.0302 AP

EMENTA: USO DE FERRAMENTAS ELETRÔNICAS DE EXECUÇÃO. SIMBA. Admissível a utilização das ferramentas eletrônicas, por se encontrarem ao alcance do Judiciário e terem por fim proporcionar eficácia ao processo de execução, frente as dificuldades de encontrar o patrimônio dos executados.

[...]

USO DE FERRAMENTAS ELETRÔNICAS DE EXECUÇÃO. SIMBA

Decidiu o Juízo de origem (fls. 4-5 do pdf):

(...)

3. Por outro aspecto, indefiro a diligência requerida através da utilização do Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias – SIMBA (fl. 590 do processo físico), porque não se presta ao fim pretendido.

4. Intime-se o reclamante para manifestação a respeito do prosseguimento da execução, devendo requerer o que entender de direito.

O exequente recorre alegando que diante do insucesso das medidas executórias requereu pesquisa por meio do convênio SIMBA para verificar a existência de bens dos executados que não estejam em sua posse direta. Afirma ser viável a autorização para expansão dos meios de pesquisa a fim de que se torne possível a localização de bens. Requer a reforma do julgado.

Analiso.

Trata-se de execução contra o executado E. D. T. R. – EPP, haja vista que contra as demais rés foi extinta a execução em face do acordo formulado com o autor (fl. 338). Foram procedidas pesquisas do devedor, pessoa física e jurídica via convênios BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD, DOI, CNIB, bem como pesquisa na Junta Comercial do Estado e inclusão no SERASA, tendo se mostrado infrutífera a execução, sem a localização de bens do executado.

Assim, entendendo viável a autorização de expansão dos meios de pesquisa a fim de que se torne possível a localização de bens, não havendo por que não se utilizar de ferramentas disponíveis e que se encontram apenas ao alcance do Judiciário. Estas têm por fim garantir que se obtenha informações sobre a situação financeira dos executados apenas no intuito de operacionalizar a execução de uma decisão judicial.

O SIMBA – Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias – é um Sistema desenvolvido pela Procuradoria Geral da República – PGR que permite o tráfego pela internet de dados bancários detalhados (extratos, transferências, etc) entre as instituições financeiras e os órgãos públicos (TRT4R) mediante

prévia autorização judicial. A utilização do Sistema é regulada pela Resolução CSJT n. 140, de 29/AGO/2014, e pelo Provimento Conjunto TRT4R n. 14, de 02/DEZ/2014. (fonte: www.trt4.jus.br)

Constata-se que no próprio sítio deste Tribunal se encontram informações sobre o sistema e suas funcionalidades, sendo plenamente viável a sua utilização apenas no meio judiciário, o que torna impeditivo à parte exequente que realize pesquisa com tal grau de precisão.

Nos autos há notícia de inúmeras tentativas de localização tanto do executado e seus bens, as quais tem se apresentado totalmente infrutíferas, cabendo portanto ao Magistrado que lance mão dos recursos que se encontram ao seu alcance a fim de garantir a efetividade da execução. Não se trata aqui de uma tentativa inicial de execução, constato que as alternativas ao alcance do exequente se mostram exauridas, cabendo ao Magistrado uma ação capaz de garantir o prosseguimento da fase executória com todas as ferramentas que lhe são disponíveis.

Cito precedentes da SEEx:

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE. INDEFERIMENTO DE DILIGÊNCIA NA EXECUÇÃO. UTILIZAÇÃO DO CONVÊNIO SIMBA.

Recurso provido para determinar a utilização do Sistema SIMBA, para verificar a existência de bens das executadas.

(TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 08-04-2019, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo)

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO. UTILIZAÇÃO DO SISTEMA DE INVESTIGAÇÃO DE MOVIMENTAÇÕES BANCÁRIAS – SIMBA.

Cabível o prosseguimento da execução mediante a utilização do SIMBA, a fim de se verificar a existência de bens dos executados. Adoção de precedentes da SEEx. Agravo de petição provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 24-05-2019, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno)

Diante do exposto dou provimento ao agravo de petição do exequente para determinar a utilização sistema SIMBA, visando a localização de bens ou valores em nome do executado, pessoa física ou jurídica, para a efetiva satisfação dos créditos da demanda.

Processo n. 0103400-83.2008.5.04.0302 AP

Rejane Souza Pedra – Desembargadora-Relatora

Processo n. 0020645-34.2017.5.04.0351 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO DA PARTE EXEQUENTE. SÓCIO OCULTO. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. *Havendo fortes indícios da existência de sócio oculto da empresa executada, autoriza-se o redirecionamento da execução, inclusive sem necessidade de instauração do incidente de descon sideração da personalidade jurídica, por se tratar de atuação irregular do sócio.*

[...]

**I – AGRAVO DE PETIÇÃO DA PARTE EXEQUENTE.
SÓCIO OCULTO. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO.**

A exequente requer o redirecionamento da execução em face de D. F., argumentando que se trata de sócio oculto da empresa executada.

Analisa-se.

A exequente anexou aos autos imagens de conversas supostamente mantidas com D. F. e E. M. R., sócia da executada, por meio de aplicativo de smartphone (ID 41a70d9 e seguintes). O conteúdo das conversas é o pagamento dos direitos trabalhistas da exequente, sendo que D. F. atua ativamente na negociação, apresentando-se como proprietário da empresa juntamente com E.

Tem-se que a existência da dívida trabalhista tratada nas conversas supracitadas é incontroversa nos autos, o que aponta para a veracidade dos diálogos. Primeiro, porque não há prova do pagamento. Segundo, porque que as partes firmaram acordo na audiência, razão pela qual a demanda sequer foi contestada.

Também foram anexadas pela exequente notícias retiradas da internet, que dão conta da inauguração da Casa C. (nome fantasia da executada) em [...] e apresentam fotos dos proprietários, D. F. e E. M. (ID 7b1fa71).

Na busca da verdade real, e considerando que imagens digitalizadas são facilmente manipuláveis, esta relatora realizou uma breve busca na internet e localizou notícias semelhantes nos endereços [...] e [...], acesso em 30/03/20, às 11h20min.

Pois bem, em se tratando de sócio oculto, é notória a dificuldade de produção de prova cabal, pela própria natureza fraudulenta da atividade. Nesse panorama, não é razoável exigir que a parte exequente apresente documentos que contenham assinaturas, declarações ou outros tipos de provas da atuação do sócio oculto na administração da executada. Permite-se, pois, que o convencimento do Juízo se dê pela via dos indícios.

No caso dos autos, consideram-se suficientes os indícios apresentados pela parte exequente, já mencionados acima, os quais corroboram a sua tese.

Ressalta-se que a execução em face da empresa executada e da sócia E. restou inexitosa até a presente data.

O entendimento atual desta Seção Especializada em Execução é no sentido de que após a introdução do art. 855-A da CLT pela Lei nº 13.467/2017, passou-se a exigir a instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, haja vista tratar-se de regra processual, nos termos do art. 855-A da CLT.

Não obstante, no presente caso, não se trata da desconstituição da personalidade jurídica da empresa executada com o fito de serem alcançados os bens pertencentes aos seus sócios formais, mas sim do reconhecimento de que o efetivo sócio da executada atuava sem constar do contrato social, atuando de forma irregular, ficando afastada, assim, a necessidade de instauração do respectivo incidente de desconconsideração da personalidade jurídica da Casa C.

Diante do exposto, dá-se provimento ao agravo de petição para determinar o redirecionamento da execução em face do sócio oculto D. F.

[...]

Processo n. 0020645-34.2017.5.04.0351 AP

Simone Maria Nunes – Desembargadora-Relatora

Publicado em 21/05/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0021040-25.2016.5.04.0007 RO

EMENTA: [...] RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. INTERVENÇÃO.

A jurisprudência firmou-se no sentido de que a caracterização da sucessão de empregadores, nos serviços notariais, ocorre se o empregado permanece trabalhando após a alteração da titularidade da serventia. No caso, o tabelião titular foi afastado, tendo sido nomeado interventor (posteriormente designado como tabelião interino, em decorrência da perda da delegação do tabelião titular) até preenchimento da vaga através de concurso público. Todavia, o caráter provisório da nomeação do interventor (e a provisoriedade da designação deste como tabelião interino) não configura a sucessão de empregadores de que tratam os arts. 10 e 448 da CLT. Recurso desprovido.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

[...]

Responsabilidade solidária do primeiro reclamado/sucessão trabalhista

O autor apela não conformado com a improcedência da ação em relação ao reclamado J. F. M. I. Sustenta, em síntese, que *"independente de efetivamente prestar ou não serviços ao reclamado, estando afastado, é incontroverso que estava à disposição dos reclamados, sem prejuízo de sua remuneração e da permanência do vínculo de emprego e que somente foi demitido pelo novo tabelião, por meio de seus novos prepostos M. e R."*, e que *"É evidente que o primeiro reclamado assumiu o tabelionato em 20/05/2016, conforme portaria de ID 0b05cc9, ou seja, o recorrente empregado do tabelionato, seguiu com o contrato ativo com o novo tabelião e foi demitido por ordem sua, através de funcionários contratos SOB SUA GESTÃO após lapso de mais de 10 dias"* – fl. 998. Reputa caracterizada sucessão trabalhista, na forma dos arts. 10 e 448 da CLT, pois *"em 30.05.2016 o réu J. F. M. I., então Tabelião Interventor do [...] Tabelionato de Notas, passou a ser o Tabelião Interino até a designação de novo concurso para aquela serventia, em razão da perda da delegação do anterior titular a contar de 20.05.2016 (ids 0b05cc9 e 0027683), sendo responsável pelo Tabelionato, assumindo o risco da atividade, inclusive quanto aos contratos de trabalho dos funcionários ativos (independente de afastados ou não)." – fl. 999. Requer seja o primeiro réu condenado integralmente pelas parcelas deferidas na sentença.*

O Juízo *a quo* julgou improcedente a ação contra o reclamado J. F. M. I., salientando não ter sido demonstrada a prestação de serviços do autor a partir do momento em que J. assumiu como interino o [...] Tabelionato da Capital. Ressaltou, também, que no período de intervenção, quando J. atuou como interventor nomeado, não se configura a sucessão trabalhista, porquanto ele não agia em nome próprio e não dispunha de plenos poderes de empregador, ocupando posição precária e temporária por determinação do Poder Judiciário. Assim consigna a sentença, que fornece boa cronologia dos fatos relativos à intervenção e posterior nomeação como interino do réu J., no [...] Tabelionato (fls. 966-8):

O réu L. C. W. diz que o autor foi seu empregado de julho de 2004 até julho de 2015, segundo afirma ter anotado na CTPS do autor (não se sabe, pois o documento foi extraviado), de acordo com o termo de intervenção.

O réu J. F. M. I. diz que o autor foi admitido de 14.07.2004 por L. C. W., mas desconhece se referido contrato se encontra ativo ou se já teria sido rescindido. Afirma, ainda, que:

"O reclamante trabalhou no [...] Tabelionato até 30/12/2015, quando gozou férias no período de 04/01/2016 à 02/02/2016.

O reclamante deveria retornar das férias no dia 03/02/2016, quando foi afastado de suas atividades pelo Tabelião

Interventor Sr. J., mediante autorização do Juiz de Direito Diretor do Foro, diante de supostos ilícitos cometidos no desempenho de suas funções, mantida sua remuneração até o trânsito em julgado da decisão conforme requerimento e decisão em anexo.

O que se tem conhecimento é que desde 30.05.2016, data na qual o Sr. J. assumiu como Tabelião Interino, tendo contratado seus próprios empregados, o reclamante não mais trabalha dentro das dependências do [...] Tabelionato, nem em seu favor.” (defesa de id e8399c7, pp. 30/31 – grifei).

Segundo a jurisprudência firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a mudança na titularidade do cartório somente tem o condão de ensejar a sucessão trabalhista quando o empregado permanecer prestando serviços ao novo titular:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº13.015/2014. MUDANÇA DE TITULARIDADE DE CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. INTERINO. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. SUCESSÃO TRABALHISTA. O acórdão recorrido consignou que a reclamante continuou prestando seus serviços ao novo titular após mudança de titularidade do cartório. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento de que, demonstradas a transferência da unidade econômica jurídica e a continuidade da prestação de serviços, resta caracterizada a sucessão trabalhista, ainda que o reclamado tenha assumido a titularidade na condição de interino. Precedentes. Óbice da Súmula 333. **Recurso de revista não conhecido.**” (Processo: RR – 291-26.2013.5.03.0134, julgado em 21.08.2018, em que foi Relatora a Ministra MARIA HELENA MALLMANN – grifei).

“AGRAVODE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CARTÓRIO. SUCESSÃO TRABALHISTA. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. SUCESSÃO CARACTERIZADA.

In casu, o Tribunal Regional registrou que “a segunda reclamada, R. C. O. S. A., assumiu de forma originária a Serventia em 12.06.2015, um dia após a dispensa do reclamante. Em conseqüência, não se beneficiou da sua prestação direta de serviços, não se estabelecendo entre ambos relação jurídica”. E ainda que, “com efeito, conforme reconhecido pelo terceiro reclamado, o reclamante continuou a prestar serviços à Serventia após a aposentadoria do anterior titular do Cartório. Acrescenta-se que o doc. 07 do volume de documentos demonstra que

o terceiro reclamado assumiu a Serventia no mesmo dia em que esta fora declarada vaga”. Concluiu que, “embora o terceiro reclamado tenha sido nomeado interinamente para exercer a titularidade da Serventia, assumiu para si a responsabilidade pelo pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual do reclamante, pois não observou a orientação do Juízo da 1ª Vara de Registros Públicos (doc. 10 do volume de documentos do segundo réu), tendo realizado a rescisão contratual a revelia do referido Juízo”. Verifica-se, portanto, que a decisão regional foi proferida **em consonância com a jurisprudência desta Corte** no sentido de que, em se tratando de cartório, a sucessão de empregadores pressupõe não só a transferência da unidade econômica de um titular para outro, mas também a prestação de serviço pelo empregado do primeiro pros siga com o segundo. Portanto, somente **quando o sucessor no cartório aproveitar os empregados do titular sucedido, poder-se-á reconhecer a sucessão**, razão pela qual não há falar em violação dos artigos 10 e 448 da CLT. Agravado de instrumento desprovido.” (processo AIRR – 1626-04.2015.5.02.0081, julgado em 29.05.2018, em que foi Relator o Ministro JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA – grifei em parte) (...)

Segundo se infere dos autos, em 23.07.2015 foi decretada intervenção no [...] Tabelionato de Notas da Comarca de Porto Alegre, sendo afastado da administração o então tabelião e administrador, o réu L. C. W., e nomeado Tabelião Interventor o réu J. F. M. I., titular do 3º Tabelionato de Notas da mesma comarca.

Na forma das Portarias 14 e 15 de 2016, datadas do dia 30.05.2016, tem-se conhecimento da aplicação da pena de perda da delegação da titularidade do [...] Tabelionato de Notas da Comarca de [...], a contar de 20.05.2016, ao tabelião afastado (o réu L. C. W.), segundo decisão proferida no Processo Administrativo Disciplinar nº [...], constante do Boletim [...] expedido pelo Departamento de Recursos Humanos do TJ-RS, publicado no DJE do dia [...] (referido na Portaria [...] /2016).

Ou seja, em 30.05.2016 o réu J. F. M. I., então Tabelião Interventor do [...] Tabelionato de Notas, passou a ser o Tabelião Interino até a designação de novo concurso para aquela serventia, em razão da perda da delegação do anterior titular a contar de **20.05.2016**(ids 0b05cc9 e 0027683).

É incontroverso entre as partes que o autor (efetivamente) prestou serviços até o final de 2015, que gozou férias

no início de 2016 e que ao cabo destas foi afastado do exercício de suas atividades, sem prejuízo de sua remuneração e da permanência do vínculo de emprego, por tempo indeterminado.

Segundo declara o AUTOR:

“(...) no dia seguinte ao término da intervenção M. e R. chamaram o depoente e disseram que ele não voltasse mais; que questionou o que estava ocorrendo, e foi informado que não estava despedido; que foi dito que L. “estava vivo”, e que deveria procurá-lo para buscar seus direitos; (...); que trabalhou com J. durante todo período da intervenção; (...)”

Ou seja, o autor admite que no primeiro dia após o término da intervenção, seus superiores hierárquicos o comunicaram de que ele não deveria mais prestar qualquer serviço ao [...] Tabelionato, mas que isso não correspondia à rescisão contratual, já que seu empregador, o réu L. C. W., deveria ser procurado para aferir o estado do contato de trabalho com ele mantido. O autor ainda destaca ter trabalhado com o réu J. F. M. I. durante todo o período da intervenção, ou seja, após o seu término não mais permaneceu no [...] Tabelionato ou sob o comando do tabelião interino (não mais interventor), o réu J. F. M. I.

Nessa linha de fatos, devidamente contrastados com o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, considero não ter havido continuidade na prestação de serviços em prol do titular sucessor (no caso, o réu J. F. M. I.) após a mudança de titularidade do cartório.

Ressalto que o afastamento provisório do então titular L. C. W. não se confunde, para os fins e efeitos da presente decisão, com a mudança da titularidade ocorrida apenas em 20.05.2016.

Nessa mesma linha, ainda que o afastamento efetivo tenha ocorrido somente no dia 30.05.2016, não se pode considerar o lapso temporal de 10 dias entre a decisão e o afastamento do autor para amparar entendimento diverso, pois somente com a publicação da Portaria [...]2016-DF, em 30.05.2016, é que o réu J. F. M. I. foi passado à titularidade plena (não mais interina) do Cartório.

Concluindo, não houve sucessão trabalhista, tendo o autor mantido contrato de trabalho, unicamente, com o réu L. C. W., cabendo destacar que no período em que o [...] Tabelionato esteve sob a direção e administração do réu J. F. M. I., na condição de interventor, tal situação tinha caráter precário e provisório não tendo o condão de caracterizar

sucessão trabalhista nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT porquanto não ocorreu a transferência efetiva da unidade econômico produtiva para outro visto que, para tanto, é imperativa a aprovação em concurso público.

3.1.3 – da responsabilidade dos réus:

Já foi decidido e definido que o empregador do autor foi o réu L. C. W., que essa condição não se alterou durante a intervenção judicial e que tampouco houve sucessão de empregadores, pois não foram prestados serviços ao interventor a partir do momento em que L. C. W. perdeu a delegação do tabelionato e o interventor J. F. M. I. assumiu oficialmente a titularidade interina do estabelecimento.

Como se sabe, por força do art. 236 da CF, os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado mediante delegação do Poder Público e fiscalização do Poder Judiciário.

A Lei 8.935/94 regulamenta o indigitado dispositivo constitucional e seu artigo 21 é claro ao dispor que:

“Art. 21. O gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais e de registro é da responsabilidade exclusiva do respectivo titular, inclusive no que diz respeito às despesas de custeio, investimento e pessoal, cabendo-lhe estabelecer normas, condições e obrigações relativas à atribuição de funções e de remuneração de seus prepostos de modo a obter a melhor qualidade na prestação dos serviços.” (grifei).

Claro, portanto, que o titular do cartório é o responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas de seus empregados.

No caso dos autos, no entanto, a questão é peculiar, pois o Tabelião Titular (L. C. W.) foi afastado em 23.07.2015, sendo nomeado o Tabelião Interventor (J. F. M. I.) ao longo do período até 20.05.2016, a partir de quando passou a ser o Tabelião Interino, até a realização de novo concurso para a posição.

No período em que foi como Interventor, o réu J. F. M. I. não agia em nome próprio e muito menos dispunha da liberdade garantida no art. 28 da Lei 8.935/94, o que se infere inclusive do requerimento feito ao Diretor do Foro (id e272c4f, pp. 2/4), pois ocupava a posição em caráter precário e temporário, por determinação do Poder Judiciário ao longo do período de apuração das faltas imputadas ao anterior tabelião e, após a condenação deste, em caráter apenas temporário até o preenchimento da vaga por concurso, nos termos do § 3º do art. 236 da CF.

Assim, considerando a inexistência de sucessão trabalhista e de responsabilidade, principal, solidária ou mesmo subsidiária, em relação ao período da intervenção, julgo improcedente a presente ação trabalhista em relação ao réu J. F. M. I.

Ao exame.

Tal como registra a sentença, a jurisprudência firmou-se no sentido de que a caracterização da sucessão de empregadores, nos serviços notariais, ocorre se o empregado permanece trabalhando após a alteração da titularidade da serventia

No caso, todavia, há situação peculiar, correspondente ao tempo em que o tabelião titular, o reclamado L. C., foi afastado e foi nomeado como interventor o primeiro réu, J. F., o que ocorreu em 23/07/2015 (Portaria nº [...]2015 – DF). Após, em 30/05/2016 (com efeitos a contar de 20/05), o reclamado J. foi designado como tabelião interino, em decorrência da perda da delegação do tabelião titular, o réu L. C., até posterior preenchimento da vaga por tabelião nomeado através de concurso (Portaria nº [...]2016 – DF – fls. 305-7; decisão do processo administrativo disciplinar de L. C. – fls. 790-3).

No período em que o tabelião J. atuou como interventor, por nomeação do Poder Judiciário, entende-se, tal como consta na sentença, que ele exerceu a função de tabelião de modo precário e temporário, enquanto perdurava o processo administrativo do titular, em conformidade com o disposto no art. 36 da Lei n. 8.935/94 [*Art. 36. Quando, para a apuração de faltas imputadas a notários ou a oficiais de registro, for necessário o afastamento do titular do serviço, poderá ele ser suspenso, preventivamente, pelo prazo de noventa dias, prorrogável por mais trinta. (...) § 1º Na hipótese do caput, o juízo competente designará interventor para responder pela serventia (...)*].

Nesse período, ele não atuava como empregador do autor, como, inclusive, deixam claros os documentos das fls. 426 e seguintes, que dão conta de as decisões relativas à administração do tabelionato dependiam de autorização do juiz diretor do foro, tendo sido inclusive formulado, pelo tabelião interventor (reclamado J.), pedido de despedida por justa causa do reclamante devidos ao cometimento de supostas irregularidades no desempenho de suas funções (narrativa das fls. 427-9), que foi negado pelo juiz diretor do foro, pelos seguintes fundamentos (fl. 426): *“Considerando que ainda vigora a intervenção no [...] Tabelionato de Notas, os funcionários da serventia permanecem vinculados ao Tabelião afastado. Nesse sentido, deve haver afastamento dos funcionários M. A. M. e (...), mantidas suas remunerações, enquanto não houver o trânsito em julgado da decisão”* – sublinhou-se.

Portanto, resta claro que, no período da intervenção, o reclamado J. não detinha poderes plenos de empregador, assumindo a serventia como espécie

de mandatário do juiz diretor do foro, a quem se reportava. Inclusive, no período de intervenção, o interventor deposita metade dos rendimentos do tabelionato em favor do tabelião titular afastado, e a outra metade em conta a disposição do Juízo (art. 36, §2º, da Lei nº 8.935/94 e parte final do requerimento formulado pelo reclamado J. ao Juiz Diretor do Foro de Porto Alegre, fl. 432), pelo que inviável se cogitar de aplicar de forma simplista o regramento atinente à sucessão de empregadores ao caso, situação significativamente diversa.

Nessa linha, a doutrina de Vólia Bomfim Cassar:

“[...] Já o tabelião substituto não tem qualquer responsabilidade, pois sua permanência no cartório se dá por ordem e determinação do Tribunal, e de forma precária. Ademais, o substituto não auferes as vantagens financeiras enquanto estiver vago o cartório. Isto se explica porque o serviço público é essencial e não pode ser paralisado, havendo, portanto, a necessidade da pessoa do tabelião substituto para dirigir, temporariamente, a empresa e a prestação de serviços”

(Direito do Trabalho – Niterói: Impetus, 2008, p. 477).

Nesse mesmo sentido, *mutatis mutandis*:

“RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. FALECIMENTO DO TITULAR. DESIGNAÇÃO PROVISÓRIA DE SUBSTITUTO. AUSÊNCIA DE ÂNIMO DEFINITIVO A RESTRINGIR OS PODERES DE GESTÃO. SUCESSÃO TRABALHISTA NÃO CARACTERIZADA. MANTIDA A RESPONSABILIDADE DO EX-EMPREGADOR (OU DE SEU ESPÓLIO) PELA SATISFAÇÃO DAS VERBAS TRABALHISTAS DO PERÍODO EM QUE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS LHE FOI DIRIGIDA. Extrai-se da previsão contida no artigo 236, caput, da Constituição Federal, a natureza híbrida dos serviços notariais e de registro, os quais, embora ostentem características próprias de direito privado, também mantêm nuances relevantes de direito público. Por essa peculiaridade, ao contrário do que ocorre no campo privado, a assunção do serviço nos cartórios extrajudiciais se dá por delegação do Estado ao titular regularmente aprovado em concurso, ou à pessoa designada a título precário, para assumir provisoriamente a função, com vistas a atender o interesse público na continuidade da prestação dos serviços, sem vinculação com os lucros gerados durante a gestão do tabelião anterior. Nessas circunstâncias, a aplicação

do instituto da sucessão trabalhista enseja indispensável adequação. Não se olvida a existência de jurisprudência já consolidada nesta Corte, quanto à sucessão por titular definitivo, quando há continuidade do contrato de trabalho, transferindo-se a responsabilidade integral pelas verbas devidas, nos exatos moldes dos artigos 10 e 448 da CLT. Todavia, mesmo para quem defende esse entendimento há de se ter por necessária a presença do ânimo definitivo da titularidade do cartório. Mutatis mutandis, durante o interstício em que o gerenciamento do cartório se encontra aos cuidados de substituto provisório, designado na forma do artigo 39, § 2º, da Lei nº 8.935/94, em virtude da vacância do cargo por situação abrupta, caracterizada, nestes autos, pelo falecimento do Tabelião anterior, não se verificam as condições necessárias à aplicação dos efeitos da sucessão trabalhista. Nessa hipótese há de permanecer a responsabilidade do ex-empregador (ou de seu espólio) pela satisfação dos créditos trabalhistas do período em que a prestação de serviços lhe foi dirigida. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.”

(RR-213-59.2012.5.04.0871, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/05/2018)

Ainda, compartilha-se da posição do Juízo de Primeiro Grau quanto à ausência de prestação de serviços do reclamante ao réu J., quando este foi designado interino no [...] Tabelionato. Com efeito, é certo que o autor não mais trabalhava desde o retorno de suas férias, no início de 2016, por conta do afastamento remunerado determinado pelo Juiz Diretor do Foro. Paralelamente a isso, comprovou-se nos autos que, quando da perda da titularidade da serventia pelo réu L. C., o tabelião J., até então interventor, foi nomeado interino, através da Portaria nº 15/2016 – DF, de 30/05/2016, fls. 305-7, ocasião em que foi comunicado ao autor que ele não deveria mais prestar serviços e deveria procurar seu empregador, o anterior tabelião, para percepção das parcelas rescisórias. Ou seja, a partir do momento em que, como interino, o reclamado J. passou a ter poder efetivo de administração sobre a serventia, incluindo o poder de escolha dos empregados, foi deixado claro ao autor que ele não seguiria trabalhando lá (e que terminara a sua licença remunerada antes determinada, tendo em vista a perda da delegação de seu empregador). Nesse sentido, a prova oral confirma a narrativa da defesa: que quando houve a intervenção, os funcionários da Corregedoria do TJ informaram que os contratos de trabalho não estavam em risco, e que todos seguiriam no exercício de suas funções; que também foi informado que J., titular do 3º Tabelionato, assumiria interinamente o [...] Tabelionato; que quando houve a intervenção M. e R. passaram a atuar como administradores; que antes da intervenção o depoente não conhecia M. e R.; que no dia seguinte ao término da intervenção M. e R. chamaram o

depoente e disseram que ele não voltasse mais; que questionou o que estava ocorrendo, e foi informado que não estava despedido; que foi dito que L. “estava vivo”, e que deveria procurá-lo para buscar seus direitos; que acredita que o mesmo ocorreu com uns 8 ou 9 colegas na mesma data; que uns 20 colegas seguiram trabalhando normalmente; que ouviu os colegas dizendo que houve anotação de novo contrato na CTPS, após a designação do interino; (depoimento pessoal do autor – fl. 959) que o autor foi comunicado por M. e R. que não deveria mais voltar ao trabalho; que o autor foi comunicado que seguiria recebendo mas sem executar as funções; que ao final da intervenção o autor foi comunicado que deveria procurar o tabelião anterior para buscar seus direitos; que J. ficará interino no [...] Tabelionato até realização do próximo concurso público, sem previsão de realização; (...) que ninguém foi despedido durante a intervenção; que M. e R. eram empregados do [...] Tabelionato e foram para o [...] Tabelionato; que atualmente na CTPS de M. e R. consta como empregador o [...] Tabelionato; que isto ocorreu quando da designação do tabelião interino (depoimento do primeiro réu – fl. 959)

Diante de todos esses fundamentos, mantém-se a a sentença, no aspecto em que conclui pela ausência de responsabilidade do tabelião interino, pelas parcelas devidas à parte autora. Aliás, assim já decidiu esta Turma em caso análogo, *verbis*:

(...)

O primeiro reclamado, por ser cartório extrajudicial, mera repartição administrativa, não possui personalidade jurídica própria, sendo, portanto, parte ilegítima para figurar no polo passivo da ação. O titular do cartório, a quem é delegado o exercício da atividade notarial e de registro, é quem possui legitimidade para integrar a relação processual, conforme bem refere a sentença. No caso dos autos, conforme o Processo Administrativo Disciplinar nº [...] (ID. afd178e), da Vara da Direção do Foro da Comarca de [...], R. R. F., Tabelião Titular do [...] Tabelionato de Notas de [...], teve contra si instaurado Processo Administrativo Disciplinar, em razão de fatos verificados em inspeções cartorárias e reclamações aportadas na Corregedoria-Geral da Justiça. O Juiz da referida Vara homologou o parecer da Comissão Processante e aplicou a Tabelião R. R. F. a pena disciplinar de perda de delegação, bem como afastou os substitutos R. C. F., R. C. F., D. S. L. e a Sra. V. R. R. A., administradora do tabelionato. Além disso, nomeou interventor, em caráter provisório, até o trânsito em julgado do PAD, para responder pelos serviços da Serventia extrajudicial, o Sr. S. A. M., titular do [...] Tabelionato de Notas de Porto Alegre.

Como se vê, o interventor Sr. S. A. M., foi nomeado em caráter provisório, como interventor, não configurando a sucessão de empregadores de que tratam os arts. 10 e 448 da CLT. Assim sendo, mantenho a decisão de origem que extinguiu o feito sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC, em relação ao primeiro reclamado. Tenho por prequestionada a matéria, para os fins legais.

(...).

(TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] ROT, em 22/08/2018, Desembargadora Beatriz Renck – Relatora)

Nega-se provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0021040-25.2016.5.04.0007 RO

Maria Cristina Schaan Ferreira – Desembargadora-Relatora

Publicação em 10/09/2019 – 6ª Turma

Processo n. 0020349-14.2016.5.04.0006 RO

EMENTA: [...] **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. CERCEAMENTO DE DEFESA. SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA.** *Considera-se que o interesse no litígio não se presume ou infere. Ao revés, deve ser demonstrado objetivamente, de tal forma que possa comprometer o ânimo de dizer a verdade, em perjúrio, sujeitando o depoente às penas da lei, o que não foi demonstrado no caso. Aplicação da Súmula nº 357 do TST. Recurso do reclamado não provido.*

[...]

1. Recurso ordinário do reclamado. Matérias exclusivas.

1.1 Nulidade processual. Suspeição da testemunha da autora.

O reclamado interpõe recurso ordinário (id 70476da – Pág. 2) afirmando que teve cerceado o seu direito de defesa. Considera que a sentença é nula porque fundamentada em testemunha suspeita e interessada na solução do litígio. Narra que as duas testemunhas da reclamante possuíam ações com os mesmos objetos e pedidos formulados na presente ação. Defende que há inimizade íntima. Entende inaplicável a Súmula 357 do Tribunal Superior do Trabalho. Transcreve jurisprudência. Aponta que as duas testemunhas da autora deveriam ter sido ouvidas apenas como informantes. Postula anulação do

processo desde a rejeição das contradita e, sucessivamente, a desconstituição das condenações baseadas em prova suspeita.

Na audiência de instrução (id d5a4b0f), as testemunhas do reclamante, Srs. F. L. M. M. e F. S. O., foram contraditadas por possuir ação com os mesmos pedidos contra a reclamada. As referidas testemunhas confirmaram a existência de ação e informaram que o reclamante não foi sua testemunha. A contradita foi indeferida por ausência de amparo legal e com base na Súmula nº 357 do TST, sob protesto.

Súmula nº 357 do TST é do seguinte teor:

TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador. É direito fundamental constitucionalmente assegurado (art. 5º, inciso LV, da Constituição da República) a oitiva de testemunhas trazidas à audiência, à exceção de casos em que a prova testemunhal seja, a toda evidência, desnecessária à elucidação dos fatos.

Para que não seja ouvida uma testemunha ou para que esta seja ouvida na condição de informante, é necessária a prova de uma alegação grave o suficiente que afrente claramente os termos dos arts. 829 da CLT e 447 do CPC, que assim dispõem:

Art. 829 – A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação. (CLT)

Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 1º São incapazes:

I – o interdito por enfermidade ou deficiência mental;

II – o que, acometido por enfermidade ou retardamento mental, ao tempo em que ocorreram os fatos, não podia discerni-los, ou, ao tempo em que deve depor, não está habilitado a transmitir as percepções;

III – o que tiver menos de 16 (dezesseis) anos;

IV – o cego e o surdo, quando a ciência do fato depender dos sentidos que lhes faltam.

§ 2º São impedidos:

I – o cônjuge, o companheiro, o ascendente e o descendente em qualquer grau e o colateral, até o terceiro grau, de alguma das partes, por consanguinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público ou, tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa, não se puder obter de outro modo a prova que o juiz repute necessária ao julgamento do mérito;

II – o que é parte na causa;

III – o que intervém em nome de uma parte, como o tutor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros que assistam ou tenham assistido as partes.

§ 3o São suspeitos:

I – o inimigo da parte ou o seu amigo íntimo;

II – o que tiver interesse no litígio.

§ 4o Sendo necessário, pode o juiz admitir o depoimento das testemunhas menores, impedidas ou suspeitas.

§ 5o Os depoimentos referidos no § 4o serão prestados independentemente de compromisso, e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer.

Entende-se que o depoimento prestado por testemunha que possui reclamatória contra o mesmo réu, ainda que com pedidos idênticos, não tem o condão de torná-la suspeita. Os artigos acima referidos são taxativos em não incluir, nas hipóteses de suspeição e impedimento, os litigantes em processos diversos, com quaisquer das partes.

Cabe salientar que, pelas peculiaridades da Justiça do Trabalho, para que uma testemunha tenha seu depoimento desconsiderado, e deponha na condição de informante, é necessária a prova de uma alegação extremamente grave, que afronte claramente os referidos dispositivos, uma vez que as pessoas que podem fornecer informações acerca de fatos ocorridos na empresa e das condições de trabalho, provavelmente, ou serão ex-empregados, que possivelmente também buscarão na Justiça do Trabalho seus direitos, ou serão atuais empregados da reclamada, com relação aos quais também poderia ser alegada, de forma subjetiva, sua imparcialidade, diante da subordinação à ré e da necessidade de manter seu emprego.

Além disso, as normas legais acima referidas não fazem acepção quanto ao conteúdo dos pedidos, o que afasta a conclusão de troca de favores pela simples identidade de pleitos. Nesse sentido estabelece a Súmula nº 357 do TST, acima transcrita.

Destaca-se, quanto ao tema, posicionamento deste Tribunal:

RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS. CONTRADITA DE TESTEMUNHA. A existência de litígio entre a testemunha e uma das partes, embora demande pedidos idênticos, não torna a testemunha suspeita ou impedida para depor sob compromisso, não existindo qualquer impedimento legal. Aplicação do entendimento contido na Súmula 357 do TST. Recurso desprovido, no aspecto. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...], em 06/09/2011, Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho – Relator. Participaram do julgamento: Juiz Convocado Wilson Carvalho Dias, Juíza Convocada Maria Madalena Telesca)

Considera-se que o interesse no litígio ou falta de isenção de ânimo não se presume ou infere. Ao revés, deve ser demonstrado objetivamente, de tal forma que possa comprometer o ânimo de dizer a verdade, em perjúrio, sujeitando o depoente às penas da lei, o que não foi demonstrado no caso em exame. Assim, não há prova de que as testemunhas F. L. M. M. e F. S. O. tenham interesse na solução da lide proposta pelo reclamante. Apenas há prova de que elas possuem reclamatórias trabalhistas em face da mesma reclamada com mesmos pedidos.

O fato de essas testemunhas terem ajuizado reclamatória trabalhista contra a empregadora, por si só, não lhes impossibilita o compromisso, nos termos do art. 829 da CLT. Para que o depoimento se configure como “troca de favores”, capaz de ensejar o indeferimento da oitiva da testemunha, é necessário que tal pacto reste efetivamente demonstrado nos autos, o que não ocorre na hipótese.

Assim, não há nulidade processual em face da oitiva das testemunhas do reclamante, F. L. M. M. e F. S. O.

[...]

Processo n. 0020349-14.2016.5.04.0006 RO

Francisco Rossal de Araújo – Desembargador-Relator

Publicação em 08/10/2019 – 8ª Turma

Processo n. 0000795-89.2013.5.04.0009 ROT

EMENTA: TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM A FIXAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO. Demonstrado que o reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir os seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixasse horários ou os controlasse.

[...]

RECURSO DO RECLAMANTE

1. Horas extras. Adicional noturno. Intervalo intrajornada. Domingos e feriados

O reclamante recorre quanto ao não acolhimento do pleito de horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornadas, e domingos e feriados trabalhados. Reitera a alegação da inicial de que dada a natureza da atividade desenvolvida, a reclamada lhe impunha jornada excessivamente extraordinária, sem proporcionar a devida contraprestação pelo labor extraordinário. Afirma que cobria eventos esportivos, especificamente, partidas de futebol profissional, dos mais diversos campeonatos existentes ou mesmo partidas amistosas, bem como notícias referentes aos times, aos campeonatos e às seleções. Aduz ser notório que, nos campeonatos de futebol da Itália, Inglaterra, Espanha e Leste Europeu, os horários dos jogos nem sempre coincidem com o horário brasileiro, devido ao fuso horário. Aduz que, ao dizer ser “a jornada exercida impraticável pelo reclamante, a sentença, além de não observar as provas constantes dos autos (documentos, depoimentos pessoais e de testemunhas e provas emprestadas), mostra desconhecer a realidade do teletrabalho em edição esportiva. No tocante ao trabalho em domingos e feriados, refere ser de clareza solar que jogos de futebol, no mundo inteiro, ocorrem de forma constante em domingos e feriados, de modo que se mostra assaz equivocada a sentença ao não reconhecer o labor em domingos e feriados. Tendo em vista as provas produzidas pelo autor e a inexistência de provas contrárias (juntada de registros de horário), requer o pagamento de horas-extras, adicional de trabalho noturno, intervalos suprimidos e domingos e feriados trabalhados, com integrações em 13^{os} salários, férias acrescidas de 1/3, repousos semanais remunerados, aviso prévio, FGTS e multa de 40%, tudo conforme pedidos de itens “B” a “F” da Inicial.

Examino.

Na inicial, o reclamante informa que, em que pese a modalidade de teletrabalho desempenhada, dada a natureza da atividade desenvolvida no período contratual – 01/03/2008 a 28/02/2013, a reclamada impunha jornada excessivamente extraordinária, sem proporcionar a devida contraprestação pelo labor extraordinário. Afirma que cobria eventos esportivos, especificamente, partidas de futebol profissional, dos mais diversos campeonatos existentes ou mesmo partidas amistosas, bem como notícias referentes aos times, aos campeonatos e às seleções. Assim, laborou das 08h às 12h e das 13h às 24h, sem usufruir do intervalo legal, durante os sete dias da semana, com trabalho habitual em finais de semana e feriados, sem nunca receber adicional de horas extras e remuneração em dobro pelo labor em domingos e feriados. Pede o pagamento de todas as horas extras prestadas na contratualidade, entendidas as excedentes à carga horária legal de 44 horas semanais, com o

adicional calculado na base de 50% para as duas primeiras horas e 100% para as consequentes, bem assim o pagamento em dobro de todos os domingos e feriados trabalhados, e integrações.

A testemunha do autor F. T. B. referiu que:

*“A testemunha alega ter trabalhado com o reclamante juntos e nega que mantenha amizade íntima. Reconhece serem amigos em rede social e que esteve algumas vezes na residência do reclamante, tratando de assunto de trabalho. (...) Que o reclamante foi na formatura do depoente, a convite do depoente, pois era colega de trabalho. (...) Que o reclamante é padrinho do sobrinho do depoente. Que o depoente também compareceu na formatura do reclamante, na época em que trabalhava com ele. Que o depoente também foi no casamento do reclamante, no ano de 2012. Que reclamante também compareceu no casamento do depoente, convidado pelo depoente, em 2015. Contradita rejeitada, uma vez que se trata da única testemunha que será ouvida pelo reclamante, nesta condição, sob compromisso, pois a segunda testemunha do reclamante como depois constará na ata, não será ouvida nesta condição, pois o reclamante foi testemunha em seu processo (...) **Depoimento:** que o depoente trabalhou no site [...] de 10/07/2007 até o final de dezembro de 2012; (...) que o depoente fazia a edição de notícias de esporte – futebol, pela manhã e pela noite; que o depoente fazia a edição de notícias durante toda a manhã, das 8h às 12h e à noite fazia a cobertura de eventos e algumas notícias; que a edição de notícias era feita todas as manhãs e eventuais folgas eram trocadas com colegas e depois compensadas; que as trocas de horário eram feitas diretamente entre os colegas e depois passadas para L. Z. a fim de que ele comunicasse aos superiores que comandavam o site, que eram de uma equipe internacional; (...) que tinham a liberdade de escolher o assunto do artigo e alguns temas a equipe indicava para os artigos, mas sempre sobre futebol; que o site tinha que estar sempre atualizado, começando com o depoente pela manhã e sendo atualizado em dias de jogos até o final do evento, o que podia acontecer até o final das rodadas, à meia-noite, até a 1h; que tinham que atualizar o site com os resultados das rodadas e por isso dificilmente concluíam em menos de uma hora; que quando o depoente iniciou, a equipe era formada por ele, pelo reclamante e por L.; que o depoente e o reclamante se revezavam na atualização do site durante o dia e à noite trabalhavam juntos; (...) que o controle do site era feito por*

M., por exemplo quando ficasse desatualizado por cerca de 30min ou mais; (...) que a equipe ficava conectada na época por MSN e por email; que se não houvessem atualizações no site eram questionados sobre o motivo; que o questionamento era dirigido ao responsável pelo horário; que havia uma orientação para responder em seguida no MSN ou email, ainda que o status no MSN não precisasse estar on line; que no caso do depoente o email era o mesmo do MSN (hotmail); que os afastamentos mais prolongados, por exemplo de uma semana, para uma viagem, eram combinados entre os colegas de equipe, da mesma forma que as compensações de horário antes informadas; (...) que havia uma escala de trabalho e nas ocasiões de eventos havia escala especial, com horários extensos; que o depoente pegou a Copa do Mundo de 2010; que quem fazia as escalas era L. no início e depois A.; que todos eram consultados conforme as disponibilidades; (...) que no início o depoente trabalhava exclusivamente para o site [...]; que a partir de maio de 2009 o depoente passou a ter outra atividade profissional concomitante, no ramo bancário; que o depoente sempre cumpriu jornada de 6h no banco; que quando começou o horário no banco era das 10h às 16h e nesta época fez um acordo com L. para adaptação do horário no site; que o depoente trabalhava menos para o site durante a semana e mais no fim de semana; que foi por intermédio do reclamante que o depoente chegou ao contato de L. para trabalhar no site; que o depoente já conhecia o reclamante antes de trabalharem juntos no site; (...) que em caso um artigo ser solicitado estar além da capacidade do depoente, ele podia solicitar que outra pessoa o fizesse; que isso chegou a acontecer várias vezes em todo o período; que o depoente usava internet de sua residência para trabalhar e arcava com esse custo; que depois o depoente adquiriu um notebook e podia trabalhar de qualquer lugar; que nos artigos de opinião pessoal o depoente tinha autonomia para produzir o conteúdo desses artigos; (...) que normalmente cada um da equipe trabalhava da sua residência, mas havia reuniões mensais ou bimestrais em algum local marcado; ...”

O reclamante, ao prestar depoimento como testemunha no processo [...] (ata de audiência, ID. e18730d) informou que:

“... o depoente realizava edição de notícias, redação de partidas online, transmissão minuto a minuto, entre outros; (...) que o depoente trabalhava em casa; que o depoente trabalhava em equipe, mediante escala de horários; que

a equipe do depoente variou de 3 a 5 pessoas, referindo que havia equipes com mais de 10 pessoas, nos últimos 5 meses do contrato; que havia combinações internas na equipe em relação aos horários, referindo que, depois de um tempo, passou se reportar ao Sr. M.; (...) que os artigos eram produzidos com total autonomia; que o depoente poderia ser substituído na sua atividade, por outra pessoa, através de combinações; que o depoente somente produzia artigos para a [...]. (...) que o depoente é professor do Município de [...], há 2 anos; que o depoente arcava com os custos da sua atividade para a reclamada; que nos dias em que não havia jogos, eram feitas matérias sobre os treinos, rodadas anteriores etc;...”

Os documentos colacionados sob os ID e114c6c e seguintes demonstram que nos anos de 2008, 2009, 2010 o reclamante esteve matriculado no Curso de Licenciatura em Educação Física na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com registro de frequência regular em aulas em horários variados, compreendendo os turnos da manhã, tarde e noite. Esteve matriculado no período de abril 2011 a setembro 2012 no curso de Especialização em Jornalismo Esportivo, com frequência regular às aulas ministradas às segundas-feiras e terças feiras da 18h30min às 22h35min (ID. 59c212f). No período de 26/12/2012 a 24/02/2014 trabalhou como professor junto ao Estado do Rio Grande do Sul, com carga horária de 20 horas semanais – duas tardes e duas noites (ID. 8cf5319). Em 08/03/2012, ingressou na Secretaria Municipal de Educação – SME/Canoas, com regime de trabalho de 40 horas semanais, nos turnos da manhã e tarde (ID. 8cf5319).

O exame da prova, além de denotar inverossímil a carga horária de trabalho informada na inicial, pois impraticável que o autor, cursando faculdade, realizando curso de especialização, lecionando, inclusive, em alguns períodos totalizando 60 horas semanais, somada às suas atividades particulares, diante de tudo isso, ainda cumprisse jornada de trabalho de 16 horas, 7 vezes na semana, também é indicativa de que o reclamante trabalhava longe dos olhos do empregador, com total liberdade no cumprimento da sua jornada de trabalho, sem qualquer ingerência ou conhecimento pela empresa, pelo que entendo inviabilizado acolher o recurso do reclamante no item.

Nego provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0000795-89.2013.5.04.0009 ROT

Tânia Regina Silva Reckziegel – Desembargadora-Relatora

Publicação em 16/10/2019 – 2ª Turma

SENTENÇAS

Processo n. ACPCiv 0020538-31.2019.5.04.0541

[...]

MÉRITO

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. TRABALHO EM MAIS DE SEIS DIAS CONSECUTIVOS SEM CONCESSÃO DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.

O sindicato-autor afirma que a ré vem utilizando mão de obra de forma irregular de seus empregados, posto que estes laboram aos domingos. Diz que a Lei Municipal n.º 3.201/2002 estabelece que é facultado a abertura do comércio aos domingos desde de que haja acordo ou convenção coletiva de trabalho. Postula obrigação de não fazer a fim de que nenhum empregado trabalhe em mais de seis dias consecutivos sem concessão do repouso semanal remunerado, sob pena de aplicação de multa no valor de R\$ 2.000,00 por desrespeito à ordem e para cada empregado que por ventura tiver laborado aos domingos.

A ré nega o pedido, sustentando que cumpre corretamente a legislação atinente que indica, a qual permite o trabalho aos domingos.

Examino.

As normas que regem a questão são as que seguem:

A Constituição da República de 1988, no artigo 7º, inc. XV, dispõe:

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ...
XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*

No plano internacional, a Convenção 106 da OIT – de 1957 – Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios – dispõe no artigo 6º:

1. Todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob ressalva das derrogações previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas, no decorrer de cada período de sete dias.

2. O período de repouso semanal será, sempre que possível, concedido simultaneamente a todas as pessoas interessadas de um mesmo estabelecimento.

3. O período de repouso semanal, sempre que possível, coincidirá com o dia da semana reconhecido como o dia de repouso pela tradição ou pelos usos do país ou da região.

O Brasil ratificou a Convenção 106 da OIT de 1957, descanso semanal no comércio e nos escritórios, por meio do Decreto n.58.823 de 14-07-1966.

No Brasil, a norma internacional, ao ser ratificada, transforma-se em norma interna (arts. 49, n. I, e 84, n. VIII e art. 5º, § 2º, da Constituição Federal).

A LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado, estabelece:

1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Ainda a lei ordinária, nossa Consolidação das Leis do Trabalho, a respeito, dispõe:

Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 – O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único – A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

No que diz respeito aos comércios, o trabalho aos domingos e feriados já era previsto pela Lei 10.101/2000, desde que fossem respeitadas as normativas da CLT referente às escalas de revezamento, os acordos coletivos e as legislações municipais.

A Lei n. 11.603 de 05-12-2007 acresceu dispositivos à Lei no 10.101, nos seguintes termos:

“Art. 6o Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.” (NR).

Art. 2o A Lei no 10.101, de 2000, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.” (NR)

O DECRETO Nº 9.127, de 16 de agosto de 2017, alterou o Dec n. 27.048, de 12-08-1949, que regulamentava a Lei n. 605/49, para incluir o comércio varejista de supermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos.

A Portaria 604/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que dispõe sobre “a *autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere*”, no item II, confere a permissão ao comércio o *artigo 68, parágrafo único, da CLT em geral e, em especial, o varejista de alimentos.*

A Medida Provisória nº 905 de 11-11-2019, e vigeu por 90 dias, eliminou a necessidade de autorização para o trabalho em domingos e feriados. Com isso, a empresa podia exigir o trabalho nesses dias independentemente de autorização, mas deveria respeitar um limite estabelecido pela MP. Determinava que o repouso semanal para os trabalhadores no comércio deveria ocorrer no mínimo a quatro semanas, e observar a legislação local.

Ocorre que a MP 905/19, ao dispor sobre direito do trabalho, tem vício de iniciativa pois a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, prevista no art. 22, I, da Constituição da República, em razão do que não a considero.

No momento em que é produzida essa sentença, o mundo enfrenta pandemia de coronavírus, COVID-19, presente na nossa região, o qual se mostrou de alto contágio, muitas vezes letal e para o qual não existe, ainda, vacina ou remédio conhecidos.

A partir da publicação do Decreto Estadual no RS, que repassa aos municípios a possibilidade de flexibilizar a abertura dos estabelecimentos comerciais em razão da pandemia, a Administração Municipal editou e publicou, Decreto Municipal de [...] nº 42 /2020, determinando o fechamento

dos estabelecimentos comerciais, com exceção de farmácia, atendimentos de saúde, comércio de gêneros alimentícios e outras atividades essenciais ali listadas.

Assim, a ré permanece em funcionamento.

Como se vê, desde 1949, no Brasil existe previsão de descanso semanal para os trabalhadores preferentemente aos domingos. Essa previsão posteriormente foi registrada em abrangência internacional, e no país foi elevada a nível constitucional em 1988 na Constituição Federal vigente.

Não sem motivo.

Os períodos de descanso do trabalho têm reconhecida, na jurisprudência e historicamente, sua função higiênica e de saúde do trabalhador, para recompor suas forças físicas, sua condição mental e de proporcionar convivência social e familiar que formam o tecido social. Portanto, o descanso tem nítido conteúdo de interesse público.

Paralelamente a isso, o comércio, principalmente de alimentos, é atividade reconhecida como essencial e necessário o seu funcionamento aos domingos.

A compatibilização desses dois valores, ao meu sentir, se faz pela conjugação das normas acima listadas, de forma que é permitido o funcionamento, do comércio de alimentos aos domingos.

Mas seus empregados têm direito ao repouso dentro do período de sete dias, o qual deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas com o domingo, sem o que o repouso semanal não coincidiria com o descanso dos demais familiares e assim não cumpriria plenamente sua função.

As questões de fato são as que seguem.

A ré atua no comércio varejista de alimentos e mercadorias no Município de [...] /RS.

Os registros de ponto demonstram que empregados da ré trabalharam mais de seis dias consecutivos, sem concessão do repouso semanal remunerado, como no ID 8e724d8 – pag. 1 (A. F. B.) e ID 8e724d8 – pag. 3 (C. A. Z. L.). Os registros juntados pela ré, demonstram que a trabalhadora A. S. e J. Q. B., em julho de 2019 trabalharam 23 dias seguidos e sem nenhum domingo de descanso (ID. A0d1e7d – Pág. 1 e ID. A0d1e7d – Pág. 15 respectivamente).

Ademais, na análise dos registros de jornada dos empregados da empresa, o MPT aponta que há trabalho ininterrupto por vários dias, até semanas seguidas (ID 025932c).

Há ofensa ao artigo 7º, XV, da Constituição da República, bem como ao artigo 67 da CLT.

No caso dos autos, diante da prova juntada pela própria ré, que demonstra a não concessão do repouso semanal remunerado de acordo com a legislação aplicável, foram desnecessárias outras provas.

Trata-se de estabelecimento comercial de considerável porte, com 29 empregados atualmente constantes no CAGED (ID 750ad27 – pag. 3).

Nesse contexto, defiro o pedido de obrigação de não fazer, para determinar à ré que nenhum empregado trabalhe em mais de seis dias consecutivos sem concessão do repouso semanal remunerado, o qual deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de três semanas com o domingo, sob pena de multa no valor de R\$ 2.000,00 por empregado nessa condição, analisada no período de cada mês.

Defiro, nesses termos.

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

A ré é estabelecimento comercial de considerável tamanho, com 29 empregados atualmente constantes no CAGED (ID 750ad27 – pag. 3).

No caso dos autos, verifico violação dos direitos dos trabalhadores envolvidos na ilegalidade constatada, bem como à coletividade.

Há prática de ato ilícito, não concessão do repouso semanal remunerado, desfavorável à coletividade laborativa de [...].

Diante do porte econômico e a conduta da ré, bem como a repercussão da ofensa, há dano moral de ordem coletiva a ser reparado.

A indenização também possui a finalidade pedagógica e corretiva, para prevenir que futuramente ocorram novas ilegalidades.

Nesse contexto, defiro indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 50.000,00, a ser revertida ao sindicato-autor.

Defiro, nesses termos.

[...]

PALMEIRA DAS MISSÕES/RS, 28 de maio de 2020.

[...]

Processo n. ACPCiv 0020538-31.2019.5.04.0541

Ligia Maria Fialho Belmonte – Juíza do Trabalho

Vara do Trabalho de Palmeira das Missões

Julgamento em 28/05/2020

Processo n. RTOOrd 0020847-42.2014.5.04.0019

[...]

MÉRITO

RESCISÃO CONTRATUAL DE ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

O reclamante afirma que foi contratado pela reclamada por prazo determinado para trabalhar no período de fevereiro a novembro de 2014, embora sem receber cópia do contrato (cuja apresentação nos autos, inclusive, postula). Afirma que foi despedido pelo clube P. em 25/06/2014, mas o clube se negou a formalizar a rescisão sem a assinatura de “recibo de quitação sem receber valores”. Afirma que sem a rescisão formalizada não pode trocar de clube, portanto pede liminarmente a declaração de rescisão indireta. Alega que a reclamada o forçou a assinar acordo para abrir mão de seus direitos rescisórios, com o que não concordou. Pede seja reconhecida a rescisão direta, decorrente de iniciativa da reclamada, cumulada com danos morais pela imposição do acordo. Caso não reconhecida, pede seja reconhecida rescisão indireta pelo atraso de mais de três meses no recolhimento do FGTS.

A reclamada, em síntese, afirma que o reclamante sumiu. Alega que o reclamante possuía contrato assinado com o clube A. e abandonou o local de trabalho. Afirma que os blogs em que o reclamante se baseia para fundamentar o pedido de dispensa direta não são originários do clube.

Pois bem.

Decorridos quase seis anos da propositura da reclamatória e superados diversos incidentes processuais, finalmente é chegada a sentença.

É difícil expressar o tamanho da felicidade de prestar jurisdição neste processo. Gaúcho, tive a sorte de integrar a Magistratura no E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, um dos mais tradicionais e respeitados do país. Vivi anos no Estado do Pará, que aprendi a amar e respeitar profundamente. Vivi a fé que desfilava nas ruas no Círio de Nazaré; senti no peito a fé que vibrava e abraçava nas Adorações da Basílica de Nossa Senhora de Nazaré. Conheci o povo mais acolhedor que existe. E lá tive talvez os anos mais felizes de minha vida.

Para tranquilizar a todos, no entanto, tenho que logo dizer que meu coração esportivo permaneceu no sul. Embora, claro, admita que um grande carinho floresceu pelo valente A. M., do qual honrosamente me tornei sócio-contribuinte.

Hoje o caso que se apresenta é de um atleta profissional que, saindo também do sul, foi atuar no clube P., no Estado do Pará. A contratação ocorreu em 01/02/2014 e está anotada em CTPS (fl. 18). O contrato escrito e a prazo determinado, como exige a lei, veio aos autos e realmente corresponde ao período de 01/02/2014 a 30/11/2014 (fl. 96), exatamente como afirmou o reclamante na petição inicial.

A colega que deferiu a medida liminar para rescindir o contrato tem razão: houve atraso no recolhimento do FGTS por período que autorizaria, por si só, a rescisão indireta do contrato de trabalho: por ocasião da propositura da ação,

em julho de 2014, havia apenas um depósito do FGTS (em atraso) relativo a fevereiro de 2014 (fl. 27).

Mas a situação realmente é de dispensa direta sem formalização da rescisão. O primeiro site do qual foi extraída a notícia que vem aos autos (“[...]”) não é qualquer página da web. Pertence à O. R. M., proprietária de um dos mais importantes e respeitados periódicos do Estado do Pará: “[...]”. O conteúdo do site merece transcrição: “Depois do adeus ao goleiro, o P. tenta se despedir também do zagueiro L., que tem se mostrado irredutível na tentativa de um acordo com o clube, como contou o gerente de futebol bicolor, S. P.: ‘O problema é que o L. quer sair recebendo tudo do P., ou seja, não quer fazer um acordo que fique bom para todos. Enquanto ele continuar pensando assim, vai ficar aí no clube, encostado’, disse.”

O que o site registra não merece maiores comentários. É a transcrição literal de declaração que coloca fim a qualquer dúvida. Não existe nos autos nada que sugira medidas adotadas pela reclamada para exigir a retratação do repórter, o que seguramente aconteceria se tivesse criado uma declaração desta natureza. Os demais noticiários apenas confirmam a dispensa e acabam com qualquer dúvida de que a declaração prestada pelo gerente de futebol poderia não ter ocorrido. As notícias confirmam que a dispensa ocorreu ainda no mês de junho de 2014.

A alternativa proposta pela reclamada aos noticiários é, realmente, inviável no âmbito dos autos e no plano da realidade desportiva. Os documentos que mostram interesse do clube A. na contratação do reclamante são datados de 14 de julho de 2014 (fl. 35), muito após a dispensa. E o clube A., de São Leopoldo/RS, embora brioso e respeitável, não tem as dimensões de um clube P. e muito menos teria condições de arcar à época com o salário de R\$ 18.000,00 pago ao reclamante pelo clube paraense. Estes são fatos notórios no meio esportivo, mas foram, de toda maneira, confirmados por prova testemunhal de atleta profissional de futebol (fl. 342). De resto, a reclamada não produziu prova da sua versão de sumiço do reclamante (fls. 203/208). O clube preferiu dispensar suas testemunhas (fl. 325) ou não lhes formular perguntas (fls. 320/321). O comportamento processual, embora não caracterize necessária litigância de má-fé, com segurança caracteriza indiretamente concordância de boa fé com a versão do reclamante.

Reconheço a dispensa direta sem justa causa do reclamante em 25/06/2014. Confirmo a liminar deferida nestes autos.

O reclamante faz jus ao seguinte, pois não comprovados os respectivos pagamentos pela reclamada:

- 1) Salário de maio de 2014;
- 2) Saldo de salário de 25 (vinte e cinco dias) de junho de 2014;
- 3) Férias proporcionais + 1/3;

4) 13º proporcional;

5) FGTS da admissão até a dispensa;

6) Multa de 40% do FGTS, devida por força do art. 18, § 1º, da Lei 8.036/90 e art. 9º, § 1º, do Decreto 99.684/90 (conforme jurisprudência do TST em reiterados precedentes, a exemplo do RR-120600-94.2009.5.06.0017);

7) Multa equivalente aos salários devidos da dispensa até o término do contrato, nos termos da cláusula primeira do contrato (fl. 95) e art. 28 da Lei 9.615/98 (Lei Pelé).

Fica autorizada a dedução dos valores comprovadamente pagos a mesmo título.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O pedido de indenização por danos morais, estimados em cinco salários do reclamante, é fundado nos seguintes argumentos: “A atitude da reclamada em pressionar o atleta a assinar documentos sob a ameaça de não deixá-lo trabalhar para outra equipe é absurda. O atleta se encontra hoje em total angústia, visto que, apesar de efetivamente despedido, não pode atuar por outra equipe, pois a reclamada se nega a protocolar na Federação Paranaense de Futebol sua rescisão federativa, impondo como condição para o protocolo que o atleta abra mão de direitos. Tal atitude não pode ser chancelada por esta Justiça Especializada, devendo a reclamada ser condenada a dano moral no valor de 5 salários do reclamante ou subsidiariamente em valor a ser arbitrado por este juízo.”

A defesa da reclamada, em síntese, é no sentido de que toda esta situação ocorreu por culpa exclusivamente do reclamante, que sumiu.

Pois bem.

Dano moral é aquele que atinge a honra, intimidade, imagem e dignidade do ofendido, atentando contra seu direito de personalidade. Provoca dor, sofrimento e angústia, sentimentos que são presumidos (“in re ipsa”).

Este Juiz tem visão bastante firme a respeito do tema. Não é qualquer fato que causa dano moral. É necessário que exista algum evento sério, uma conduta ilícita provocada dolosa ou culposamente que provoque abalo real na esfera moral de outrem.

O que ocorreu no presente caso foi, realmente, uma conduta grave do clube: deixou o reclamante tanto sem proventos quanto sem alternativa de buscar outra colocação profissional. Seja qual for a razão que levou a este extremo, o fato é que não é compatível com a legislação desportiva e provoca, sem a menor dúvida, abalo moral sério privar alguém do justo salário e da possibilidade de encontrar outra fonte de recursos para seguir a vida. Este Magistrado incentiva sempre a solução conciliada dos conflitos. Mas se o acordo não se mostrou possível, então a alternativa é seguir o que determina a lei. A

única solução era realmente encerrar regularmente o contrato. A reclamada decidiu seguir caminho que, ao final, apenas piorou a situação.

Reconheço dano moral indenizável (art. 5º, V e X, da Constituição da República), resultante de ato juridicamente insustentável praticado pelo clube reclamado (arts. 186 e 927 do Código Civil). Considerando os efeitos punitivo, compensatório e, especialmente, pedagógico, com o intuito de evitar novas situações semelhantes; considerando o salário contratado e a capacidade econômica da reclamada; tendo em conta critérios de razoabilidade e proporcionalidade; fixo o valor da condenação em três salários contratuais do reclamante.

Condeno a reclamada a pagar indenização por danos morais no importe de três salários contratuais do reclamante, montante a ser atualizado desde a publicação desta decisão (Súmula 439 do C. TST).

[...]

Processo n. RTOrd 0020847-42.2014.5.04.0019

Paulo Roberto Dornelles Junior – Juiz do Trabalho

19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Julgamento em 30/01/2020

Processo n. ATOrd 0020870-59.2018.5.04.0241

[...]

II – FUNDAMENTAÇÃO

O ponto controvertido da lide respeita ao reconhecimento à reclamante do direito de redução da carga horária, sem compensação e sem redução da remuneração, para possibilitar o atendimento de necessidades especiais de saúde de sua filha, portadora de neurofibromatose (“*doença de von Recklinghausen*”) e quadros graves de depressão.

É incontroverso nos autos que a filha da reclamante, L. P. R., nascida em 03/06/2003, sofre das mencionadas patologias – conforme, inclusive, ampla prova documental juntada com a peça inicial, referente aos tratamentos médicos, atendimentos e laudos expedidos por profissionais de saúde (ID. e626b0b a ID. 48db417) – a demandar ampla atenção da genitora, responsável pelos cuidados da filha (ID. 44cb18c).

Da mesma forma, a reclamante comprova, nos autos, o óbito dos pais dela, reclamante, avós de L. P. R. (ID. 48e07f9 e ID. cd2e57e), bem como a extinção de união estável e a inexistência de pensão alimentícia em favor da

filha (ID. 44cb18c e ID. 97a779b), a evidenciar as dificuldades, não apenas econômicas, mas também de cuidados da filha.

Por sua vez, o regime jurídico da relação mantida pelas partes, disciplinado pela CLT, não prevê, expressamente, o direito à redução da jornada, em razão de doença, mas também não o veda expressamente. Cumprido que o arts. 131 e 473 da CLT trazem a disciplina relativa às faltas ao serviço, em geral, e o inciso XI deste último, que trata de afastamento para consulta médica de filho, versa, unicamente, sobre falta ao serviço, e não redução horária, engendrando o silêncio do legislador, aqui, lacuna permeável ao suprimento por meio da analogia.

Nesse sentido, inclusive, disciplina o art. 8º da CLT que “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, **por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” (grifei).

Fixadas tais premissas, insta reconhecer que a Constituição da República disciplina, como fundamentais, os direitos sociais à saúde, ao trabalho e à proteção à maternidade e à infância (CF, art. 6º), sendo a saúde reconhecida como direito de todos e dever do Estado, em sentido amplo (CF, art. 196), existindo a imposição, pelo constituinte originário, da fixação de garantias mediante políticas sociais que visem à redução do risco de doença e de outros agravos.

No mesmo caminho, a família, reconhecida como base da sociedade, tem especial proteção do Estado (CF, art. 226), sendo dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (CF, art. 227).

Ressalto, aqui, que o princípio da igualdade (CF, art. 5º, *caput*), longe da concepção meramente formal, possui também uma dimensão material (revelada na máxima de igual tratamento aos iguais e desigual tratamento aos desiguais) e, ainda, uma dimensão relacionada à igualdade como reconhecimento, consistente no tratamento da diferença.

Ademais, a par de questões médicas relacionadas ao enquadramento da patologia da filha da reclamante, aplicam-se, pela similitude, as disposições protetivas relacionadas à pessoa com deficiência, pois também dirigidas à proteção dos mesmos direitos fundamentais sob enfoque, notadamente o direito à saúde.

Nesse contexto, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (alçada à categoria de norma constitucional, ante a aprovação conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da CF), fixa, como princípio, o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade (artigo 3, “d”).

Ainda, estabelece a obrigação geral dos Estados adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção (artigo 4, item “a”); bem como adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência (artigo 4, item b); devendo se abster de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção (artigo 4, item “d”).

Há, ainda, legislação infraconstitucional, disciplinando direitos às pessoas com deficiência, notadamente a Lei 13.146/2015, que prevê, por exemplo, considerar-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência (art. 4º, §1º).

Nesse contexto, não se pode olvidar que a vida e a saúde da filha da reclamante são dependentes dos cuidados médicos e acompanhamento por parte da reclamante, desvendando, assim, situação familiar excepcional que impõe a execução do contrato de trabalho conforme com tais limitações, sob pena de se restringir direitos fundamentais, aos quais se deve, em vetor contrário, garantir máxima eficácia.

Referido contrato de trabalho, no caso, é mantido, justamente, com o Município de [...], o qual, pela dúplice condição de ente público e empregador da reclamante, submete-se, com maior relevo, aos deveres acima, salientando-se ser competência comum de todos os entes federados “*cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência*” (CF, art. 23, II). Sob esse enfoque, inclusive, não cogito de violação ao princípio da legalidade estrita, porque a própria ordem constitucional fundamenta a atuação do reclamado diante de situação como a presente.

Esclareço que a Norma de Serviço nº 003/2017 não supre a omissão analisada, pois não trata do direito à redução da carga horária, e, de todos os modos, possui natureza de ato administrativo secundário.

De todos os modos, também serve como diretriz interpretativa do suprimimento da lacuna normativa que ora se verifica, porque disciplina, indistintamente, “*os procedimento que deverão ser adotados pelos servidores – estatutários, celetistas estáveis, empregos públicos e cargos em comissão – para entrega de atestados de saúde, encaminhamento de licença saúde,*

registro de acidente de trabalho, licença para acompanhamento familiar e licença amamentação” (sublinhei – ID. Caccdd0 – pág. 1). Ou seja, em situações também não reguladas de forma minudente pela CLT, a exemplo de licenças para acompanhamento familiar, o Município aplica as mesmas diretrizes para o corpo de funcionários, sejam estatutários, sejam celetistas.

Diante de tudo o que foi exposto, evidenciada a impossibilidade, por parte da reclamante, de conciliar trabalho em tempo integral (meio de subsistência) com os cuidados imperiosos à filha (detentora de condições de saúde diferenciadas), a concretização dos direitos à vida e à saúde, bem como à maternidade e ao trabalho, demanda a aplicação analógica de comandos normativos já previstos no ordenamento.

Com efeito, há normas disciplinadoras da matéria, aplicáveis às relações jurídicas de natureza distinta, com outros entes federativos, especialmente o art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei Federal 8.112/1990 (o qual prevê a concessão de horário especial ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, independentemente de compensação horária); e o art. 127 da Lei Complementar Estadual 10.098/1994 e o art. 112 da Lei Estadual 13.320/2009 (que também admitem o afastamento parcial da carga horária do servidor público pai, mãe ou responsável por “*excepcional, físico ou mental, em tratamento*” – sic, à razão da metade da jornada).

Como se vê, os direitos de estatura constitucional são concretizados por meio de normas federais e estaduais, de modo que, ante a lacuna específica na disciplina da relação empregatícia sob análise no âmbito municipal, é necessária a integração da omissão pela incidência de tais normas, a fim de que também se possa, aqui, conferir máxima eficácia a tais direitos, sendo tal aplicação respaldada, repiso, pela na própria regra do art. 8º da CLT.

Ressalto, por oportuno, ainda, que os direitos da reclamante e de sua filha se encontram entrelaçados de tal maneira, inclusive pelo fato de a reclamante ser a única genitora que dispensa cuidados integrais à filha, que obstar a concretização daqueles é, também, obstar a concretização destes.

Assim, ainda que inexistia previsão específica acerca da redução da carga horária, é de rigor a interpretação sistemática e analógica das normas federais e estaduais cogentes de proteção aos portadores de deficiência concretizadoras de direitos fundamentais.

Destaco, também, que a concessão de redução de carga horária à reclamante extrapola o interesse meramente individual, caracterizando, de forma mediata, respeito ao interesse público, conceito jurídico indeterminado densificado pelo respeito aos preceitos constitucionais. Com isso, não se está transferindo o ônus da situação particular da reclamante ao reclamado, mas, sim, efetivando-se deveres que também são impostos ao último, mormente porque, embora empregador, devendo respeitar a CLT, é sujeito ao regime jurídico especial, porque é pessoa jurídica de direito público.

A corroborar o até aqui exposto, registro que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região possui decisões semelhantes em situações congêneres, inclusive no âmbito de mandado de segurança (via que pressupõe, afinal, direito líquido e certo). Nesse sentido, cito a ementa que segue:

“MANDADO DE SEGURANÇA. HOSPITAL [...]. EMPREGADA AUXILIAR DE ENFERMAGEM. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. FILHA COM AUTISMO. NECESSIDADE DE ATENÇÃO ESPECIAL DA FAMÍLIA. RESPALDO EM NORMAS INTERNACIONAIS E NO DIREITO PÁTRIO – REGRAMENTO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL. DIREITO LÍQUIDO E CERTO VIOLADO. CONCESSÃO DA SEGURANÇA QUE SE IMPÕE. ENFOQUE DE DIREITOS HUMANOS. 1. O regramento internacional, notadamente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Decreto 6.949/2009, nos arts. 1º, 4º, 7º, 8º e 17, bem como a Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 99.710/90, arts. 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, 18 e 23, asseguram à criança, quando com deficiência, como é o caso da filha da impetrante, diagnosticada com autismo, os direitos fundamentais necessários à existência digna, inclusive mediante o apoio constante dos familiares, da sociedade e do Estado. Consoante preconiza o art. 3º da Convenção sobre os Direitos da Criança: “1. Todas as ações relativas às crianças, levadas a efeito por instituições públicas ou privadas de bem estar social, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar, primordialmente, o interesse maior da criança”. 2. No mesmo compasso, a normatização do direito interno, constitucional e infraconstitucional, apontam para a necessidade de proteção especial à criança, mormente quando portadora de condição especial. A Constituição da República dispõe no art. 227 que é “(...) dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” De acordo com a sistemática constitucional vigente, as regras definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata, além de restar acolhida a teoria das normas implícitas (art. 5º, §§ 1 e 2º, da Constituição de 1988), bem como, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, os tratados

e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (art. 5º, §§ 1º a 3º, da Constituição da República). 3. *Necessária observância da concepção do Enfoque em Direitos Humanos, que busca centralizar as ações estatais nas pessoas, para efetividade dos direitos humanos e promoção da dignidade da pessoa humana. Necessidade de mudança interpretativa, abandonando-se o contratualismo em favor da ótica humanista.* 4. *O litisconsorte passivo, na condição de empregador da impetrante, trata-se de enorme complexo hospitalar que atende a saúde pública, razão pela qual não deveria criar embaraços em situações do gênero, mas antes cumprir a sua função social (art. 5º, XXIII c/c art. 170, III, da CF), estreitamente vinculada à saúde e ao bem-estar das pessoas. Necessária observância da eficácia horizontal dos direitos fundamentais interligados ao caso em concreto. Embora o Hospital [...], atue formalmente como sociedade de economia mista, presta serviços públicos de saúde e tem participação amplamente majoritária da União, de modo que, tecnicamente, é pessoa jurídica de direito público. Portanto, a atuação precípua do referido litisconsorte é no setor público, prestando serviço de saúde tipicamente essencial, que é, também, um direito humano.* 5. *Filha da impetrante, com 14 anos de idade, com evidente necessidade de maior amparo por parte da família, por ser portador de Síndrome do Espectro Autista, demandando cuidados especiais, nos termos de parecer técnico emitido por profissional da área de saúde (psiquiatria). Os cenários fático e jurídico apresentados não indicam outra solução ao caso do que a concessão da segurança, nos moldes postulados pela impetrante, que, na função de auxiliar de enfermeira, pretende a redução da jornada, de modo a participar de forma mais ativa na criação e desenvolvimento da filha. Em contrapartida, o litisconsorte, seja na condição de participante e atuante na sociedade, seja na função de empregador, tem o dever de oportunizar à empregada tal possibilidade.* 6. *Os prejuízos que podem advir da ausência da impetrante no desenvolvimento de sua filha com necessidades especiais são imensamente maiores à sociedade e ao Estado.* 7. *Concessão da segurança que se impõe, em conformidade com o contexto fático, jurídico e em observância aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade e ao enfoque de direitos humanos cabível à espécie. Todavia, a 1ª SDI, em sua maioria, concede parcialmente a segurança para determinar a redução da*

jornada, mas acompanhada com a proporcional redução da remuneração”. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, [...] MS, em 22/03/2018, Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso).

Finalmente, também não cogito de compensação de horário ou redução salarial, seja diante da disciplina normativa já mencionada (p. ex., Lei Federal 8.112/1990, art. 98, § 2º), seja à semelhança do entendimento adotado pelo STJ na própria interpretação da Lei 8.112/90, a exemplo da ementa que segue:

“ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL INDEPENDENTEMENTE DE COMPENSAÇÃO. ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/1990. DEPENDENTE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. INCOMPATIBILIDADE DA EXIGÊNCIA DE COMPENSAÇÃO DE COM O PRINCÍPIO DA MÁXIMA PROTEÇÃO DA CRIANÇA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS. PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS LEGAIS AUTORIZADORES. LIMINAR DEFERIDA. (...) De fato, é a servidora, aqui agravante, mãe da criança com deficiência, que tem a difícil tarefa de zelar por sua saúde, educação e bem estar, suportando, contudo, uma restrição compensação de horário que não se exigiria de um portador de deficiência já adulto. Em tais circunstâncias, evidentemente, a restrição do § 3o, do art. 98, da Lei 8.112/1990, na forma de compensação de horários, em verdade dirige-se contra a própria criança, já que dependente do servidor que terá que fazer a compensação do horário, não propriamente ao servidor. A restrição, pois, da parte final do art. 98, em seu § 3o, da L. 8.112/90, revela-se incoerente com o disposto na mesma Lei, no mesmo art. 98, já agora no seu § 2o. Por tudo o que se viu acima, a exigência de compensação de horário, prevista no art. 98, em seu § 3o, da L. 8.112/90, não teria sido recepcionada pelos dispositivos veiculados na “Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência”, especialmente, nos seus artigos 7o, 23 e 28, que promovem e garantem, como direitos fundamentais, a máxima promoção da criança portadora de deficiência, especialmente, no que tange ao seu convívio com a família, à dignidade de sua condição, educação e formação, bem como os deveres de guarda e cuidado que lhe devem garantir o Estado, a sociedade e a sua família.” (Decisão Monocrática – Mandado de Segurança nº [...] /DF, Rel. o Ministro Mauro Campbell Marques, j. 4.3.16)

Diante de todo o exposto, em juízo de cognição exauriente, confirmo a tutela de urgência e acolho o pedido inicial, determinando ao Município de [...] que proceda à redução da carga horária da reclamante, à razão de 50% (cinquenta por cento), de forma que passe a cumprir carga horária de 04 (quatro) horas diárias, em cinco dias por semana, até o limite de 20 (vinte) horas semanais, sem compensação horária e sem redução remuneratória, a fim de que a reclamante possa prestar assistência às necessidades especiais da sua filha (CPC, 505, I), sob pena de multa de R\$ 100,00 por dia de descumprimento (CPC, art. 536, §1º).

Por fim, declaro ilícitos os descontos salariais procedidos em desconformidade com o acima reconhecido e condeno o reclamado ao pagamento de indenização de descontos, vencidas e vincendas, conforme se apurar em liquidação (CPC, arts. 323 e 505, I).

[...]

ALVORADA/RS, 20 de maio de 2020.

[...]

Processo n. ATOrd 0020870-59.2018.5.04.0241

Tiago dos Santos Pinto da Motta – Juiz do Trabalho

Vara do Trabalho de Alvorada

Julgamento em 20/05/2020

Processo n. ATOrd 0021169-86.2019.5.04.0019

[...]

MÉRITO.

Trabalho em atividade insalubre. Lactantes. Obrigação de não fazer.

O artigo 394-A da CLT, incluído pela Lei nº. 13.287/2016, estabelecia que *“A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”*.

Contudo, o tema foi parcialmente alterado pela Lei nº. 13.467/2017, de 11/11/2017, que, em sua redação, passou a prever:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, **a empregada deverá ser afastada de:**

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (grifei)

Segundo a norma legal em destaque, a empregada, durante a lactação, deveria ser afastada do trabalho em atividades consideradas insalubres em qualquer grau, **desde que apresentasse atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, recomendando o afastamento.**

No entanto, o Excelso Supremo Tribunal Federal, **em 29/5/2019**, ao analisar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5.938, por maioria, declarou a inconstitucionalidade da expressão “*quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento*”, contida dos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017.

Mais, como aponta o representante do MPT em seu parecer (fls. 409-11), o Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento dos Embargos de Declaração opostos contra a supracitada decisão, aclarou:

“No caso dos autos, observo que não ficou demonstrada qualquer possibilidade de risco de dano grave ou de difícil reparação que permitisse a atribuição de efeito suspensivo. A mera alegação de que a “concessão automática de salário-maternidade” causará danos aos cofres públicos não procede, pois, (i) além de ser uma situação excepcional, na qual só haverá a necessidade de pagamento quando não for possível que a gestante ou lactante exerçam suas atividades em local salubre na empresa (art. 394-A, § 3º, da CLT); (ii) eventual atribuição de efeito suspensivo faria com que as expressões tidas como inconstitucionais voltassem a ter eficácia, retornando ao cenário em que empregadas gestantes e lactantes tenham o ônus de comprovar a necessidade de afastamento de atividades insalubres, providência rechaçada pela CORTE”. (grifei)

Logo, com a decisão do STF, a qual, diga-se, transitou em julgado em 7/12/2019, as empregadas gestantes e lactantes **deverão** ser afastadas das atividades insalubres em qualquer grau durante os períodos de gestação e lactação, **independentemente da recomendação médica para tal afastamento prevista no art. 394-A, III, da CLT.**

Em outras palavras, passou a ser **dispensável** a apresentação de qualquer documento, inclusive atestado médico, referido no art. 394-A, III, da CLT, para o afastamento da empregada lactante de atividades insalubre durante a lactação.

No caso em apreço, o provimento jurisdicional postulado na alínea *b* do rol de pleitos impõe condição muito mais onerosa às trabalhadoras lactantes que o próprio entendimento consolidado pelo STF, uma vez que condiciona o exercício do direito à apresentação de “*atestado médico apontando prejuízo aos respectivos filhos amamentados advindo de condições insalubres de trabalho*”.

Contudo, a **causa de pedir** indica apenas a afronta ao artigo 394-A, III, da CLT, independentemente da apresentação de atestado de saúde, tanto que o sindicato autor, **na fundamentação da inicial (item III, fl. 10)**, requer “*seja determinado ao reclamado que se abstenha de atribuir às empregadas substituídas atividade insalubre, em qualquer grau, durante todo o período de lactação, mantendo a remuneração integral de cada uma, inclusive o adicional de insalubridade, nos termos do art. 394-A, caput e inciso III, da CLT, ou, caso não seja possível o exercício de atividades em local salubre, que providencie o recebimento de salário-maternidade, nos termos do art. 394-A, §§ 2º e 3º, da CLT, a cada empregada respectivamente*”, sem qualquer menção acerca da necessidade de apresentação de atestado médico.

Nesse contexto, entendo que há pedidos sucessivos nesta Ação uma vez que, **na fundamentação da inicial** (item III, fl. 10), o sindicato autor não impõe qualquer condição para a concessão da medida judicial e, **no rol de pleitos** (alínea *b*, fl. 19), condiciona o deferimento da medida à apresentação de atestado médico comprovando o prejuízo aos filhos amamentados advindo das condições insalubres de trabalho das genitoras.

Registro que o Processo do Trabalho é regido, dentre outros, pelos princípios da simplicidade e da informalidade. Tanto é assim que se exige da petição inicial trabalhista tão somente “*uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio*” (art. 840, §1º, da CLT) e os pedidos correspondentes. Ademais, a decisão proferida Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5.938 ainda não havia transitado em julgado na época do ajuizamento desta Ação trabalhista (5/11/2019).

Não obstante, o requerimento na alínea *b* do rol de pleitos, em sua essência, já engloba a violação ao artigo 394-A da CLT. Logo, conceder a medida judicial na forma pretendida na lista de pretensões implicaria na entrega de provimento judicial *contra legem*, evidentemente com conteúdo inconstitucional, ao se exigir apresentação de atestado médico para o exercício do direito previsto no art. 394-A, III, da CLT, de forma indistinta.

Por fim, como exceção ao princípio da adstrição ou congruência (artigo 492, *caput*, do CPC), o artigo 497 do CPC e o artigo 84, *caput*, do CDC, dispõem que o Juiz pode conceder tutela diversa da postulada pela parte autora nas

demandas que tenham como objeto a prestação de fazer ou de não fazer, de modo a assegurar um resultado prático equivalente.

Superados esses pontos, resta analisar qual é o período de tempo que a lei protege a mãe lactante que amamenta o seu filho.

Tenho que a regra do art. 394-A, III, da CLT, deve ser confrontada com o disposto no art. 396 da CLT, pois as normas jurídicas são interpretadas de forma sistemática.

Com efeito, os indigitados dispositivos legais se referem a períodos de lactação e amamentação e, por isso, a interpretação pode e deve ser harmonizada.

O art. 396 da CLT estabelece:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, **até que este complete 6 (seis) meses de idade**, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§1º **Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.**

§2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (destaquei)

Da leitura destes dispositivos legais emerge que quando a CLT se refere à **duração da lactação**, tal interregno corresponde, em regra geral (pois pode ser ampliado), aos seis meses previstos no *caput* art. 396 da CLT, período no qual a trabalhadora lactante **não** deve exercer atividades insalubres em qualquer grau, **sem** a necessidade de apresentar atestado médico recomendado o afastamento destas atividades, nos exatos termos do art. 394-A, III, da CLT, e ADI nº. 5.938.

Trata-se, este interregno de seis meses, do **período legal de amamentação no ambiente de trabalho**, o qual pode ser prorrogado quando o exigir a saúde da criança, como ocorre, por exemplo, em alguns casos de nascimento prematuro, conforme for a orientação médica.

Concluo: a **duração da lactação** referida no art. 394-A, III, da CLT, corresponde ao **período legal de amamentação no ambiente de trabalho** previsto no art. 396 da CLT.

Para a ampliação do período de amamentação no ambiente de trabalho e, por consequência, da proteção do art. 394-A, III, da CLT, a lactante deverá apresentar documento emitido por médico – atestado ou laudo – indicado, no mínimo, **a)** os motivos médicos detalhados pelos quais **a saúde do filho exige a**

ampliação do período de amamentação no ambiente de trabalho e **b)** a duração desta ampliação. É o que **determino**.

De notar que o documento emitido por médico supra referido não é o previsto no art. 394-A, III, da CLT, exigência declara inconstitucional, mas aquele estabelecido no art. 396, §1º, da CLT, em pleno vigor.

Ainda, até o sexto mês de vida da criança, como já referido, a lactante não deverá apresentar qualquer documento médico para fazer jus à proteção do art. 394-A, III, da CLT. É o que **determino**.

Corroborar o entendimento supra as **razões de decidir** constantes do voto condutor do Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento da ADI nº. 5.938, ao efetuar a interpretação em conjunto dos arts. 394-A e 396, ambos da CLT, nas seguintes linhas:

*“O afastamento do ambiente ou atividade insalubre, quando não for possível eliminar a insalubridade, ocorrerá no período de gravidez e nos períodos de **lactação no ambiente de trabalho superiores a 6 (seis) meses**, uma vez que dois terços do período de amamentação, que é de seis meses, nos termos do artigo 396 da CLT, são praticamente absorvidos pela licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, garantida no art. 7º, VIII, da Constituição. Se a empresa ou entidade pública empregadora **aderir ao Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, que garante a ampliação da licença para 180 (cento e oitenta) dias, mediante subsídio fiscal, o período legal de amamentação no ambiente de trabalho será integralmente absorvido pela licença maternidade**”.* (destaquei e sublinhei)

Acresço que a ADI nº. 5.605 atacava a constitucionalidade do art. 394-A da CLT, em sua versão incluída pela Lei nº. 13.287/2016 (*A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre*), mas em razão da alteração promovida pela Lei nº. 13.467/2017, perdeu objeto. Nesta ADI, a Procuradoria-Geral da República lançou o seguinte parecer, em 3/8/2017, no que é pertinente ao caso *sub judice*:

“Não obstante as dificuldades operacionais que a norma impõe, não se trata de medida violadora do princípio constitucional da proporcionalidade (art. 60, § 4º, inciso IV), como alega a autora.

Primeiro, porque a medida não possui a amplitude temporal sugerida. O afastamento determinado pela norma

não alcança o longo período de 2 (dois) anos alegado pela proponente.

É de 6 (seis) meses o período de lactação no ambiente de trabalho, considerado pela norma trabalhista, salvo recomendação médica específica, conforme deflui do art. 396 da CLT, acima referido, que disciplina os descansos especiais para amamentação no curso da jornada.

Dois terços desse período de amamentação é praticamente absorvido pela licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, garantida no art. 7º, VIII, da Constituição. Se a empresa ou entidade pública empregadora aderir ao Programa Empresa Cidadã, criado pela Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, que garante o elastecimento da licença para 180 (cento e oitenta) dias, mediante subsídio fiscal, o período legal de amamentação no ambiente de trabalho será integralmente absorvido pela licença maternidade.

Na prática, o afastamento do ambiente ou atividade insalubre, quando não for possível eliminar a insalubridade, se fará impositiva no período de gravidez e nos períodos de lactação no ambiente de trabalho superiores a 6 (seis) meses, por determinação médica, o que muito destoa da média de 2 (dois) anos sugerida pela autora”.

No mesmo diapasão do entendimento precedente, ao analisar Mandado de Segurança sobre matéria análoga, foi a seguinte decisão da 1ª Seção de Dissídios Individuais do E. TRT4:

MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA PARA AFASTAR A TRABALHADORA LACTANTE DO TRABALHO, COM PAGAMENTO DO SALÁRIO MATERNIDADE, INDEFERIDA. Caso em que já havia se esgotado o período legal de lactação definido no art. 396 da CLT quando do ajuizamento da ação subjacente, o que torna sem amparo legal o enquadramento da impetrante no art. 394-A, §3º, da CLT. Análise dos atestados médicos anexados pela impetrante não permite concluir pelo elastecimento do prazo legal, pelo que inviável concluir pelo direito líquido e certo da impetrante em sede de cognição sumária. ([...] (MSCiv), Relator: Rosiul de Freitas Azambuja, Órgão julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais, Data de julgamento: 20/2/2020)

Não obstante, a amamentação em livre demanda (em quantidade e no momento que a criança desejar) ocorre até o 6º mês de vida.

Inclusive a literatura médica da Organização Mundial de Saúde – OMS, apresentada pelo MPT em seu parecer, “*recomenda o aleitamento materno como forma exclusiva de alimentação até os seis meses de idade, e, de maneira complementar, até os dois anos*” (fl. 411), o que reforça a conclusão alcançada.

Na mesma linha, é a orientação do Ministério da Saúde, conforme publicado em **Cadernos de atenção básica: Saúde da criança – aleitamento materno e alimentação complementar**, 2ª Edição, 2015, disponível em https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_crianca_aleitamento_materno_cab23.pdf, ao orientar que:

“A OMS, endossada pelo Ministério da Saúde do Brasil, recomenda aleitamento materno por dois anos ou mais, sendo exclusivo nos primeiros seis meses.

[...]

*Como apresentado nos capítulos anteriores, o aleitamento materno deve ser exclusivo até os seis meses de idade e complementado até os dois anos ou mais. **A partir de seis meses, recomenda-se a introdução de alimentos complementares**, já que antes desse período o leite materno é capaz de suprir todas as necessidades nutricionais do bebê. Assim, **a alimentação complementar deve prover suficientes quantidades de água, energia, proteínas, gorduras, vitaminas e minerais, por meio de alimentos seguros**, culturalmente aceitos, economicamente acessíveis e que sejam agradáveis à criança. **Por volta dos seis meses de vida a criança já tem desenvolvidos os reflexos necessários para a deglutição, como o reflexo lingual, manifesta excitação à visão do alimento, sustenta a cabeça, facilitando a alimentação oferecida por colher e tem-se o início da erupção dos primeiros dentes, o que facilita na mastigação. Além disso, a criança desenvolve ainda mais o paladar e, conseqüentemente, começa a estabelecer preferências alimentares, processo que a acompanha até a vida adulta. Assim, além de complementar as necessidades nutricionais, a introdução de alimentos, em idade oportuna, aproxima progressivamente a criança dos hábitos alimentares da família e ou cuidador e proporciona uma adaptação do bebê a uma nova fase do ciclo de vida, na qual lhe são apresentados novos sabores, cores, aromas e texturas.** (destaquei)*

Como se percebe, o Ministério da Saúde recomenda que a partir do 6º mês de vida, a criança deve receber alimentação complementar em quantidade e qualidade suficientes, pois já possui reflexos para a deglutição e a formação

dos primeiros dentes, sendo tal prática recomendada, também, para adaptar a criança ao novo ciclo de vida.

Nessa ordem de ideias, **fixo** que o período de lactação protegido contra o labor em atividades insalubres pelo art. 394-A, III, da CLT, corresponde ao **interregno legal de amamentação no ambiente de trabalho, previsto no art. 396 da CLT**, ou seja, **seis meses a contar do nascimento com vida da criança, período este que poderá ser ampliado se o exigir a saúde do filho**, nos termos desta sentença e do art. 396, §1º, da CLT.

Nesse contexto, julgo **procedente** o pedido para **determinar** que a ré se abstenha de atribuir às empregadas lactantes, que estejam amamentando o seu próprio filho, atividade insalubre em qualquer grau durante o período de lactação protegido pelo art. 394-A, III, da CLT, conforme interregno fixado nesta sentença, mantendo a remuneração integral de cada uma, inclusive o adicional de insalubridade, ou, caso não seja possível o exercício de atividades em local salubre, providencie a cada empregada o recebimento de salário-maternidade, nos termos do art. 394-A, §§ 2º e 3º, da CLT.

Em razão do provimento supra **revogo**, de imediato, a tutela de urgência deferida nas fls. 62-5, complementada às fls. 195-6.

A fim de evitar prejuízo às empregadas lactantes, em tutela de urgência, **determino** que, **independentemente do trânsito em julgado**, seja cumprida integralmente a determinação desta sentença para que a demandada “*se abstenha de atribuir às empregadas lactantes, que estejam amamentando o seu próprio filho, atividade insalubre em qualquer grau durante o período de lactação protegido pelo art. 394-A, III, da CLT, conforme interregno fixado nesta sentença, mantendo a remuneração integral de cada uma, inclusive o adicional de insalubridade, ou, caso não seja possível o exercício de atividades em local salubre, providencie a cada empregada o recebimento de salário-maternidade, nos termos do art. 394-A, §§ 2º e 3º, da CLT*”. **Esta determinação deverá ser cumprida pela demandada no prazo de 48h a contar da data de publicação da intimação desta sentença no DEJT.**

[...]

PORTO ALEGRE/RS, 26 de maio de 2020.

[...]

Processo n. ATOrd 0021169-86.2019.5.04.0019

Mateus Crocoli Lionzo – Juiz do Trabalho

19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Julgamento em 26/05/2020

Processo n. 0020220-39.2020.5.04.0662

[...]

II – NO MÉRITO.

FORNECIMENTO DE MÁSCARAS, LUVAS E ÁLCOOL GEL.

Alega o Sindicato-autor que a reclamada não está fornecendo material de proteção individual, como máscaras, luvas e álcool em gel 70% em quantidade suficiente, o que foi implementado por outras empresas.

Em defesa, alega a reclamada que já tinha providenciado a diminuição de circulação dos ônibus e fornecido álcool em gel 70%, bem como adquirido produto para limpeza dos mesmos antes de tomar ciência da ação.

A utilização de máscaras pela população em geral não vinha sendo recomendada pela OMS até o ajuizamento da presente ação.

Pelo contrário, no guia técnico denominado “Orientação sobre o uso de máscaras no contexto da COVID-19” (disponível em https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51994/OPASBRACOV1920041_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y), emitido pela OPAS (Organização Pan-Americana da Saúde) e pela OMS (Organização Mundial da Saúde), consta expressamente na página 2 que:

“Todas as pessoas devem: • evitar grupos de pessoas e espaços fechados com aglomerações; • manter o distanciamento físico de pelo menos um metro de outras pessoas, especialmente daquelas com sintomas respiratórios (por exemplo, tosse e espirro); • fazer higienização das mãos frequentemente, usando álcool gel se as mãos não estiverem visivelmente sujas ou água e sabão quando as mãos estiverem visivelmente sujas; • cobrir o nariz e a boca com o cotovelo flexionado ou lenço descartável ao tossir ou espirrar, descartar o lenço imediatamente após o uso e fazer higienização das mãos; • evitar tocar a boca, o nariz e os olhos”.

Mais adiante, na mesma página, consta que:

“A OMS enfatiza que é fundamental que as máscaras cirúrgicas e respiradores sejam priorizados para os profissionais da saúde. O uso de máscaras feitas de outros materiais (por exemplo, tecido de algodão), também conhecidas como máscaras não cirúrgicas, na comunidade ainda não foi bem avaliado. Não há evidências atuais para se fazer uma recomendação a favor ou contra seu uso nesse contexto”. (grifei)

No âmbito local, o uso de máscaras se tornou obrigatório com a edição do Decreto Municipal nº 66/2020, que entrou em vigor em 15/05/2020. Ainda assim, a reclamada comprovou a aquisição (fls. 215/216) e o fornecimento (fls. 366 e seguintes) desses equipamentos aos empregados ainda no mês de abril.

Na mesma toada, não há qualquer recomendação sanitária ou ato normativo *lato sensu* que determine o uso de luvas e/ou o fornecimento de lenços de papel aos funcionários e/ou usuários do serviço. De mais a mais, as luvas foram adquiridas (fl. 217) e fornecidas, tal como as máscaras.

Assim, o pedido da alínea a carece de amparo jurídico no tocante à pretensão de fornecimento de máscaras, luvas e lenços de papel, visto que ao tempo do ajuizamento da ação não havia qualquer recomendação ou ato normativo neste sentido, não competindo ao julgador tomar decisões de cunho sanitário, à revelia das autoridades competentes na matéria.

No tocante ao fornecimento de álcool gel 70%, a pretensão é improcedente porque, como acima referido, a reclamada comprovou a aquisição de 175 litros do produto antes mesmo do ajuizamento da ação, nas datas de 12 e 25/03/2020 (fls. 212 e 214) e não há quaisquer evidências de que aqueles não tenham sido destinados aos funcionários e usuários dos serviços, sendo presumível que foram adquiridos com essa finalidade.

Pelo contrário, nas informações prestadas pela reclamada ao Ministério Público do Trabalho em 26/03/2020 (fl. 203), aquela informou que já havia disponibilizado frascos com álcool em gel 70% nos ônibus, não havendo quaisquer provas que desabonem as suas afirmações.

Por essas razões, improcede o pedido da alínea a.

VACINAÇÃO H1N1.

O Sindicato-autor requer que a reclamada seja compelida a fornecer vacinação aos trabalhadores contra a gripe H1N1, tendo em vista que estes mantêm contato direto e em proximidade com centenas de pessoas diariamente, estando mais expostos ao risco de contágio.

A antecipação de tutela em relação ao pleito em questão restou indeferida ao ID. b01d981.

Em defesa, a reclamada sustenta que a vacina da gripe H1N1 não protege contra o coronavírus, sendo que a Secretaria Municipal estava iniciando as vacinações para as pessoas do grupo de risco.

Alega que havia falta da vacina no mercado e que, assim que o Ministério da Saúde elencou o transporte coletivo como serviço essencial, em 16 de abril, contactou a Secretaria de Saúde do Município e conseguiu que todos os funcionários fossem imunizados, o que ocorreu em 23 de abril.

Mais uma vez, tenho que razão assiste à reclamada.

Como se sabe, a vacina da gripe não tem qualquer eficácia em relação ao coronavírus, causador da Covid-19. Ademais, embora seja notório o risco a que estão expostos os trabalhadores do transporte público, não há qualquer ato normativo em sentido amplo que determine o fornecimento da vacina da gripe pelos empregadores. Neste ponto, repiso que não compete ao juiz tomar decisões de cunho sanitário, mas tão somente fazer cumprir as normas emanadas das autoridades competentes.

Como se sabe, a fim de reduzir a ocupação de leitos hospitalares em razão de doenças respiratórias, as autoridades anteciparam o calendário de vacinação da rede pública, que teve início em 23/03/2020. Nesta primeira fase, foram imunizados apenas os idosos e os trabalhadores da saúde.

De outro lado, a corrida pela vacina da gripe acarretou verdadeiro esvaziamento dos estoques da rede privada, fato este noticiado no site da Associação Brasileira das Clínicas de Vacinas (disponível em <https://abcvac.org.br/2020/05/29/o-impacto-da-covid-19-nas-clinicas-de-vacinas/>), nos seguintes termos:

“De acordo com o presidente da Associação, Geraldo Barbosa, a encomendas de vacinas do ano seguinte são feitas entre outubro e novembro do ano anterior. Ou seja, a compra de 2020 não dimensionou a aumento da procura provocado pelo medo do coronavírus. “Nos anos anteriores, sempre houve uma sobra de cerca de 15% das vacinas encomendadas, porque as pessoas não valorizavam a imunização contra a gripe. Por isso, as compras de 2020 foram feitas com base em 2019, quando foram vendidas 8 milhões de doses”, afirma Barbosa. Houve um aumento explosivo da procura pela vacina neste ano a partir da segunda semana de março. “A demanda esperada para três meses ocorreu em 20 dias. Por isso, não deu para vacinar todo mundo que procurou de imediato”, diz o presidente”. (grifei)

Neste panorama, além de a vacina da gripe não oferecer proteção contra o coronavírus, não há qualquer embasamento jurídico ou legal à pretensão do autor, de fornecimento da mesma pela reclamada a todos os empregados.

E ainda que houvesse, é fato notório que o fornecimento de vacinas da gripe estava escasso na rede privada ao tempo do ajuizamento da presente ação. Por fim, embora não estivesse obrigada a fazê-lo, tão logo se mostrou possível, a reclamada forneceu a vacina da gripe aos empregados que tiveram interesse (fls. 381/386).

Por essas razões, improcede o pedido da alínea *b*.

[...]

PASSO FUNDO/RS, 04 de junho de 2020.

[...]

Processo n. 0020220-39.2020.5.04.0662

Cassia Ortolan Grazziotin – Juíza do Trabalho

2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo

Julgamento em 04/06/2020

Processo n. ACPCiv 0020136-81.2020.5.04.0292

[...]

ISTO POSTO:

1. MEDIDAS DE PROTEÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA RECLAMADA EM FACE DA PANDEMIA. DANOS MORAIS COLETIVOS.

Advoga o sindicato-autor que a reclamada atua com descaso com os seus empregados, pois ... seus trabalhadores, integrantes da categoria representada pelo reclamante, são convocados para trabalhar normalmente, sem qualquer orientação e instrução para a proteção de sua saúde. Não são tomadas medidas extraordinárias de proteção e higiene. Não há higienização constante do ambiente de trabalho. Não são fornecidos EPI's, como álcool em gel ou máscaras. E funcionários com sintomas seguem trabalhando normalmente em meio aos demais, com máscaras improvisadas de papel toalha e borracha de dinheiro, sem serem liberados para o repouso e isolamento. ... Buscou em sede de tutela de urgência que a reclamada fosse condenada a ... 1) disponibilizar equipamentos de proteção individual (máscaras e luvas) para cada empregado; 2) disponibilizar e orientar o uso de álcool gel 70%, além de disponibilizar em seus banheiros sabonetes, lenços e toalhas de papel; 3) disponibilizar os equipamentos necessários para o desenvolvimento regular dos trabalhos individualmente para cada trabalhador, devidamente higienizados, orientando que os trabalhadores não devem compartilhar os equipamentos de uso pessoal; 4) manter o ambiente de trabalho sempre limpo e arejado, fazendo limpezas regulares dos postos de trabalho com produtos sanitizantes adequados e seguindo as orientações das autoridades de saúde; 5) orientar de forma clara e efetiva a todos os seus empregados para lavarem as mãos e adotarem medidas de higiene específicas, inclusive com fixação de cartazes nas áreas de circulação, permitindo pausas para tanto; 6) abster-se de descontar as faltas dos trabalhadores por todo o período de enfrentamento emergencial da pandemia de Sars-Cov-2 (COVID-19); 7) providenciar a redução imediata do número de trabalhadores na loja, a fim de diminuir a aglomeração e, conseqüentemente,

minimizar a possibilidade de contato e contágio da doença, de acordo com as orientações das autoridades de saúde; 8) liberar imediatamente do trabalho, sem prejuízo de salário, os funcionários que apresentem quaisquer sintomas da doença e aqueles pertencentes a grupos de risco determinados pelas autoridades de saúde.

À análise.

Face a gravidade da denúncia da inicial, por razões mais do que óbvias – evitar qualquer mascaramento da situação, determinou o Juízo diligência no local, pelo oficial de justiça – que tem FÉ PÚBLICA – para verificar os fatos. E assim noticiou ... O acesso ao interior da loja é limitado pela segurança para evitar aglomerações. Forma-se uma fila extensa do lado externo. Verificou-se que todos os caixas estavam operando. Nos balcões, verificou-se a existência de álcool em gel 70°. Em ato contínuo, compareci no RH da empresa. O local estava com boa ventilação e circulação de ar... Quando lhe foi perguntado sobre a disponibilização de equipamentos de proteção individual (máscaras e luvas) para cada empregado, mostrou-me uma planilha existente no RH, onde cada empregado assina ao retirar esses equipamentos no início da jornada de trabalho. O uso de máscaras e luvas é facultado a cada empregado, não havendo imposição de obrigatoriedade por parte do empregador. São também disponibilizados, nos locais de trabalho, álcool em gel 70%, além de sabonetes, lenços e toalhas de papel nos banheiros e refeitório. Igualmente encontram-se à disposição dos empregados todos os equipamentos necessários para o desenvolvimento regular dos trabalhos individualmente para cada trabalhador, devidamente higienizados, bem como estes são orientados para que não sejam compartilhem os equipamentos de uso pessoal. A empresa mantém manter o ambiente de trabalho sempre limpo e arejado, fazendo limpezas regulares dos postos de trabalho com produtos sanitizantes adequados e seguindo as orientações das autoridades de saúde. Inclusive, o Sr. W. disse que a Vigilância de Saúde tem feito várias inspeções na empresa. No início da jornada de trabalho, em palestra, os empregados são orientados pelo respectivo líder do setor a lavarem as mãos e adotarem medidas de higiene específicas, inclusive com fixação de cartazes nas áreas de circulação, bem como são permitidas pausas para tanto; Observei vários cartazes alertando sobre os sintomas da COVID-19. Conforme o Sr. W. C. M., a empresa absteve-se de descontar as faltas dos trabalhadores por todo o período de enfrentamento emergencial da pandemia de Sars-Cov-2 (COVID-19). São liberados imediatamente do trabalho, sem prejuízo de salário, os funcionários que apresentem quaisquer sintomas da doença e aqueles pertencentes a grupos de risco determinados pelas autoridades de saúde. O [...] dispõe de cartazes com QR Code sobre o COVID-19. O empregado aproxima o telefone celular e, após identificar-se, são feitas perguntas sobre eventuais sintomas da doença que permitem um autoexame. Verificou-se que o [...] S/A providenciou a redução do número de trabalhadores na loja, a fim de diminuir a aglomeração. Quando da diligência

realizada, encontravam-se afastados da empresa 39 (trinta e nove) empregados com atestado médico de afastamento por 14 (catorze) dias e 5 (cinco) empregados com CID 10 – B34.9, que vem sendo utilizado para COVID- 19. A empresa também concedeu férias a 5 (cinco) empregados com doenças prévias que os colocam em situação de risco, bem como liberou do trabalho 5 (cinco) funcionários dos quais 2 (duas) são gestantes e 3 (três), idosos. (grifei).

Ou seja, afora o uso da máscara, que inicialmente não era obrigatório pelas próprias autoridades, todos os demais itens postulados pela entidade sindical estavam devidamente atendidos. E as máscaras estavam à disposição, e não se tratava da apontada na foto de fl. 63. Aliás, justamente para evitar atos de má-fé, é que as diligências deste Juízo são de surpresa, por profissional que detém fé-pública... Impressiona a afirmação ...não pode o poder judiciário assumir o papel de defesa da reclamada. Em momento algum foi facultado ao autor acompanhar a diligência; em momento algum se facultou apresentar “quesitos” a serem investigados; ... A pretensão demonstra que a entidade sindical acredita na ingenuidade deste Juízo. Ora, justamente pelo – dever de imparcialidade – a diligência é de surpresa. Aliás, considerando a gravidade da denúncia, era fácil demais constatar as irregularidades, inclusive pelos próprios clientes.

Em face do certificado, por evidente, o pedido de tutela de urgência foi indeferido e declarado sem objeto, por óbvio, naquele momento processual, já que todas as pretensões estavam atendidas (exceto a que era facultativa). Foge ao razoável que a entidade sindical tenha interpretado a decisão de outra forma. Não se confunda tutela de urgência com mérito, tanto é que o Juízo pode, no curso do processo, revogar uma tutela de urgência ou concedê-la. Repito, tutela de urgência não é o MÉRITO da demanda.

A entidade sindical ainda afirmou ... Soma-se a isto o fato de que a inspeção *in loco* ocorreu apenas uma semana depois do ajuizamento da inicial, quando os fatos narrados indicavam que, já na vigência das exigências legais de controle à pandemia, a reclamada não estaria agindo em conformidade com o previsto nos decretos estadual e municipal.

Face as alegações da entidade sindical, foi determinado pelo Juízo nova diligência (de surpresa, óbvio), e assim foi certificadoCertifico, inicialmente, que havia muitas vagas para o estacionamento de veículos. O supermercado estava com o movimento abaixo do esperado para o final da tarde de uma sexta-feira. O acesso ao interior da loja é limitado pela segurança para evitar aglomerações. Não havia fila de consumidores do lado externo. Para ter acesso ao interior da loja, é necessário, além do uso de máscara, submeter-se ao termômetro digital utilizado pela segurança. Este Servidor, inclusive, submeteu-se à aferição de temperatura corporal. Percorri vários corredores e não vi filas ou aglomeração de pessoas em pontos específicos da loja, como o setor de hortifrutigranjeiros, ou mesmo no acesso aos caixas. Estes encontravam-se

ociosos em função do menor número de consumidores, o que é a tendência atual. Quanto aos caixas, observei que todos possuem uma proteção de acrílico, bem como os seus operadores, além dos demais funcionários, trabalham com máscara e protetor facial, também de acrílico. No acesso aos caixas, observou-se que havia marcação de faixas de distanciamento. Após diligenciar anonimamente pela área de compras, ingressei na área de recursos humanos, onde fui recebido pelo Supervisor D., o qual informou que apenas um funcionário encontra-se afastado com suspeita de Covid-19. E a diligência foi fartamente retratada nos autos (fls. 76 e segs.).

Em definitivo, afastou qualquer dúvida de que a empresa cumpre com todas as obrigações determinadas pelas autoridades competentes, a fim de preservar os funcionários dos riscos da COVID-19, inclusive os clientes. Tivesse a entidade sindical interesse em apurar a verdade dos fatos já que ...vários os trabalhadores a procurar o sindicato-autor pedindo que tomasse providências ... teria sido suficiente comparecer no local, máxime após as informações prestadas pelo Oficial de Justiça – profissional isento, e de confiança do Juízo. Ao contrário, beirando à litigância de má-fé, limitou-se a impugnar a fidedignidade das informações presenciadas *in loco* pelo Oficial de Justiça. Tanto é que após a segunda diligência, a entidade sindical não ousou fazer qualquer oposição das informações narradas e retratadas, tampouco cogitou de outras provas (o que inclusive dispensou a notificação da reclamada para integrar o pólo passivo, evitando, assim, maiores despesas processuais).

Por fim, não deve a entidade sindical desconhecer as inspeções sanitárias que são realizadas habitualmente nesses estabelecimentos, como informado pelo Oficial de Justiça.

Assim sendo, resta julgar improcedente a demanda. Prejudicados os danos morais coletivos.

[...]

SAPUCAIA DO SUL/RS, 01 de junho de 2020.

[...]

Processo n. ACPCiv 0020136-81.2020.5.04.0292

Neusa Libera Lodi – Juíza do Trabalho

2ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul

Julgamento em 01/06/2020

Processo n. TutCautAnt 0020322-86.2020.5.04.0104

[...]

II – NO MÉRITO

PRORROGAÇÃO DO MANDATO – ENTIDADE SINDICAL

Narra o Sindicato autor ter realizado eleições em março do ano de 2016, sendo que a chapa eleita teve como último dia de mandato o dia 30.05.2020. Alega ter planejado a publicação do Edital de Eleições para o final do mês de março do corrente ano, com a realização do pleito nos dias subsequentes, o que não se concretizou em virtude das determinações de isolamento social e demais restrições constantes nas determinações da Organização Mundial de Saúde – OMS, bem como dos órgãos nacionais, estaduais e municipais competentes, para combate e prevenção da pandemia do COVID-19. Sustenta que o chamamento da categoria para a realização das eleições se tornou impraticável, *“pois as medidas de saúde, ainda que transitórias, devem ser observadas pela população como um todo, com a finalidade de frear a propagação e o risco de contágio do vírus”*, de modo que a prorrogação do mandato da atual Diretoria seria a melhor solução, até que o devido processo eleitoral possa ser realizado normalmente, o que só poderá ocorrer após o fim do atual estado de calamidade pública. Em consequência, postula seja determinado por este Juízo a prorrogação do mandato em vigência por mais um ano, ou seja, até 31.05.2021, com o chamamento e realização de novas eleições durante o período, bem como seja determinada a notificação para registro em Cartório de Registros Públicos, para todos os efeitos legais e administrativos, bem como para registro junto ao cadastro de entidades sindicais perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme já apreciado em sede liminar, entendo que a pandemia da COVID-19 se apresenta como a mais grave crise enfrentada pela humanidade desde a Segunda Guerra Mundial, com consequências devastadoras tanto em termos de saúde pública, com o registro de centenas de milhares de mortos ao redor do planeta, como também em termos econômicos, uma vez que as restrições de deslocamento, bem como as recomendações e, em alguns casos, as imposições de isolamento social, já causaram e continuam a causar prejuízos financeiros incalculáveis, com a redução da atividade produtiva e do consumo e, por consequência, um drástico aumento do desemprego.

Com base no estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional, através do Decreto 06/2020, as autoridades estaduais publicaram decretos específicos, inclusive o Modelo de Distanciamento Controlado vigente no Estado, o qual adota medidas restritivas de circulação e aglomeração de pessoas, abertura e funcionamento do comércio, agências bancárias, instituições públicas e privadas, bem como a realização de eventos sociais, esportivos e culturais.

Neste contexto absolutamente excepcional, que impede a possibilidade de reunião de pessoas, a fim de evitar o contágio e a disseminação do vírus, entendo que procede a pretensão do sindicato autor, considerando ainda os

termos da Nota Técnica Conjunta nº 06/2020, emitida pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho e Procuradoria Geral do Trabalho, a qual reputa essencial a adoção de medidas para a proteção do emprego e da ocupação, bem como de sustentabilidade das atividades econômicas das empresas, durante e após os impactos imediatos da pandemia, observando, entre outros pressupostos:

“IX. VIABILIZAR A ULTRANORMATIVIDADE DAS CLÁUSULAS COLETIVAS, observado o diálogo social, por todo o período de adoção das medidas sanitárias, econômicas e sociais para enfrentamento da pandemia da COVID-19, tendo vista as medidas de isolamento social e quarentena determinadas pelos órgãos públicos, por meio de vindicação das respectivas entidades sindicais profissionais ou por iniciativa das organizações de empregadores ou empresas, possibilitado o diálogo social por meios telemáticos; podendo-se dispensar a realização de assembleia, tendo sido a norma coletiva precedida do consentimento do colegiado de trabalhadores quando da sua aprovação;” (grifamos).

Em razão do exposto, a exigência de realização de eleições sindicais em pleno período de isolamento social significaria contrariar todas as recomendações dos órgãos nacionais e internacionais de saúde, expondo de maneira temerária e desnecessária a integridade física de todos os envolvidos, familiares e da comunidade em geral, além de prejudicar a lisura e a transparência de todo o processo eleitoral, ante a impossibilidade de participação efetiva e presencial dos filiados interessados.

Por outro lado, perfilho do entendimento exposto pelo Ministério Público do Trabalho no parecer das fls. 63-67, pelo qual a prorrogação deve se estender somente até o prazo previsto no Decreto Legislativo nº 6/2020, que estendeu os efeitos da calamidade pública decretada em 20.03.2020 até o dia 31.12.2020, o qual deverá ser observado também na hipótese em tela.

Assim, acolho parcialmente a pretensão deduzida na peça de ingresso, para determinar a prorrogação do mandato da atual Diretoria do **SINDICATO DOS EMPREGADOS [...] até o dia 31.12.2020**, sem prejuízo do chamamento de novas eleições neste período, desde que observada a efetiva possibilidade de sua realização, em observância às medidas de proteção determinadas pelo Poder Público e pelos órgãos de saúde competentes.

Rejeito os pedidos de registro em cartórios de registros públicos e junto aos cadastros do Ministério da Justiça e Segurança Pública, atual responsável pelo registro das entidades sindicais, nos termos da Portaria nº 501/2019, cabendo ao próprio Sindicato autor tais providências, bem como dar publicidade

da presente decisão, por meio de publicação nos jornais de maior circulação nos municípios de [...] e de [...], no prazo de dez dias e comprovante nos autos.

ANTE O EXPOSTO, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos constantes na peça de ingresso, para determinar a prorrogação do mandato da atual Diretoria do **SINDICATO [...]** até o dia **31.12.2020**, sem prejuízo do chamamento de novas eleições neste período, desde que observada a efetiva possibilidade de sua realização, em observância às medidas de proteção determinadas pelo Poder Público e pelos órgãos de saúde competentes.

Deverá o sindicato autor dar publicidade à presente decisão, por meio de publicação em jornais de grande circulação em Pelotas e Canguçu, no prazo de dez dias e com comprovante nos autos

[...]

PELOTAS/RS, 18 de junho de 2020.

[...]

Processo n. TutCautAnt 0020322-86.2020.5.04.0104

Ana Ilca Harter Saalfeld – Juíza do Trabalho

4ª Vara do Trabalho de Pelotas

Julgamento em 18/06/2020

Processo n. ACPCiv 0020269-39.2020.5.04.0029

[...]

ISTO POSTO

DAS MEDIDAS REQUERIDAS PELO SINDICATO AUTOR: OBRIGAÇÃO DE FAZER, ESTABELECEER TELETRABALHO.

Em face dos termos da resposta da ré, bem como da comprovação trazida aos autos, entende o Juízo que as medidas requeridas pelo Sindicato autor no sentido de que os empregados fossem alocados em regime de “home office” e dispensados de comparecer no estabelecimento já foram adotadas, do que se impõe manter e confirmar a decisão proferida em sede de tutela provisória, documento Id. 6dd13ca, que abaixo se transcreve:

No início de fevereiro, foi sancionada no Brasil a Lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Em 3 de março, a OMS reforça a necessidade de evitar multidões e sugere o teletrabalho no caso de epidemia. No Brasil

o Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, do Congresso Nacional reconheceu o estado de calamidade pública e a MP 927 refere a situação como de força maior. *Ou seja, no plano legislativo, desde a edição da Lei nº 13.979/2020 a situação de “emergência de saúde pública” é vista como força maior. Em cima desta “força maior”, como força da natureza, independente da ação humana, temos algumas medidas adotadas pelo governo para conter o surto e entre elas a determinação do isolamento social que leva à adoção do Home office ou trabalho remoto.*

Sobre o trabalho dos substituídos ainda refira-se a seguinte legislação municipal, transcrita na inicial:

O Decreto Lei nº20.525, em seu artigo 2º, parágrafo 4º:§ 4ºOs escritórios de contabilidade que não puderem realizar todas as suas atividades imediatamente de forma remota, poderão, até o dia 27 de março de 2020, funcionar com até 30% (trinta por cento) do total de seus empregados de forma presencial.

O Decreto Lei Municipal sob o nº 20.531, dispõe a seguinte determinação: “proíbe o funcionamento de todos os estabelecimentos comerciais, de serviços e industriais, bem como as atividades de construção civil, exceto os estabelecimentos que menciona, para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo Corona vírus (COVID-19) no Município de Porto Alegre, e revoga os Decretos nº 20.516, de 20 de março de 2020, nº 20.521, de 20 de março de 2020, e os artigos1º e 2º do Decreto nº 20.525, de 22 de março de 2020”.

Sendo a principal medida que é requerida pelo sindicato “ home office” e considerando-se este tipo de trabalho adequado para a atividade econômica representada pelo SINDICATO autor, para evitar o fechamento de postos de trabalho, entendo viável o deferimento, com base nas leis acima mencionadas, em caráter liminar, em caráter emergencial, o Home Office para os empregados do setor, nos seguintes termos: “que a reclamada implante o sistema de trabalho chamado de ‘home office’ conforme determina o Decreto Municipal nº 20.534, em seu artigo 8º, no prazo de 5 dias, sob pena do pagamento de multa diária a ser fixada por este Juízo e comunicação ao Ministério Público Estadual e Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis.

Estamos diante de um Estado de emergência e de um Direito de Trabalho de emergência.

Para enfrentar a situação, visando evitar as demissões e amenizar o impacto econômico e social, o governo lançou a Medida Provisória 927/2020, a qual elenca soluções para os empresários enfrentarem a pandemia, dentre elas estão, no art. 3º:

I – o teletrabalho; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados; V – o banco de horas, etc.

Embora a Medida Provisória coloque a possibilidade de teletrabalho como faculdade do empregador, o Decreto Municipal acima mencionado, no caso específico, determina expressamente as atividades de forma remota. Deste modo, a legislação federal deve ser interpretada conjuntamente com a legislação Municipal, para a garantia do direito fundamental à vida, à saúde, de forma conciliada com o direito ao trabalho, ambos direitos fundamentais do trabalhador, à luz dos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal de 88.

Este artigo ficou moderado em sua bilateralidade, pela MP 927, embora, não haja impedimento que os empregados pleiteiem este tipo de trabalho.

O art. 4º da MP 927 qualifica o teletrabalho, de forma já presente, em grandes termos, na CLT, dando autorização unilateral para o empregador adotar esta forma de prestação de serviços, como se transcreve:

...” Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.”

Ou seja, do conjunto normativo e considerando-se o papel essencial constitucionalmente atribuído aos sindicatos, e, exercido legitimamente na prática neste caso, entendem-se válidas as postulações ora formuladas. Sinalise-se que aqui mantiveram-se as partes em postura de paz e resiliência exigidas para o trabalho decente, na situação, conforme bem indica a Resolução 205 da OIT para momentos de crise, conflito e desastres, como respostas às vulnerabilidades acentuadas dos trabalhadores.

Nos termos supra, renovados os fundamentos da decisão liminar, e, considerando-se que, citada a empresa, a mesma refere que cumpriu as obrigações legais tanto constantes da legislação federal, como da esfera estadual, julga-se procedente o pedido de estabelecimento de home office, da letra “a” da inicial, pelo reconhecimento do pedido pela parte. Pelo art. 487, inciso III, letra “a”, do CPC de 2015 há o reconhecimento da procedência do pedido pelo réu quando este se coloca de acordo com a pretensão formulada pelo autor. Nestes termos, restam desprovidos os pedidos sucessivos, visto

que não há trabalho presencial na empresa, restando ao juízo homologar a procedência da ação.

No caso, homologa-se a manutenção da realização do teletrabalho, na modalidade “home office”, enquanto perdurar a pandemia, como obrigação de fazer já cumprida pela ré, diante de sua manifestação expressa.

[...]

PORTO ALEGRE/RS, 14 de abril de 2020.

[...]

Processo n. ACPCiv 0020269-39.2020.5.04.0029

Luciane Cardoso Barzotto – Juíza do Trabalho

29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Julgamento em 14/04/2020

**SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Súmula nº 1

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE INCIDÊNCIA - DL Nº 2.351/87.

No período de vigência do Decreto-Lei nº 2.351/87, a base de incidência do adicional de insalubridade era o piso nacional de salários e não o salário mínimo de referência. *Resolução Administrativa nº 07/92 – Publicada no DOE-RS dia 08 de junho de 1992.*

Súmula nº 2

URP DE FEVEREIRO/89. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 14/95 – Publicada no DOE-RS dia 07 de julho de 1995.*

PAGAMENTO DA URP. É devida a URP de fevereiro de 1989, no percentual de 26,05, fixada pela Portaria Ministerial nº. 354, de 01.12.88, para os meses de dezembro, janeiro e fevereiro de 1989, que foi garantida pelo Decreto-lei 2335/87. *Resolução Administrativa nº 08/1992 – Publicada no DOE-RS de 08 de junho de 1992.*

Súmula nº 3

LEI Nº 8.177/91, ART. 39, § 2º. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o § 2º do art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991. *Resolução Administrativa nº 19/1992 – Publicada no DOE-RS dia 09 de novembro de 1992.*

Súmula nº 4

CONCESSÃO DE MEDIDA CAUTELAR INAUDITA ALTERA PARTE.

Cancelada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada nos dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016.

A concessão de medida cautelar, sem audiência prévia do réu, fora da hipótese de exceção prevista no art. 804 do CPC, atenta contra direito líquido e certo ao devido processo legal e ao contraditório que lhe é inerente. *Resolução Administrativa nº 23/1995 – Publicada no DOE-RS dia 06 de dezembro de 1995.*

Súmula nº 5

REGIME COMPENSATÓRIO. ART. 60 DA CLT. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 03/1999, que aprovou o Enunciado de Súmula nº 7 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Sendo insalubre a atividade é irregular a adoção do regime de compensação de horários sem a licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT recepcionado pela Constituição Federal de 1988. *Resolução Administrativa nº 24/1995 – Publicada no DOE-RS de 06 de dezembro de 1995.*

Súmula nº 6

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 11/2012, disponibilizada no DEJT dos dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada nos dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

A norma do art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal não é auto-aplicável, no que concerne ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. *Resolução Administrativa nº 25/1995 – Publicada no DOE-RS de 06 de dezembro de 1995.*

Súmula nº 7

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. ATIVIDADE INSALUBRE. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 04/2011, em razão do cancelamento da Súmula nº 349 do TST, em 24-05-2011. Disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20-06-2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21-06-2011.*

Desde que facultada, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, é regular a adoção do regime de compensação de horários em atividade insalubre, independentemente da licença prévia de que trata o art. 60 da CLT. *Resolução Administrativa nº 03/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 8

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ILUMINAMENTO. Após a revogação do Anexo nº 4 da NR-15 da Portaria MTb nº 3.214/78, que se operou, de acordo com as disposições do art. 2º, § 2º, da Portaria nº GM/MTPS nº 3.751/90, em 24.02.1991, o iluminamento deficiente deixou de gerar direito ao adicional de insalubridade. *Resolução Administrativa nº 04/1999 publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 9

BANRISUL. INTEGRAÇÃO DO ADI NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 08/2000 – Publicada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de janeiro de 2001.*

O abono de dedicação integral (ADI), devido pelo Bannrisul aos comissionados, integra os proventos de aposentadoria. *Resolução Administrativa nº 05/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 10

HONORÁRIOS PERICIAIS. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Os honorários periciais devem ser atualizados de acordo com a Lei nº 6.899/81, sendo inaplicáveis, dada a sua natureza, os índices de atualização dos débitos trabalhistas. Revisada. *Resolução Administrativa nº 09/2000 – Publicada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de janeiro de 2001.*

Súmula nº 11

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEI Nº 8.666/93. A norma do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 não afasta a responsabilidade subsidiária das entidades da administração pública, direta e indireta, tomadoras dos serviços. *Resolução Administrativa nº 07/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 12

FGTS. PRESCRIÇÃO. A prescrição para reclamar depósitos de FGTS incidentes sobre a remuneração percebida pelo empregado é de 30 (trinta) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho. *Resolução Administrativa nº 08/1999 – Publicada no DOE-RS nos dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 13

CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIOS. (Revisada pela Súmula nº 21). Os débitos trabalhistas correspondentes a salários, cujo pagamento deveria ter sido efetuado até a data limite prevista no parágrafo único do art. 459 da CLT, sofrerão correção monetária a partir do dia imediatamente posterior ao do vencimento (Lei nº 8.177, de 1º.03.1991, art. 39, *caput* e § 1º). *Resolução Administrativa nº 09/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 14

CEEE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DOS EX-SERVIDORES AUTÁRQUICOS. A Lei Estadual nº 3.096/56 (Lei Peracchi) não assegura a igualdade entre os proventos de aposentadoria dos ex-servidores autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica-CEEE e a soma das parcelas de natureza salarial percebidas em atividade. *Resolução Administrativa nº 10/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 15

CEEE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS. A gratificação de férias não integra a complementação dos proventos de aposentadoria dos ex-servidores autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica-CEEE. *Resolução Administrativa nº 11/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 16

CEEE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DOS EX-SERVIDORES AUTÁRQUICOS. As horas extras e as horas de sobreaviso não integram a complementação dos proventos de aposentadoria dos ex-servidores autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica-CEEE. *Resolução Administrativa nº 12/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 17

APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 14/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006.*

A aposentadoria espontânea do empregado extingue o contrato de trabalho. *Resolução Administrativa nº 13/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 18

BANRISUL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. A parcela denominada ‘cheque-rancho’, paga pelo Banrisul aos seus empregados, não integra a complementação dos proventos de aposentadoria. *Resolução Administrativa nº 14/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 19

HORAS EXTRAS. REGISTRO. CONTAGEM MINUTO A MINUTO. *(Revisada pela Súmula nº 23).* O tempo despendido pelo empregado a cada registro no cartão-ponto, quando não exceder de 5 (cinco) minutos, não será considerado para a apuração de horas extras. No caso de excesso de tal limite, as horas extras serão contadas minuto a minuto. *Resolução Administrativa nº 15/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999. Revisão – Resolução Administrativa nº 06/2002, publicada no DOE-RS dia 29-11-2002.*

Súmula nº 20

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 14/2005 – Publicada no DOE-RS dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.*

Na Justiça do Trabalho, somente a assistência judiciária prestada pelo sindicato representante da categoria a que pertence o trabalhador necessitado enseja o direito à percepção de honorários advocatícios, nos termos da Lei nº 5.584/70, artigos 14 a 16, no percentual nunca superior a 15%. *Resolução Administrativa nº 10/2000 – Publicada no DOE - Diário da Justiça nos dias 24, 25 e 26 de janeiro de 2001.*

Súmula nº 21

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. DÉBITOS TRABALHISTAS. REVISÃO DA SÚMULA Nº 13. Os débitos trabalhistas sofrem atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data de seu vencimento, considerando-se esta a prevista em norma legal ou, quando mais benéfica ao empregado, a fixada em cláusula contratual, ainda que tácita, ou norma coletiva. *Resolução Administrativa nº 04/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 22

CEEE. PRIVATIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS SUBSIDIÁRIAS. Os créditos dos empregados da Companhia Estadual de Energia Elétrica que não tiveram seus contratos de trabalho transferidos ou sub-rogados às empresas criadas a partir do processo de privatização são de responsabilidade exclusiva da CEEE. *Resolução Administrativa nº 05/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 23

HORAS EXTRAS. REGISTRO. CONTAGEM MINUTO A MINUTO. REVISÃO DA SÚMULA Nº 19. No período anterior à vigência da Lei nº 10.243, de 19.6.2001, o tempo despendido pelo empregado a cada registro no cartão-ponto, quando não exceder de 5 (cinco) minutos, não é considerado para a apuração de horas extras. No caso de excesso desses limites, as horas extras são contadas minuto a minuto. *Resolução Administrativa nº 06/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 24

FGTS. ATUALIZAÇÃO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 24/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Os valores objeto de condenação em FGTS são atualizados por índices fixados pelo Agente Operador do Fundo. *Resolução Administrativa nº 07/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 25

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. São cabíveis, independentemente de sua previsão no título judicial, resguardada a coisa julgada. *Resolução Administrativa nº 08/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 26

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. Os descontos previdenciários apuram-se mês a mês, incidindo sobre o valor histórico sujeito à contribuição, excluídos os juros de mora, respeitado o limite máximo mensal do salário-de-contribuição, observados as alíquotas previstas em lei e os valores já recolhidos, atualizando-se o valor ainda devido. *Resolução Administrativa nº 09/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 27

DESCONTOS FISCAIS. BASE DE CÁLCULO. (Revisada pela Súmula nº 51), editada pela RA nº 26/2009. Os descontos fiscais incidem, quando do pagamento, sobre o valor total tributável, monetariamente atualizado, acrescido dos juros de mora. *Resolução Administrativa nº 10/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 28

RFFSA. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. As empresas concessionárias são responsáveis pelos direitos trabalhistas dos ex-empregados da Rede Ferroviária Federal S/A cujos contratos de trabalho não foram rescindidos antes da entrada em vigor do contrato de concessão de serviço respectivo, permanecendo a R.F.F.S.A, nessas hipóteses, como responsável subsidiária. *Resolução Administrativa nº 11/2002 – Publicada no DOE-RS no dia 29 de novembro de 2002. Republicada no DOE-RS do dia 02 de dezembro de 2002 por ter havido incorreção relativamente ao número da súmula editada. Resolução Administrativa nº 11/2002 – Publicada no DOE-RS dias 03 e 04 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 29

MUNICÍPIO DE GRAVATAÍ. QÜINQUÊNIOS. LEI Nº 260/86. Os servidores celetistas do Município de Gravataí admitidos antes da Lei Municipal nº 681/91 fazem jus aos quinquênios previstos na Lei Municipal nº 260/86, desde que preenchidos os pressupostos e requisitos nela elencados. *Resolução Administrativa nº 23/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 30

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. VALE-ALIMENTAÇÃO.

Não incide contribuição previdenciária sobre vale ou ticket alimentação quando seu pagamento decorrer de decisão ou acordo judicial, ressalvada a hipótese de que trata a súmula nº 241 do TST. *Resolução Administrativa nº 25/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 31

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. VALE-TRANSPORTE INDENIZADO.

Não incide contribuição previdenciária sobre o vale-transporte indenizado em decorrência de decisão ou acordo judicial. *Resolução Administrativa nº 26/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 32

RECURSO. CONHECIMENTO. LEI Nº 9.800/99. É válida a comprovação do instrumento de mandato, do pagamento das custas e do recolhimento do depósito recursal respectivo, via fac-símile dirigido ao juízo, desde que apresentados os originais no prazo legal. *Resolução Administrativa nº 27/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 33

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. LIDE ENTRE SINDICATO PATRONAL E INTEGRANTE DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONÔMICA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO.

Cancelada pela Resolução Administrativa nº 12/2005 – Publicada no DOE-RS nos dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005. Incompetência da Justiça do Trabalho. *Resolução Administrativa nº 07/2004 – Publicada no DOE-RS dos dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 34

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. CONTRATO DE TRABALHO.

Cancelada pela Resolução Administrativa nº 15/2005 – Publicada no DOE-RS dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.

A Justiça do Trabalho é incompetente para conhecer e julgar acerca de incidência previdenciária sobre parcelas concernentes ao contrato de trabalho e não objeto de provimento condenatório. *Resolução Administrativa nº 08/2004 – Publicada no DOE-RS dos dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 35

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. A ausência de submissão de qualquer demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia, não autoriza a extinção do processo sem julgamento do mérito. *Resolução Administrativa nº 09/2004 – Publicada no DOE-RS dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 36

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. PLANOS ECONÔMICOS. EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. DIFERENÇAS DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DE 40%. Responsabilidade-Prescrição-Interesse processual. I - É do empregador a responsabilidade pelo pagamento da diferença de 40% do FGTS decorrente da aplicação sobre o saldo da conta vinculada dos índices expurgados pelos Planos Econômicos e reconhecidos ao trabalhador. II - O prazo prescricional para reclamar as diferenças da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS corrigido pelos índices dos expurgos inflacionários e reconhecidos ao trabalhador após a extinção do contrato conta-se a partir da data em que as diferenças do FGTS forem disponibilizadas ao trabalhador, seja por decisão judicial, seja pela adesão de que trata a Lei Complementar nº 110/2001, neste último caso da primeira parcela ou parcela única. III - Tratando-se a indenização compensatória de 40% de direito acessório, para fins de reclamar as diferenças decorrentes da incidência sobre o FGTS corrigido pelos índices dos expurgos inflacionários, deve o trabalhador comprovar nos autos a disponibilização das aludidas diferenças, sob pena de extinção do processo, sem julgamento do mérito. *Resolução Administrativa nº 10/2004 – Publicada no DOE-RS dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 37

HONORÁRIOS DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. BASE DE CÁLCULO. Os honorários de assistência judiciária são calculados sobre o valor bruto da condenação. *Resolução Administrativa nº 15/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 38

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO OU SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Constituído-se o intervalo intrajornada em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que autoriza sua supressão ou redução, neste caso quando não observado o disposto no parágrafo 3º do art. 71 da CLT. *Resolução Administrativa nº 16/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 39

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO. DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS. Nos acordos em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas objeto da conciliação, a contribuição previdenciária incide sobre o valor total acordado, não se admitindo a mera fixação de percentual de verbas remuneratórias e indenizatórias. *Resolução Administrativa nº 17/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 40

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO. PARCELAS NÃO POSTULADAS. PROPORCIONALIDADE. Na fase de conhecimento, a inclusão no acordo de parcelas não postuladas ou a não-observância da proporcionalidade entre as parcelas de natureza remuneratória e indenizatória objeto da ação, não caracterizam, necessariamente, simulação ou fraude à lei. *Resolução Administrativa nº 18/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 41

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO SEM VÍNCULO DE EMPREGO. Incide contribuição previdenciária, observada a alíquota própria, quando firmado acordo sem reconhecimento de vínculo empregatício, mas com prestação de trabalho e o tomador for empresa ou a ela equiparada na condição de contribuinte individual na forma do parágrafo único do art. 15 da Lei nº 8.212/91. *Resolução Administrativa nº 19/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 42

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÕES IONIZANTES. Devido. *Resolução Administrativa nº 13/2005 – Publicada no DOE-RS dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.*

Súmula nº 43

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. *(Revisada pela Súmula nº 49, editada pela R.A. nº 14/2009).* Não incide a contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. *Resolução Administrativa nº 11/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006.*

Súmula nº 44

FAZENDA PÚBLICA. EMBARGOS À EXECUÇÃO. PRAZO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 18/2009, disponibilizada no DOE-RS dias 07, 08 e 09 de outubro de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 08, 09 e 13 de outubro de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

O prazo para a propositura de embargos à execução pelos entes públicos, no Processo do Trabalho, é de cinco dias, nos termos do artigo 884 da CLT. *Resolução Administrativa nº 12/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006.*

Súmula nº 45

ECT. DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. ISENÇÃO. PRAZO EM DOBRO PRA RECORRER. A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT se equipara à Fazenda Pública no que diz respeito às prerrogativas previstas no

Decreto-Lei 779/69, tendo prazo em dobro para recorrer, assim como estando dispensada da realização do depósito recursal e do recolhimento das custas processuais. *Editada pela Resolução Administrativa nº 13/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006. Redação alterada pela Resolução Administrativa nº 10/2012, disponibilizada no DEJT dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

Súmula nº 46

EMBARGOS DE TERCEIRO. PRAZO. No processo do trabalho aplica-se o artigo 675 do CPC. *Resolução Administrativa nº 12/2007 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de outubro de 2007. Alterada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 47

MULTAS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. O tomador de serviços é subsidiariamente responsável pelas multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, inclusive se for ente público. *Resolução Administrativa nº 13/2007 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de outubro de 2007.*

Súmula nº 48

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. AUXILIAR E TÉCNICO DE ENFERMAGEM. POSSIBILIDADE. A ausência de habilitação formal como Técnico de Enfermagem, por si só, não é óbice ao pleito de equiparação salarial, diferenças salariais por desvio de função ou 'plus' salarial formulado por Auxiliares de Enfermagem. *Resolução Administrativa nº 13/2009 disponibilizada no DOE-RS dias 19, 20 e 21 de agosto de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 20, 21 e 24 de agosto de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

Súmula nº 49

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. *(Revisa a Súmula nº 43 e Revisada pela Súmula nº 80).* Incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. *Resolução Administrativa nº 14/2009, disponibilizada no DOE-RS dias 19, 20 e 21 de agosto de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 20, 21 e 24 de agosto de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

Súmula nº 50

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Fixada a indenização por dano moral em valor determinado, a correção monetária flui a partir da data em que prolatada a decisão, sob o

pressuposto de que o *quantum* se encontrava atualizado naquele momento. *Resolução Administrativa nº 15/2009. Disponibilizada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de agosto de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 25, 26 e 27 de agosto de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

Súmula nº 51

DESCONTOS FISCAIS. BASE DE CÁLCULO. *(Revisa a Súmula nº 27 e revisada pela Súmula nº 53).* Os descontos fiscais incidem, quando do pagamento, sobre o valor total tributável, monetariamente atualizado, excluídos os juros de mora. *Revisada pela Súmula nº 53, editada pela Resolução Administrativa nº 03/2011. Resolução Administrativa nº 26/2009 disponibilizada no DOE-RS dias 17, 18 e 21 de dezembro de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 18, 21 e 22 de dezembro de 2009.*

Súmula nº 52

JUROS DE MORA. BASE DE CÁLCULO. Os juros de mora incidem sobre o valor da condenação, corrigido monetariamente, após a dedução da contribuição previdenciária a cargo do exequente. *Resolução Administrativa nº 02/2011 disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20-06-2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21-06-2011.*

Súmula nº 53

DESCONTOS FISCAIS. JUROS DE MORA. BASE DE CÁLCULO. *(Revisa a Súmula nº 51).* Os juros de mora sobre o crédito trabalhista não integram a base de cálculo dos descontos fiscais. *Revisa a Súmula nº 51, aprovada pela Resolução Administrativa nº 26/2009. Resolução Administrativa nº 03/2011 disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20-06-2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21-06-2011.*

Súmula nº 54

JUROS DE MORA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Os juros de mora sobre a indenização por dano moral incidem a partir da data do ajuizamento da ação, aplicando-se a regra do art. 883 da CLT. *Resolução Administrativa nº 12/2012 disponibilizada no DEJT dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

Súmula nº 55

REAJUSTES SALARIAIS. LEI ESTADUAL Nº 10.395/95. INAPLICABILIDADE AOS EMPREGADOS DAS FUNDAÇÕES MANTIDAS PELO PODER PÚBLICO. Os reajustes salariais previstos na Lei Estadual nº 10.395/95 não se aplicam aos empregados de fundações de natureza jurídica pública ou privada

mantidas pelo Poder Público Estadual, exceto as autarquias fundacionais. *Resolução Administrativa nº 13/2012 disponibilizada no DEJT dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

Súmula nº 56

LITISPENDÊNCIA. AÇÃO COLETIVA E AÇÃO INDIVIDUAL. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. A ação proposta pelo sindicato, como substituto processual, não induz litispendência em relação à ação individual, à luz do art. 104 do Código de Defesa do Consumidor. *Resolução Administrativa nº 24/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 57

HIPOTECA JUDICIÁRIA. A constituição de hipoteca judiciária, prevista no artigo 495 do CPC, é compatível com o processo do trabalho. *Resolução Administrativa nº 25/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013. Alterada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 58

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida em juízo não afasta o direito à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 26/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 59

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. É indevida a multa do art. 477, § 8º, da CLT quando o valor líquido devido pela extinção do contrato de trabalho for disponibilizado ao empregado por meio de depósito em conta-corrente dentro do prazo previsto no § 6º do referido dispositivo legal, ainda que a assistência prevista no § 1º ocorra em data posterior. *Resolução Administrativa nº 27/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 60

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE QUÍMICO FENOL. A exposição cutânea ao agente químico fenol, de avaliação qualitativa, gera insalubridade em grau máximo. *Resolução Administrativa nº 28/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 61

HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 31/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 26, 27 e 28.09.2017, considerada publicada nos dias 27, 28 e 29.09.2017. Atendidos os requisitos da Lei 1.060/50, são devidos os honorários de assistência judiciária gratuita, ainda que o advogado da parte não esteja credenciado pelo sindicato representante da categoria profissional. Resolução Administrativa nº 13/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 62

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de insalubridade permanece sendo o salário mínimo nacional enquanto não sobrevier lei dispendo de forma diversa, salvo disposição contratual ou normativa prevendo base de cálculo mais benéfica ao trabalhador. *Resolução Administrativa nº 14/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 63

INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. CONCESSÃO PARCIAL. A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada assegura ao empregado o pagamento integral do intervalo mínimo legal, e não apenas do período suprimido, na forma do art. 71, § 4º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 15/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 64

REFLEXOS DE HORAS EXTRAS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E FERIADOS. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA. O aumento do valor dos repousos semanais remunerados e feriadados, decorrente da integração de horas extras habituais, não repercute no cálculo de outras parcelas que têm como base a remuneração mensal. *Resolução Administrativa nº 16/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 65

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. A regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 17/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015 e considerada publicada nos dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 66

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. UTILIZAÇÃO DE FONES DE OUVIDO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 28/2017 Disponibilizada no DEJT nos dias 22, 23 e 24.08.2017, considerada publicada nos dias 23, 24 e 25.08.2017.*

A atividade com utilização constante de fones de ouvido, tal como a de operador de teleatendimento, é passível de enquadramento no Anexo 13 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego. *Resolução Administrativa nº 18/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015. Alterada pela Resolução Administrativa nº 16/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.06.2016.*

Súmula nº 67

REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. ATIVIDADE INSALUBRE. É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT. No caso de regime de compensação horária semanal, será devido apenas o adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas. *Resolução Administrativa nº 19/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015. Alterada pela Resolução Administrativa nº 10/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, e considerada publicada nos dias 18,19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 68

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. PROGRAMA DE AUXÍLIO À ALIMENTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL - PAAS. A instituição do PAAS previsto na Lei Municipal 4.307/2014 depende de sua prévia formalização e operacionalização pelo Poder Executivo, não havendo exigibilidade imediata do valor previsto.

Resolução Administrativa nº 20/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.

Súmula nº 69

TERMO DE CONCILIAÇÃO LAVRADO EM COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFICÁCIA. EFEITOS. O termo de conciliação lavrado em comissão de conciliação prévia tem eficácia liberatória restrita aos valores das parcelas expressamente nele discriminadas, não constituindo óbice à postulação, em juízo, de diferenças dessas mesmas parcelas. *Resolução Administrativa nº 21/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 70

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. PROMOÇÕES POR MÉRITO. INVIABILIDADE DO RECONHECIMENTO EM JUÍZO. As promoções por merecimento da Caixa Econômica Federal, conforme o disposto na OC DIRHU 009/88, não têm a idêntica forma de implementação das promoções por antiguidade, pelo decurso do tempo, sendo dependentes de prévia avaliação da chefia do trabalhador. *Resolução Administrativa nº 22/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 71

TRABALHADOR BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. ADICIONAL DE RISCO DE VIDA PREVISTO EM NORMA COLETIVA DA CATEGORIA DOS VIGILANTES. O trabalhador bancário que faça o transporte de valores sem se enquadrar na hipótese de que trata o art. 3º, II, da Lei nº 7.102/83, não tem direito ao adicional de risco de vida previsto em normas coletivas da categoria dos vigilantes. *Resolução Administrativa nº 28/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 72

EMPRESA WALMART BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DE EMPREGADO. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. A norma interna denominada 'Política de Orientação para Melhoria', instituída pela empregadora e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim, de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego. *Resolução Administrativa nº 29/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 73

HORAS EXTRAS. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO. As horas extras pagas no curso do contrato de trabalho podem ser deduzidas daquelas objeto de condenação judicial pelo critério global de apuração, sem limitação ao mês de competência, e o critério deve ser definido na fase de conhecimento do processo. *Resolução Administrativa nº 30/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 74

GENERAL MOTORS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DO PERCENTUAL DE 16,66% AO SALÁRIO DO EMPREGADO HORISTA POR FORÇA DE NORMA COLETIVA. A inclusão do valor dos repousos

remunerados ao salário do empregado horista da General Motors, em percentual fixo de 16,66%, definido por meio de negociação coletiva, não é ilegal e não configura salário complessivo. *Resolução Administrativa nº 31/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 75

MULTA DO ARTIGO 523, § 1º, DO CPC. *Cancelada pela Resolução Administrativa 10/2019. Disponibilizada no DEJT dias 25, 26 e 27 de junho de 2019, considerada publicada dias 26, 27 e 28 de junho de 2019.*

A multa de que trata o artigo 523, § 1º, do CPC é compatível com o processo do trabalho, e a definição quanto à sua aplicação efetiva deve ocorrer na fase de cumprimento da sentença. *Resolução Administrativa nº 32/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015. Alterada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 76

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. ACUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. O pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade encontra óbice no artigo 193, § 2º, da CLT, o qual faculta ao empregado o direito de optar pelo adicional mais favorável. Inexistência de violação aos incisos XXII e XXIII, do artigo 7º, da Constituição. *Resolução Administrativa nº 33/2015 Disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 77

FÉRIAS. FRACIONAMENTO. REGULARIDADE. SITUAÇÃO EXCEPCIONAL. O fracionamento das férias, em períodos não inferiores a 10 (dez) dias, é válido, ainda que não demonstrada a excepcionalidade a que alude o artigo 134, § 1º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 34/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 78

TRABALHADOR BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O trabalhador bancário que faça o transporte de valores sem se enquadrar na hipótese de que trata o art. 3º, II, da Lei n.º 7.102/83, sofre abalo psicológico decorrente da atividade de risco e faz jus à indenização por

dano moral. *Resolução Administrativa nº 35/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 79

INTERVALO INTRAJORNADA DE UMA HORA. FRUIÇÃO PARCIAL. DIFERENÇA DE POUCOS MINUTOS PARA COMPLETAR UMA HORA A CADA REGISTRO DIÁRIO DE PONTO. *Cancelada pela Resolução Administrativa 11/2019. Disponibilizada no DEJT dias 25, 26 e 27 de junho de 2019, considerada publicada dias 26, 27 e 28 de junho de 2019.*

Aplica-se aos intervalos intrajornada de uma hora, por analogia, a regra do artigo 58, § 1º, da CLT, de modo que, dentro da margem de minutos diários ali estabelecida, exime-se o empregador do pagamento da remuneração de que trata o artigo 71, § 4º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 36/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 80

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. *(Revisa a Súmula nº 49). Não incide a contribuição previdenciária sobre o aviso-prévio indenizado. Resolução Administrativa nº 37/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 81

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ACIDENTE DO TRABALHO. GARANTIA NO EMPREGO DO ARTIGO 118 DA LEI 8213/91. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DO ITEM III DA SÚMULA Nº 378 DO TST. A garantia no emprego de que trata o artigo 118 da Lei 8213/91, é aplicável aos contratos de trabalho por prazo determinado, mesmo em situações ocorridas antes da inserção do item III à Súmula 378 do TST, ocorrida em 27.09.2012. *Resolução Administrativa nº 38/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 82

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. RETENÇÃO INJUSTIFICADA PELO EMPREGADOR. DANO MORAL. A retenção injustificada da Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, por período superior ao previsto nos arts. 29 e 53 da CLT, é causa de dano moral *in re ipsa*. *Resolução Administrativa nº 46/2015 Disponibilizada no DEJT dias 20, 23 e 24.11.2015 e considerada publicada nos dias 23,24 e 25.11.2015.*

Súmula nº 83

EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização. *Resolução Administrativa nº 47/2015. Disponibilizada no DEJT dias 20, 23 e 24.11.2015, considerada publicada nos dias 23, 24 e 25.11.2015.*

Súmula nº 84

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BENEFÍCIO PAGO DIRETAMENTE PELO EMPREGADOR. COMPETÊNCIA.

I – É competente a Justiça do Trabalho para julgar pretensão relativa a diferenças de complementação de aposentadoria paga diretamente pelo empregador, e não por entidade de previdência privada.

II – Não se enquadra no entendimento contido nesta súmula a complementação de aposentadoria paga pela União aos ex-empregados da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. – TRENSURB.

Resolução Administrativa nº 11/2016 Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016. Alterada pela Resolução Administrativa nº 33/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 26, 27 e 28.09.2017, considerada publicada nos dias 27, 28 e 29.09.2017.

Súmula nº 85

CONTRATO NULO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. EFEITOS. A contratação para emprego público, sem prévia aprovação em concurso público, é vedada pelo art. 37, II e § 2º, da Constituição Federal, somente conferindo ao trabalhador o direito ao pagamento da contraprestação pactuada em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, conforme definido pelo STF no julgamento do RE 705140/RS, ocorrido em 28.08.2014, com repercussão geral. *Resolução Administrativa nº 12/2016. Disponibilizada no DEJT nos dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 86

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DESCONTOS. NÃO FILIADO. A contribuição assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo. *Resolução Administrativa nº 13/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30, 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 87

FUNDAÇÕES DE SAÚDE COM PERSONALIDADE JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO MANTIDAS PELO PODER PÚBLICO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SEM FINS LUCRATIVOS. PRERROGATIVAS PROCESSUAIS DA FAZENDA PÚBLICA. As fundações de saúde que, embora com personalidade jurídica de direito privado, sejam mantidas pelo Poder Público e prestem serviços sem fins lucrativos gozam das prerrogativas processuais da Fazenda Pública. *Resolução Administrativa nº 14/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 88

RESOLUÇÃO DO CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS. Coexistindo convenção e acordo coletivo de trabalho, prevalecerá o instrumento normativo cujo conteúdo, em seu conjunto, seja mais favorável ao empregado. Cotejo das normas coletivas com interpretação sistemática, observando-se a Teoria do Conglobamento. *Resolução Administrativa 24/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 89

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. VANTAGENS PESSOAIS. ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO PROMOVIDA PELO PCS/98. A supressão da parcela correspondente à gratificação da função de confiança da base de cálculo das vantagens pessoais (códigos 062 e 092), promovida pelo PCS/1998, configura alteração contratual lesiva aos empregados da CEF (CLT, art. 468). *Resolução Administrativa nº 25/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 90

BANCO DO BRASIL. ANUÊNIOS. PRESCRIÇÃO. A pretensão relativa à supressão dos anuênios do Banco do Brasil está sujeita à prescrição parcial. *Resolução Administrativa nº 26/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 91

PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA A ELE EQUIPARADA. Aplica-se o prazo prescricional previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal à pretensão de pagamento de indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a ele equiparada ocorridos após a edição da Emenda Constitucional

nº 45/2004. *Resolução Administrativa nº 27/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 92

TRABALHO NOTURNO. PRORROGAÇÃO. REDUÇÃO DA HORA NOTURNA. Reconhecido o direito ao adicional noturno para as horas prorrogadas após as 5h da manhã, também deve ser observada a redução da hora noturna para essas horas. *Resolução Administrativa nº 28/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 93

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional. *Resolução Administrativa nº 29/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 94

TRENSURB. VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. INTEGRAÇÃO INDEVIDA. O benefício previsto em norma coletiva, com a participação do empregado em seu custeio, possui natureza indenizatória, sendo indevida a integração ao salário. *Resolução Administrativa nº 36/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 95

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. INCORPORAÇÃO DE VALORES PAGOS A TÍTULO DE HORAS EXTRAS SEM O CORRESPONDENTE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. É cabível a incorporação ao salário dos trabalhadores do Município de Uruguaiana do valor de horas extras pago com habitualidade e sem o correspondente trabalho extraordinário. *Resolução Administrativa nº 37/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 96

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO. ALTERAÇÃO DE ENQUADRAMENTO. LEI MUNICIPAL Nº 4.111/2012. O reenquadramento dos profissionais do magistério (coeficiente e nível), instituído pela Lei Municipal nº 4.111/2012, não implica alteração

contratual lesiva. *Resolução Administrativa nº 38/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 97

FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. TERÇO CONSTITUCIONAL PAGO NO PRAZO. O pagamento da remuneração relativa às férias fora do prazo legal resulta na incidência da dobra, excluído o terço constitucional quando este for pago tempestivamente. *Resolução Administrativa nº 39/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 98

LAVAGEM DO UNIFORME. INDENIZAÇÃO. O empregado faz jus à indenização correspondente aos gastos realizados com a lavagem do uniforme quando esta necessitar de produtos ou procedimentos diferenciados em relação às roupas de uso comum. *Resolução Administrativa nº 40/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 99

GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. A recusa injustificada da empregada gestante à proposta de retorno ao trabalho afasta o direito à indenização do período da garantia de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, a partir da recusa. *Resolução Administrativa nº 41/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 100

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS - SERPRO. PRÊMIO-PRODUTIVIDADE. PRESCRIÇÃO. É total a prescrição da pretensão relativa ao pagamento do prêmio-produtividade aos empregados do SERPRO, o qual era previsto originalmente no art. 12 da Lei 5.615/70, mas deixou de ser pago aos empregados em 1979, e não mais foi assegurado por lei a partir de 27.05.1998, com a publicação da Lei 9.649/1998. *Resolução Administrativa nº 43/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 101

ADICIONAL NOTURNO. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL POR NORMA COLETIVA PARA EQUIPARAR A DURAÇÃO DA HORA NOTURNA À DIURNA. É válida a norma coletiva que majora proporcionalmente o percentual

do adicional noturno para fins de equiparar a duração da hora noturna, prevista no art. 73, § 1º, da CLT, à duração da hora diurna de 60 minutos. *Resolução Administrativa nº 44/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 102

RECURSO ORDINÁRIO. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA. CUSTAS PROCESSUAIS. Havendo condenação solidária ou subsidiária, o recolhimento das custas processuais por um dos recorrentes aproveita aos demais, independentemente de aquele que efetuou o recolhimento pedir a exclusão da lide. *Resolução Administrativa nº 45/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 103

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA.

I - Empregados admitidos antes do acordo coletivo de 1987. Natureza salarial.
II - Empregados admitidos após o acordo coletivo de 1987 e antes da adesão da CEF ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Natureza indenizatória.
III - Empregados admitidos após a adesão ao PAT. Natureza indenizatória.
Resolução Administrativa nº 47/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.

Súmula nº 104

ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O atraso reiterado no pagamento dos salários gera presunção de dano moral indenizável ao empregado. *Resolução Administrativa nº 49/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 105

MUNICÍPIO DE ALVORADA. PROGRAMA DE SAÚDE DA FAMÍLIA. LEI MUNICIPAL Nº 1.158/2001. BOLSA-ENSINO. Atendidos os requisitos previstos na Lei Municipal 1.158/2001, é devida aos empregados públicos do Município de Alvorada a parcela "Bolsa-ensino", excetuando-se os Agentes Comunitários de Saúde, no período anterior à alteração promovida pela Lei Municipal 2.612/2013. *Resolução Administrativa nº 50/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 106

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. COMPLEMENTO TEMPORÁRIO VARIÁVEL DE AJUSTE DE MERCADO. REAJUSTES NORMATIVOS. A parcela CTVA, por ser variável e resultante da diferença entre o Piso de Referência de Mercado e a remuneração do empregado, não sofre incidência direta de reajustes previstos em norma coletiva. *Resolução Administrativa nº 51/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 107

ACORDO JUDICIAL COM QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRETENSÕES INDENIZATÓRIAS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. COISA JULGADA. A quitação do contrato de trabalho em acordo judicial firmado em ação anterior, ainda que sem qualquer ressalva, não faz coisa julgada material em relação a pretensões indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a este equiparada, não deduzidas naquela ação. *Resolução Administrativa nº 52/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 108

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CARGOS COMISSIONADOS COM PREVISÃO DE OPÇÃO POR JORNADA DE 6 OU DE 8 HORAS. COMPENSAÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL TRANSITÓRIA Nº 70 DA SDI-I DO TST. É inviável a compensação da diferença entre a gratificação de função paga para os mesmos cargos comissionados, com jornada de 6 ou de 8 horas, conforme opção do empregado, prevista de forma expressa no Plano de Cargos Comissionados da Caixa para funções técnicas e administrativas, com a 7ª e 8ª horas reconhecidas judicialmente como horas extras, pois a natureza jurídica das parcelas é diversa. *Resolução Administrativa nº 53/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 109

MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. LEI MUNICIPAL Nº 2.488/2002. CARGA HORÁRIA. APLICABILIDADE AOS EMPREGADOS PÚBLICOS MUNICIPAIS. A carga horária prevista no artigo 2º da Lei Municipal nº 2.488/2002 aplica-se aos empregados públicos municipais. *Resolução Administrativa nº 54/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 110

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. JUSTA CAUSA. É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT nos casos em que é afastada em juízo a justa causa para a despedida do empregado, com a conversão em dispensa imotivada. *Resolução Administrativa nº 55/2016 Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 111

EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE DECISÃO PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. COMPETÊNCIA. É facultado o ajuizamento no foro do domicílio do exequente de execução individual de decisão proferida em ação coletiva, nos termos do art. 98, § 2º, inciso I, combinado com o art. 101, inciso I, ambos do Código de Defesa do Consumidor. *Resolução Administrativa nº 56/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 112

COMPANHIA ESTADUAL DE SILOS E ARMAZÉNS - CESA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PROMOÇÕES. PRESCRIÇÃO. É total a prescrição da pretensão de diferenças de complementação de aposentadoria decorrente de alegada incorreção no percentual das promoções, cujas diferenças salariais já estavam alcançadas pela prescrição à época da propositura da ação. *Resolução Administrativa nº 57/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 113

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. MAGISTÉRIO. PERÍODO DE FÉRIAS. REDUÇÃO. A redução do período de férias de 60 (sessenta) para 45 (quarenta e cinco) dias anuais promovida pela Lei Municipal nº 4.111/2012 não alcança os professores contratados durante a vigência da Lei Municipal nº 1.781/1985. *Resolução Administrativa nº 66/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 114

EMPREGADO PÚBLICO. CUMULAÇÃO DE PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO INCORPORADA COM NOVA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. O empregado público que tem incorporada aos seus vencimentos uma gratificação de função não mais exercida (Súmula nº 372, item I, do TST) não pode receber cumulativamente o pagamento de nova gratificação de função, de forma integral, tendo em vista a vedação contida no art. 37, incisos

XIV, XVI e XVII, da Constituição da República, caso em que ele deverá optar por uma das gratificações. *Resolução Administrativa nº 67/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 115

MUNICÍPIO DE ESTEIO. TRIÊNIOS. REDUÇÃO DO PERCENTUAL POR LEI MUNICIPAL. O percentual de cálculo dos triênios, reduzido pela Lei Municipal nº 3.035/2000, só tem eficácia sobre os contratos de trabalho iniciados após a vigência da Lei, configurando alteração contratual lesiva com relação aos iniciados anteriormente. *Resolução Administrativa nº 68/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 116

MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. CESTA BÁSICA PREVISTA EM LEI MUNICIPAL. A cesta básica fornecida pelo Município de Sapucaia do Sul, nos termos estabelecidos no artigo 4º, §§ 1º e 2º, da Lei Municipal nº 2.581/2003, renovado nas leis de revisão salarial dos anos de 2004 e 2005, e que deixou de ser concedida em 2006 por força da Lei Municipal nº 2.858/2006, não se incorpora ao salário em virtude de seu caráter temporário e assistencial. *Resolução Administrativa nº 70/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 117

REGIME DE TRABALHO 12 X 36. VALIDADE. É válida a escala de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, quando esta for autorizada por lei, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. *Resolução Administrativa nº 11/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, considerada publicada nos dias 18, 19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 118

MUNICÍPIO DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. INCORPORAÇÃO AOS VENCIMENTOS. É válida a incorporação dos anuênios aos vencimentos básicos dos servidores implementada pela Lei Municipal nº 6.051/2011. *Resolução Administrativa nº 12/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, considerada publicada nos dias 18, 19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 119

MUNICÍPIO DE PASSO FUNDO. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A base de cálculo do adicional de insalubridade prevista na Lei Complementar nº 203/2008 é aplicável aos empregados públicos do Município de Passo Fundo. *Resolução Administrativa nº 13/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, considerada publicada nos dias 18, 19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 120

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL TRABALHADO. A exigência de trabalho durante a proporcionalidade do aviso-prévio é nula, sendo devida a indenização do período de que trata a Lei nº 12.506/2011. *Resolução Administrativa nº 30/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 26, 27 e 28.09.2017, considerada publicada nos dias 27, 28 e 29.09.2017.*

Súmula nº 121

SUPRESSÃO OU ALTERAÇÃO DO PAGAMENTO DE COMISSÕES. PRESCRIÇÃO. Sujeita-se apenas à prescrição parcial a pretensão relativa às diferenças decorrentes de supressão ou alteração do pagamento de comissões. *Resolução Administrativa nº 35/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 122

PRÊMIOS PELO ATINGIMENTO DE METAS. NÃO APLICAÇÃO DA SÚMULA 340 DO TST. A limitação ao adicional de horas extras estabelecida na Súmula 340 do TST não se aplica aos casos em que o empregado recebe prêmios pelo atingimento de metas. *Resolução Administrativa nº 36/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 123

POLO PETROQUÍMICO DE TRIUNFO. HORAS DE TRANSBORDO. LEI nº 5.811/1972. Não se considera à disposição do empregador, nos termos da Súmula nº 429 do TST, o tempo que os trabalhadores do Polo Petroquímico de Triunfo com contratos regidos pela Lei n.º 5.811/72 levam em atividade de transbordo. *Resolução Administrativa nº 37/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 124

FÉRIAS COLETIVAS. NÃO OBSERVÂNCIA DO § 2º DO ART. 139 DA CLT. A não observância do § 2º do artigo 139 da CLT, quanto à necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho para a concessão de férias coletivas,

não implica o pagamento em dobro do período de férias concedido, configurando apenas infração administrativa. *Resolução Administrativa nº 38/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 125

APOSENTADORIA COMPULSÓRIA. EMPREGADO PÚBLICO. A aposentadoria compulsória, prevista no artigo 40, § 1º, inciso II, da Constituição da República, aplica-se aos servidores titulares de cargos efetivos, não abrangendo os empregados públicos. *Resolução Administrativa nº 39/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 126

BANCO DO BRASIL. ANUÊNIOS. ORIGEM. SUPRESSÃO.

I - Os anuênios pagos aos empregados do Banco do Brasil admitidos até 31.08.1983 possuem origem em norma regulamentar, condição que aderiu aos contratos de trabalho, sendo nula sua supressão, por esta violar o disposto no artigo 468 da CLT. II - Para os empregados admitidos a partir de 1º.09.1983, os anuênios possuem amparo em norma coletiva, não sendo possível o cômputo de novos anuênios a partir de 1º.09.1999, por força do Acordo Coletivo que suprimiu a vantagem. *Resolução Administrativa nº 40/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 127

INTERVALO INTERSEMANAL DE 35 HORAS. NÃO OBSERVÂNCIA. TRABALHO EM DIA DESTINADO AO REPOUSO. O desrespeito ao intervalo intersemanal de 35 horas (arts. 66 e 67 da CLT) dá ao empregado o direito de receber pelas horas suprimidas, com adicional de 50%, independentemente do direito de receber em dobro pelas horas trabalhadas no dia destinado ao repouso semanal. *Resolução Administrativa nº 41/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 128

MUNICÍPIO DE PELOTAS. MAGISTÉRIO. PISO SALARIAL. LEI Nº 11.738/08. A parcela “incentivo” não se inclui no conceito de vencimento básico inicial do professor para fins de consideração do piso nacional instituído pela Lei nº 11.738/2008. *Resolução Administrativa nº 43/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 129

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ASSISTÊNCIA SINDICAL. A assistência sindical prevista no art. 500 da CLT é necessária no caso de pedido de demissão da empregada gestante, sob pena de nulidade. *Resolução Administrativa nº 44/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 130

FGTS. CRITÉRIO DE CONTAGEM DO PRAZO PRESCRICIONAL. ITEM II DA SÚMULA 362 DO TST. Não transcorridos cinco anos após a data do julgamento do STF (ARE-709212/DF, em 13.11.2014), e, observado o prazo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho para o ajuizamento da ação, aplica-se a prescrição trintenária para pleitear diferenças de FGTS. *Resolução Administrativa nº 46/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 131

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. SEGURANÇA PATRIMONIAL E PESSOAL. QUESTÃO DE DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI Nº 12.740/12. TERMO INICIAL. REGULAMENTAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. O adicional de periculosidade previsto no art. 193, II, da CLT é devido desde o início da vigência da Lei nº 12.740/12, que entrou em vigor na data da publicação, por se tratar de norma autoaplicável e que contém todos os elementos à produção de efeitos, independentemente da regulamentação trazida pela Portaria nº 1.885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego. *Resolução Administrativa nº 24/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 132

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO A RISCO DE CHOQUE ELÉTRICO. BASE DE CÁLCULO. TOTALIDADE DAS PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL. QUESTÃO DE DIREITO INTERTEMPORAL. O trabalhador exposto a risco de choque elétrico, mas que não integra a categoria de eletricitários, faz jus ao cálculo do adicional de periculosidade sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, quando admitido antes da vigência da Lei nº 12.740/2012. *Resolução Administrativa nº 25/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 133

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICIDADE. SISTEMA ELÉTRICO DE CONSUMO. RISCO DE CHOQUE. PROVA I - Constatada a exposição habitual do empregado ao risco de choque elétrico, ainda que em sistema elétrico de consumo, é devido o pagamento do adicional de periculosidade, independentemente da categoria profissional. Adoção da O.J. nº 324 da SDI-I do TST. **II** - Caberá à prova do caso concreto identificar o potencial enquadramento da condição de risco. *Resolução Administrativa nº 26/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 134

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. PROMOÇÕES POR MERECEIMENTO. INVIABILIDADE DO RECONHECIMENTO EM JUÍZO. As promoções por merecimento do Município de Uruguaiana, previstas na Lei Municipal nº 2.188/1991, envolvem critérios de avaliação de natureza subjetiva pelo empregador, não podendo ser substituídos por decisão judicial. *Resolução Administrativa nº 27/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 135

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. É incompatível a implementação de regime de compensação de jornada, laborando além de 8 horas diárias, ao empregado que trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, sendo inválido o regime de compensação. *Resolução Administrativa nº 28/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 136

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NORMA COLETIVA QUE ELASTECE A CARGA HORÁRIA. VALIDADE. É válida a norma coletiva que elastece a carga horária de 6 horas para 8 horas, no sistema de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, observado o limite de 36 horas semanais. *Resolução Administrativa nº 28/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 137

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT CONCEDIDO À MULHER. INEXIGÊNCIA DE TEMPO MÍNIMO DE LABOR EM JORNADA EXTRAORDINÁRIA. DIREITO INTERTEMPORAL. SITUAÇÃO DE DIREITO MATERIAL ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. A aplicação do intervalo do art. 384 da CLT

independe da existência de tempo mínimo de labor em jornada extraordinária. *Resolução Administrativa nº 29/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 138

RESCISÃO INDIRETA. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT é devida no caso de rescisão indireta. *Resolução Administrativa nº 30/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 139

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS: A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais. *Resolução Administrativa nº 31/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 140

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. ALTERAÇÃO DO VALOR DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL. É ilegal a redução do valor da Gratificação Especial paga pelo Município de Uruguaiana a seus empregados, por afronta ao art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal, e art. 468 da CLT. *Resolução Administrativa nº 32/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 141

NORMA COLETIVA. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. Aplicam-se as normas coletivas da categoria diferenciada, ainda que o empregador não tenha participado da negociação coletiva. *Resolução Administrativa nº 33/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

Súmula nº 142

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTATO COM ÁLCALIS CÁUSTICOS NO MANUSEIO DE PRODUTOS DE LIMPEZA. O manuseio de produtos de limpeza de uso doméstico é passível de enquadramento como atividade insalubre pelo contato com álcalis cáusticos, nos termos do Anexo 13 da Portaria nº 3.214/78. *Resolução Administrativa Nº 34/2018. Disponibilizada no DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.*

**PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Precedente nº 1

NEGOCIAÇÃO PRÉVIA EXTRAJUDICIAL. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “A partir de 01.01.1990, em todas as ações coletivas, sejam elas originárias ou revisionais, é necessária a prévia negociação extrajudicial, devidamente comprovada, ou a negativa de uma das partes de negociar, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito”.

Precedente nº 2

PÓLOS DA RELAÇÃO PROCESSUAL COLETIVA. SINDICATOS. “Não se conhece de ação coletiva, salvo as declaratórias, que não tenha como parte entidade sindical, ressalvadas as categorias econômicas sem representação na jurisdição deste Tribunal.”

Precedente nº 3

ADICIONAL - HORAS EXTRAS. “As horas extraordinárias subseqüentes às duas primeiras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).”

Precedente nº 4

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QÜINQÜÊNIOS. *Cancelado. D.J. 14-08-1995.* “Fica assegurado ao empregado um adicional mensal de 2% (dois por cento), calculado sobre o salário básico, a cada 5 (cinco) anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.”

Precedente nº 5

ADICIONAL – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. “O trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensado, será contraprestado com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.”

Precedente nº 6

ADICIONAL – TRABALHO NOTURNO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento).”

Precedente nº 7

ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo ou o seu código (CBO) correspondente.”

Precedente nº 8

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao sindicato através de convênios com a Previdência Social.”

Precedente nº 9

AUXÍLIO-CRECHE. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Os empregadores que não mantiverem creches, de forma direta ou conveniada, pagarão, a seus empregados, auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria profissional, por filho de até seis anos de idade, independente de comprovação de despesa.”

Precedente nº 10

AUXÍLIO-ESCOLAR. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Ao empregado, quando matriculado em curso oficial de ensino, ou que tiver um filho menor de 18 (dezoito) anos em igual situação, será devido um auxílio anual, a ser pago no mês de outubro, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria, mediante comprovação da regular frequência.”

Precedente nº 11

AUXÍLIO-FUNERAL. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “O empregador pagará, aos dependentes do empregado falecido em decorrência de acidente do trabalho, auxílio-funeral em quantia equivalente a duas vezes o valor do salário normativo da categoria profissional”.

Precedente nº 12

AVISO PRÉVIO – DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo correspondente, sempre que, no curso do aviso prévio concedido pelo último, o trabalhador, solicitando afastamento, comprovar a obtenção de novo emprego.”

Precedente nº 13

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (ADAPTADO PARA LIMITAR A 60 (SESSENTA) DIAS O PRAZO MÁXIMO DO AVISO – D.J. DE 14.08.1995.) *Cancelado. D.J. 21-11-2002.* “Fica assegurado aos integrantes da categoria

profissional um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescido de mais 5 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviço na mesma empresa, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.”

Precedente nº 14

CIPA – RELAÇÃO DOS ELEITOS. “É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao sindicato profissional a relação dos eleitos para a CIPA.”

Precedente nº 15

CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO. “É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido.”

Precedente nº 16

CÓPIA DO RECIBO DE QUITAÇÃO. “É obrigatória a entrega, ao empregado, de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.”

Precedente nº 17

DESCONTO ASSISTENCIAL. “O empregador deverá recolher aos cofres do sindicato beneficiado, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação do acórdão, as contribuições assistenciais determinadas pela decisão normativa. O não recolhimento implicará acréscimo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização do débito.”

Precedente nº 18

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA – PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA. *Cancelado. D.J. 21-11-2002.* “Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual.”

Precedente nº 19

ESTABILIDADE PROVISÓRIA – ACIDENTE DO TRABALHO. *Cancelado, face ao art. 118 da Lei nº 8.213, de 24-07-1991.* “Fica garantida a estabilidade no emprego por 150 (cento e cinquenta) dias, a contar da alta da Previdência Social, ao empregado que se acidentar no trabalho e permanecer em gozo de benefício por mais de 20 (vinte) dias.”

Precedente nº 20

GARANTIA DE EMPREGO – DELEGADO SINDICAL. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Para cada empresa com mais de 30 (trinta) empregados da mesma categoria profissional, através de assembleia dos respectivos empregados,

convocada pelo sindicato correspondente, será eleito um Delegado Sindical, com mandato de um ano, durante o qual fica vedada a despedida sem justa causa.”

Precedente nº 21

ESTABILIDADE PROVISÓRIA – VÉSPERAS DA APOSENTADORIA.

“Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade junto à previdência oficial, do empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato, formalmente, ao empregador.”

Precedente nº 22

FALTA JUSTIFICADA – INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO. (REDAÇÃO

ALTERADA EM SESSÃO DE 11.11.2002 – D.J. DE 21.11.2002) “O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por 1 (um) dia para internação hospitalar ou acompanhamento para consulta de filho, com idade de até 12 (doze) anos, ou inválido de qualquer idade.”

Precedente nº 23

FÉRIAS PROPORCIONAIS. *Cancelado. D.J. 02-06-1992.* “São devidas férias proporcionais ao empregado que pedir demissão.”

Precedente nº 24

GRATIFICAÇÃO NATALINA – ADIANTAMENTO. *Cancelado. D.J. 25-08-*

1995. “Ressalvada a hipótese de férias coletivas, até o quinto dia posterior ao recebimento do aviso correspondente, independente de solicitação, o empregado deverá receber metade da gratificação de natal.”

Precedente nº 25

GRATIFICAÇÃO NATALINA – GOZO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO.

Cancelado. D.J. 21-11-2002. “A gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador.”

Precedente nº 26

MULTA – DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. *Cancelado.*

D.J. 25-08-1995. “O descumprimento de disposição normativa que contenha obrigação de fazer sujeita o empregador ao pagamento de multa em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo ou do maior piso salarial da categoria, por empregado atingido e em benefício do mesmo, desde que a cláusula não possua multa específica ou não haja previsão legal a respeito.”

Precedente nº 27

QUADRO DE AVISOS. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “É permitida a divulgação pelo sindicato, em quadro mural nas empresas, de avisos despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivo.”

Precedente nº 28

CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.” (Instrução Normativa nº 1 do TST, IX, 2)

Precedente nº 29

SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.» (Enunciado 159, da Súmula da Jurisprudência uniforme do TST).

Precedente nº 30

UNIFORMES E EPI. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “O equipamento de proteção (EPI) e o uniforme de uso obrigatório deverão ser fornecidos sem ônus para o empregado.”

Precedente nº 31

ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE (NEGATIVO). *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Não se concede abono de falta ao empregado estudante para prova não coincidente com a jornada de trabalho.”

Precedente nº 32

PAGAMENTO DE SALÁRIO EM SEXTA-FEIRA E EM VÉSPERA DE FERIADO. “O pagamento de salário em sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária.”

Precedente nº 33

DESCONTO DE CHEQUES. “É vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado.”

Precedente nº 34

ASSISTÊNCIA SINDICAL. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “É obrigatória a assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados

com mais de 6 (seis) meses e menos de 1 (um) ano de serviço na empresa, sob pena de nulidade, exceto para as entidades sindicais de âmbito estadual.”

Precedente nº 35

CÓPIA DO RECIBO DE SALÁRIO – DISCRIMINAÇÃO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “É obrigatório o fornecimento ao empregado de comprovante de pagamento que identifique o empregador e discrimine as parcelas pagas e os descontos efetuados.”

Precedente nº 36

PIS – DISPENSA DE SERVIÇO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “É assegurada aos empregados a dispensa do serviço em até meia jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque dos rendimentos do Programa de Integração Social (PIS), ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso.”

Precedente nº 37

ATRASOS – REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “É devido o pagamento do repouso semanal e do feriado ocorrente na semana ao empregado que, comparecendo com atraso, for admitido ao serviço.”

Precedente nº 38

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. “É vedada a contratação a título de experiência por menos de 15 (quinze) dias.”

Precedente nº 39

REMESSA DE RELAÇÃO ANUAL PARA O SINDICATO OBREIRO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Os empregadores fornecerão ao sindicato profissional uma relação anual de empregados admitidos e desligados.”

Precedente nº 40

QUEBRA DE CAIXA. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “Ao exercente da função caixa, é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do respectivo salário-base.”

Precedente nº 41

CONFERÊNCIA DE CAIXA. “O empregado não responderá por eventual diferença de caixa quando a conferência não for realizada em sua presença.”

Precedente nº 42

DATA-BASE – FIXAÇÃO – INEXISTÊNCIA DE INSTRUMENTO NORMATIVO ANTERIOR. “Assegura-se a fixação da data-base da categoria profissional no dia primeiro mais próximo à data do ajuizamento do dissídio coletivo originário.”

Precedente nº 43

COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTOS. “A entrega de documento pelo empregado ao empregador será feita contra-recibo.”

Precedente nº 44

DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO PELO EMPREGADOR. “A dispensa do cumprimento do aviso prévio concedido pelo empregador deverá ser anotada no documento respectivo.”

Precedente nº 45

CURSOS E REUNIÕES. “Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizadas, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando se verificarem fora de seu horário de trabalho.”

Precedente nº 46

DESCONTOS DE MENSALIDADES. “As mensalidades devidas ao sindicato que representa a categoria profissional, quando autorizadas pelos empregados, serão descontadas dos salários pelos empregadores e recolhidas aos cofres da entidade até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.”

Precedente nº 47

INÍCIO DAS FÉRIAS. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.”

Precedente nº 48

INTERVALOS CPD. *(REDAÇÃO ALTERADA EM SESSÃO DE 30.08.2004 – D.J. DE 15.09.2004)* “Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.”

Precedente nº 49

REDUÇÃO DO HORÁRIO DURANTE O AVISO PRÉVIO. *Cancelado. D.J. 25-08-1995.* “As duas horas de redução do horário normal de trabalho no curso do

aviso prévio concedido pelo empregador poderão ser usufruídas, por opção do empregado, no início ou no fim da jornada.”

Precedente nº 50

ACRÉSCIMO SOBRE FÉRIAS PROPORCIONAIS. (REDAÇÃO ALTERADA EM SESSÃO DE 30.08.2004 – D.J. DE 15.09.2004) “O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.”

Precedente nº 51

ADICIONAL FACA – FRIGORÍFICO. “Aos trabalhadores que laboram em frigoríficos no trabalho de corte com uso de faca, é assegurado um adicional salarial no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria.”

Precedente nº 52

AMAMENTAÇÃO. “O horário destinado à amamentação, ou seja, meia hora por turno de serviço, poderá ser convertido em uma hora, sendo concedido no início ou término da jornada, à livre escolha da trabalhadora.”

Precedente nº 53

AVISO PRÉVIO – OPÇÃO. “No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.”

Precedente nº 54

AVISO PRÉVIO – SUSPENSÃO. “O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença saúde, completando-se o tempo nele previsto após a alta.”

Precedente nº 55

CIPA. “O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição de 1988.”

Precedente nº 56

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – NOVO. “Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.”

Precedente nº 57

CTPS – ANOTAÇÃO DA SAÍDA. “A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder a do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.”

Precedente nº 58

ESTAGIÁRIOS – ADMISSÃO. “As empresas só poderão admitir ou aceitar estagiários desde que estas admissões não impliquem demissões de empregados e que o seu número não ultrapasse a 10% (dez por cento) dos empregados restantes por estabelecimento.”

Precedente nº 59

ESTAGIÁRIOS – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. “É vedada a realização de contrato de experiência para os estagiários, após a conclusão do estágio, na mesma função.”

Precedente nº 60

GESTANTE – LICENÇA REMUNERADA. “Concede-se abono de falta para a empregada gestante, à base de um dia por mês, para exame pré-natal, mediante comprovação.”

Precedente nº 61

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. “Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado, excetuadas as cláusulas que já contenham multa específica ou previsão legal, desde que constituído em mora o empregador.”

Precedente nº 62

RELAÇÃO DE SALÁRIOS. “Os empregadores, mediante requerimento, fornecerão a relação de salários de contribuição ao empregado demitido.”

Precedente nº 63

SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL. “Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.”

Precedente nº 64

VÍRUS HIV. “Desde que ciente o empregador, é vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.”

Precedente nº 65

ABONO DE PONTO – PAGAMENTO DO PIS. “É assegurada aos empregados a dispensa do serviço em até meia jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para

saque dos rendimentos do Programa de Integração Social (PIS), ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso, exceto em relação às empresas que mantêm convênio com a Caixa Econômica Federal.”

Precedente nº 66

RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO. “Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário básico, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada a multa a seis meses do salário básico do empregado prejudicado.”

Precedente nº 67

ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS. “No caso dos empregados que exercem a função de vigia, a empresa prestará assistência jurídica sempre que, no exercício regular das suas funções, incidirem na prática de ato que os leve a responder ação penal, desde que seus interesses não entrem em conflito com os do empregador.”

Precedente nº 68

RADIOLOGIA – AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE. “Fica assegurado às empregadas gestantes lotadas no setor de radiologia, radioterapia e medicina nuclear, o afastamento destas durante o período de gestação, garantindo-se a mesma jornada de trabalho e o retorno ao setor após o gozo de suas licenças específicas, sem prejuízo do aproveitamento em outro setor.”

Precedente nº 69

EMPREGADOS MOTORISTAS – ACIDENTES. “Aos empregados motoristas que sofrerem acidentes, quando no exercício de suas funções, será assegurada assistência jurídica gratuita, desde que seus interesses não entrem em conflito com os do empregador.”

Precedente nº 70

VACINAÇÃO. “O empregador se obriga a colocar à disposição do empregado, sem ônus para o mesmo, a vacina contra Hepatite “B”, respondendo por sua aplicação, quando houver risco de exposição ao vírus no local de trabalho.”

Precedente nº 71

LANCHE – PLANTONISTAS. “Os empregadores, às suas expensas, devem fornecer aos empregados que estiverem de plantão, por 12 (doze) horas ou mais, um lanche de bom padrão alimentar.”

Precedente nº 72

LOCAL PARA REFEIÇÕES. (*REDAÇÃO ALTERADA EM SESSÃO DE 18.09.2006 – D.J. DE 25.09.2006*) “Obrigam-se as empresas, quando concederem intervalo entre turnos, para lanche, sem dispensarem os empregados, a manter local apropriado, em condições de higiene.”

Precedente nº 73

SALÁRIO DE ADMISSÃO. “O empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.”

Precedente nº 74

JUSTIFICATIVA DA DEMISSÃO MOTIVADA. “Quando invocada a justa causa para a despedida, o empregado será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.”

Precedente nº 75

ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO. “Para atividade cujo trabalho seja realizado de pé, é obrigatória a colocação de assentos para descanso em local ou locais que permitam a utilização por todos os trabalhadores durante as pausas.”

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES

Tese Jurídica Prevalente nº 1 - FASE E FPE. ISONOMIA SALARIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTE DE 11,84%.

I - A prescrição da pretensão a diferenças salariais decorrentes do reajuste de 11,84%, previsto na norma coletiva de 1996-1997 da FASE, é parcial e quinzenal, contada do ajuizamento da ação trabalhista.

II - Não cabe reconhecer o direito a diferenças salariais decorrentes do reajuste de 11,84%, previsto na norma coletiva de 1996-1997 da FASE, por equiparação (CLT, art. 461) a empregado contemplado na decisão judicial que concedeu o reajuste.

III - São cabíveis diferenças salariais decorrentes do reajuste de 11,84%, previsto na norma coletiva de 1996-1997 da FASE, por quebra de isonomia (CF, art. 7º, inc. XXX) em relação aos contemplados na decisão judicial que concedeu o reajuste, independentemente da data de admissão do empregado. *Resolução Administrativa nº 48/2015. Disponibilizada no DEJT dias 20, 23 e 24.11.2015, considerada publicada nos dias 23, 24 e 25.11.2015.*

Tese Jurídica Prevalente nº 2 - JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL.

Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas. *Resolução Administrativa nº 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31.05.2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.06.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 3 - CORSAN. PROMOÇÕES POR MERECEMENTO. INVIABILIDADE DO RECONHECIMENTO EM JUÍZO.

As promoções por merecimento da CORSAN, conforme o disposto nas Resoluções 23/82 e 14/01, envolvem critérios de avaliação de natureza subjetiva pelo empregador, não podendo ser substituídos por decisão judicial. *Resolução Administrativa nº 42/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06.10.2016, considerada publicada nos dias 05, 06 e 07.10.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 4 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. CATEGORIA PROFISSIONAL DOS VIGILANTES. NATUREZA JURÍDICA.

O adicional de risco de vida previsto nas normas coletivas da categoria profissional dos vigilantes tem natureza jurídica indenizatória, sempre que assim dispuser o instrumento coletivo, excepcionando-se a eficácia da cláusula quando, no caso concreto, for verificado que o empregador recolheu, no curso do contrato,

contribuições previdenciárias, imposto de renda ou efetuou depósitos ao FGTS sobre a parcela. *Resolução Administrativa nº 46/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06.10.2016, considerada publicada nos dias 05, 06 e 07.10.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 5 - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. O auxílio cesta-alimentação instituído por meio de acordo coletivo tem natureza indenizatória. *Resolução Administrativa nº 48/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06.10.2016, considerada publicada nos dias 05, 06 e 07.10.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 6 - BANCÁRIO. GERENTE-GERAL. HORAS EXTRAS. Não se aplica ao gerente-geral de agência o art. 62, II, da CLT, considerando a regra específica prevista no art. 224, § 2º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 69/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada nos dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 7 - MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. FUNDAÇÃO HOSPITAL MUNICIPAL GETÚLIO VARGAS. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA OU EMERGENCIAL. COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho é competente em razão da matéria para o julgamento de demanda envolvendo trabalhador contratado para atender necessidade temporária ou emergencial pela Fundação Hospital Municipal Getúlio Vargas, quando o vínculo estabelecido seja o da Consolidação das Leis do Trabalho. *Resolução Administrativa nº 42/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Tese Jurídica Prevalente nº 8 - MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DOS ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO. LEIS MUNICIPAIS 1.781/1985 E 4.111/2012. A alteração da base de cálculo dos triênios e do adicional por tempo de serviço prevista na Lei Municipal 4.111/2012 não se aplica aos professores do Município de Uruguaiana admitidos na vigência da Lei Municipal 1.781/1985. *Resolução Administrativa nº 45/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Tese Jurídica Prevalente nº 9 - TEMPO À DISPOSIÇÃO. ESPERA DO TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. DIREITO INTERTEMPORAL. SITUAÇÃO DE DIREITO MATERIAL ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

O tempo de espera após o término da jornada, quando o empregado aguarda o transporte fornecido pelo empregador, é tempo à disposição, devendo ser computado na jornada de trabalho.”

I - O tempo de espera da condução fornecida pelo empregador caracteriza tempo à disposição apenas quando configurado o direito a horas “in itinere”.

II - Não há tempo mínimo de espera do veículo para a configuração do tempo à disposição.

Resolução Administrativa nº 35/2018 Disponibilizada o DEJT dos dias 14, 17 e 18.12.2018, considerada publicada nos dias 17, 18 e 19.12.2018.

**ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA
SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO**

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 1 – EXECUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

I - CONTRIBUIÇÃO PARA TERCEIROS. COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho não tem competência para determinar o recolhimento das contribuições sociais destinadas a terceiros.

II - CONTRIBUIÇÕES PARA O SAT. COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho é competente para executar as contribuições para o custeio do benefício de aposentadoria especial e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (SAT). *Resolução nº 01/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012. Alterada pela Resolução nº 12/2017. Disponibilizada no DEJT dias 10, 14 e 15.08.2017, considerada publicada nos dias 14, 15 e 16.08.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 1 – (TRANSITÓRIA) - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. *Cancelada pela Resolução nº 01/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. O índice a ser utilizado para atualização monetária dos débitos trabalhistas deve ser: I - Na fase de liquidação de sentença, indistintamente para todos os devedores: a) até 29 de junho de 2009 a TRD (FACDT); b) a partir de 30 de junho de 2009, o IPCA-E, até a data de expedição do precatório ou requisição de pequeno valor, sendo esta limitação para as pessoas jurídicas de direito público interno ou equiparadas. Os valores pagos, ainda que parcialmente, sem ressalva válida e tempestiva quanto à atualização monetária, serão considerados como obrigação extinta quanto à atualização monetária e aos valores incontroversos, independentemente do índice de correção monetária utilizado para sua atualização, exceto em relação à simples liberação do depósito recursal. II - Na atualização de precatórios ou requisição de pequeno valor: a) precatórios ou RPVs federais, o IPCA-E, a contar da expedição destes; b) precatórios ou RPVs estaduais ou municipais a TRD (FACDT), a contar da expedição destes, até 25 de março de 2015 e a partir de 26 de março de 2015, o IPCA-E. *Resolução nº 03/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 2 – IMPENHORABILIDADE DOS BENS. EXECUÇÃO POR PRECATÓRIO/RPV. GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO. Os hospitais integrantes do Grupo Hospitalar Conceição (Hospital Nossa Senhora da Conceição S. A., Hospital Cristo Redentor S. A. e Hospital Fêmeina S. A.) sujeitam-se à execução por precatório ou requisição de pequeno valor (RPV), nos termos do art. 100 da Constituição. *Resolução nº 02/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 3 – APLICAÇÃO DO ART. 354 DO CÓDIGO CIVIL. O pagamento do valor incontroverso, inclusive em relação à liberação do depósito recursal, torna inaplicável o disposto no art. 354 do Código Civil vigente, considerando-se a quitação do principal e dos juros de mora proporcionalmente às parcelas pagas. *Resolução nº 03/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012. Alterada pela Resolução nº 09/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.)*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 4 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR (RPV). ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA ENTRE A EXPEDIÇÃO E O PAGAMENTO. Respeitado o prazo de 60 (sessenta) dias para pagamento das requisições de pequeno valor (RPV), não incidem juros ou atualização monetária entre a data da apresentação da conta e a do efetivo depósito. *Resolução nº 04/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 5 – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL (FASE). *Cancelada pela Resolução nº 19/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

A FASE não goza da isenção prevista no art. 195, § 7º, da Constituição. *Resolução nº 05/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 6 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. É cabível o redirecionamento da execução contra o devedor subsidiário, inclusive ente público, quando insuficientes os bens do devedor principal, não sendo exigível a prévia desconsideração da personalidade jurídica, com o consequente redirecionamento da execução contra os sócios. *Resolução nº 06/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 7 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. FALÊNCIA DO DEVEDOR PRINCIPAL. A decretação da falência do devedor principal induz presunção de insolvência e autoriza o redirecionamento imediato da execução contra o devedor subsidiário. *Resolução nº 07/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 8 – JUROS DE MORA APLICÁVEIS À FAZENDA PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A condenação subsidiária imposta ao ente público não autoriza a aplicação do benefício da redução dos juros de mora. *Resolução nº 08/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 9 – CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA. RESPONSABILIDADE PELA INTEGRALIDADE DA DÍVIDA. A responsabilidade subsidiária abrange a integralidade da condenação, inclusive multas, honorários assistenciais, contribuições previdenciárias e fiscais, além das despesas processuais. *Resolução nº 09/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 10 – FGTS. CRITÉRIO DE ATUALIZAÇÃO. Quando o comando sentencial é de depósito em conta vinculada dos valores do FGTS incidentes sobre as verbas da condenação, a sua correção deve observar o índice próprio do órgão gestor do FGTS, a Caixa Econômica Federal. *Resolução nº 10/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 11 – PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INAPLICABILIDADE. No processo trabalhista, a execução é regida pelo impulso oficial, não se aplicando a prescrição intercorrente. *Resolução nº 11/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 12 – AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO QUE NÃO ACOLHE EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. Não se conhece, por incabível, o agravo de petição interposto contra a decisão que não acolhe a exceção de pré-executividade. *Resolução nº 12/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 13 – MULTA DO ART. 475-J DO CPC. *Cancelada pela Resolução nº 01/2015. Disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 18.9.2015, considerada publicada nos dias 17, 18 e 21.09.2015.*
A multa de que trata o art. 475-J do CPC é compatível com o processo do trabalho. *Resolução nº 13/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 14 – IMPOSTO DE RENDA. A apuração do imposto de renda, a ser retido pela fonte pagadora, deve observar a legislação vigente na data do pagamento, ainda que critério distinto tenha sido fixado no título executivo. *Nova redação pela Resolução nº 32/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013. Redação anterior pela Resolução nº 14/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 15 – EMBARGOS À EXECUÇÃO. FAZENDA PÚBLICA. O prazo para oposição de embargos à execução pela Fazenda Pública é de 30 (trinta) dias. *Resolução nº 15/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 16 – PROTESTO DA SENTENÇA. CABIMENTO. O Juiz pode, de ofício, proceder ao protesto extrajudicial da sentença, nos termos da Lei 9.492, de 10.09.1997, mediante expedição de certidão ao cartório competente, independentemente do registro da executada no Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas, bem como do recolhimento de emolumentos quando o interessado for beneficiário da justiça gratuita. *Resolução nº 16/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 17 – AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE DELIMITAÇÃO DE VALORES. NÃO CONHECIMENTO. Não se conhece do agravo de petição do devedor quando este, pretendendo discutir a conta de liquidação, não delimita os valores objeto de sua impugnação, na forma exigida pelo art. 897, § 1º, da CLT, de modo a permitir a execução imediata dos valores incontroversos. *Resolução nº 17/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 18 – HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. BASE DE CÁLCULO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. A base de cálculo dos honorários de assistência judiciária gratuita é o valor bruto da condenação devido ao exequente, conforme Súmula 37 deste Tribunal, não se computando o valor da contribuição previdenciária patronal. *Resolução nº 18/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 19 – CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO HOMOLOGADO APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. Homologado acordo após o trânsito em julgado da sentença condenatória, as contribuições previdenciárias devem ser calculadas com base no valor do acordo, observada

a proporcionalidade entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória contidas na sentença. *Resolução nº 19/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 20 – HORAS EXTRAS. REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS. Os reflexos de horas extras em repousos semanais remunerados abrangem também os feriados, salvo comando contrário do título executivo. *Resolução nº 20/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 21 – PARCELA INTEGRANTE DA CONDENAÇÃO. BASE DE CÁLCULO MODIFICADA POR DECISÃO JUDICIAL. Não fixada na decisão exequenda a base de cálculo da parcela deferida, a definição deve ocorrer na fase de liquidação, observando-se os parâmetros adotados durante o contrato de trabalho e eventuais majorações reconhecidas por decisão judicial, ainda que em processo diverso, desde que não configurada duplicidade de pagamento. *Resolução nº 21/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 22 – EMPRESA PIRELLI PNEUS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de periculosidade devido pela empresa Pirelli Pneus é o salário básico do empregado, sem inclusão da parcela denominada “horas complementares”. *Resolução nº 22/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 23 – ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA DO FACDT. *Cancelada pela Resolução nº 09/2014. Disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.* Para que ocorra a atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data do vencimento da parcela, em conformidade com a Súmula 21 deste Tribunal, deve ser aplicado o FACDT do dia do vencimento. *Resolução nº 23/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 24 – JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. PERÍODO ENTRE DATAS DO DEPÓSITO E DA LIBERAÇÃO DO CRÉDITO. O devedor responde pelos juros de mora e pela correção monetária entre a data do depósito e a da liberação do crédito, exceto quando o depósito ocorrer com a finalidade expressa de extinguir a obrigação e o atraso na liberação não puder ser imputado ao devedor. *Resolução nº 24/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 25 – IMPENHORABILIDADE. ART. 833, V, DO CPC/2015. A impenhorabilidade prevista no art. 833,V, do CPC/2015, é restrita aos bens necessários ou úteis ao exercício de profissão, não sendo aplicável à pessoa jurídica. *Resolução nº 25/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 26 – IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. ARGUIÇÃO. A impenhorabilidade do bem de família pode ser arguida em qualquer momento, inclusive por simples petição, ressalvada a coisa julgada. *Resolução nº 26/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 27 – EXCESSO DE PENHORA. AVALIAÇÃO DO BEM. Não configura excesso de penhora a avaliação do bem em valor superior ao débito quando o devedor não indica outros bens passíveis de penhora que satisfaçam a execução. *Resolução nº 27/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 28 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. FAZENDA MUNICIPAL. A lei municipal pode estabelecer limite para a requisição de pequeno valor inferior ao previsto subsidiariamente na Constituição da República (art. 87, II, e 97, parágrafo 2º, II, do ADCT), respeitado, a partir da vigência da EC 62/2009, o mínimo equivalente ao valor do maior benefício do regime geral de previdência social (CF, art. 100, § 4º). *Resolução nº 28/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 29 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. LIMITE. *Cancelada pela Resolução nº 01/2014. Disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.* O valor máximo que delimita a requisição de pequeno valor corresponde ao crédito líquido do exequente, sem a inclusão dos valores devidos a terceiros e das despesas processuais. *Resolução nº 29/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 30 – FAZENDA PÚBLICA. HONORÁRIOS. *Cancelada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

Os honorários periciais, assistenciais e advocatícios submetem-se ao mesmo procedimento de pagamento do crédito principal pela Fazenda Pública, sob pena de fracionamento da execução. *Resolução nº 30/2012, disponibilizada*

no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 31 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA SÓCIO-CONTROLADOR, ADMINISTRADOR OU GESTOR DE SOCIEDADE ANÔNIMA. É viável o redirecionamento da execução contra sócios-controladores, administradores ou gestores de sociedade anônima quando caracterizado abuso de poder, gestão temerária ou encerramento irregular das atividades empresariais. *Resolução nº 31/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 32 – IMPOSTO DE RENDA. RENDIMENTOS DECORRENTES DE DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. A incidência de imposto de renda sobre os rendimentos decorrentes de diferenças de complementação de proventos de aposentadoria segue os critérios estabelecidos no art. 12-A da Lei 7.713/1988, com a redação da Lei 13.149 de 21/07/2015. *Resolução nº 33/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013. Alterada pela Resolução nº 10/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 33 – PRESCRIÇÃO. ARGUIÇÃO NA FASE DE EXECUÇÃO. Não se conhece, na fase de execução, da prescrição não pronunciada na fase de conhecimento. *Resolução nº 01/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 34 – HORAS EXTRAS. SÚMULA 340 DO TST. COISA JULGADA. Ofende a coisa julgada a pretensão de observância da Súmula 340 do TST para cálculo das horas extras na fase de liquidação, quando ausente a determinação respectiva no título executivo. *Resolução nº 02/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 35 – PENHORA DE VALORES EM CONTA BANCÁRIA DE MOVIMENTAÇÃO CONJUNTA. POSSIBILIDADE. É possível a penhora de numerário existente em conta bancária de movimentação conjunta na qual o devedor figure como um dos titulares, pois este é credor solidário de todo o montante disponível na conta. *Resolução nº 03/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 36 – AGRAVO DE PETIÇÃO EM AUTOS APARTADOS. FORMAÇÃO DEFICIENTE. A falta de peças essenciais

para o julgamento de agravo de petição interposto em autos apartados acarreta o seu não conhecimento, salvo quando o próprio Juízo determina sua formação sem oportunizar às partes a indicação e a conferência das peças. *Resolução nº 04/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 37 – IMPENHORABILIDADE DO IMÓVEL RESIDENCIAL. Ainda que o devedor possua outros imóveis, a proteção conferida pela Lei nº 8.009/90 é destinada àquele que serve de residência à unidade familiar. *Resolução nº 05/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 38 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EFEITOS DA DECISÃO. Os efeitos da equiparação salarial reconhecida no título executivo perduram no salário do exequente, ainda que desapareça o estado de fato e de direito que ensejou a condenação, assegurando-se a irredutibilidade salarial e, se for o caso, o direito aos reajustes salariais futuros sobre o salário que decorreu da isonomia reconhecida. *Resolução nº 06/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 39 – INDENIZAÇÃO DO PERÍODO DA GARANTIA DE EMPREGO. SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS. A indenização correspondente ao período da garantia de emprego, salvo especificação diversa no título executivo, compreende todas as parcelas devidas ao trabalhador como se trabalhando estivesse. *Resolução nº 07/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 40 – PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO. PRAZO RECURSAL. O pedido de reconsideração da decisão atacada não interrompe ou suspende o prazo legal para a interposição do recurso cabível. *Resolução nº 08/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 41 – ART. 525, § 4º DO CPC/2015. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. O disposto no art. 525, § 4º, do CPC/2015, é compatível com o processo do trabalho. *Resolução nº 09/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 42 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DETERMINAR A APRESENTAÇÃO DA GFIP. A Justiça do Trabalho é competente para intimar a empregadora para apresentar

em juízo a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), pois seu preenchimento e fornecimento constituem obrigação acessória dos recolhimentos previdenciários, cuja execução de ofício cabe a esta Justiça Especializada. *Resolução nº 10/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 43 – APLICAÇÃO DO ART. 916 DO CPC/2015. PARCELAMENTO DO CRÉDITO TRABALHISTA. O procedimento previsto no art. 916 do CPC/2015 é compatível com o processo do trabalho. *Resolução nº 11/2013, disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 44 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. LIMITE. O valor máximo que delimita a requisição de pequeno valor corresponde ao crédito líquido do exequente, nele computando-se o montante relativo ao FGTS que venha a ser recolhido à conta vinculada do empregado, e sem a inclusão dos valores devidos a terceiros e das despesas processuais. *Resolução nº 01/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 45 – MULTA DO ART. 523, § 1º, DO CPC/2015. DEVEDOR SUBSIDIÁRIO ENTE PÚBLICO. *Cancelada pela Resolução nº 20/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

Quando o devedor tratar-se de ente público, na condição de devedor subsidiário, não é devida a multa prevista no artigo 523, § 1º, do CPC/2015. *Resolução nº 02/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 46 – MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, deve ser calculada sobre todas as parcelas salariais, assim consideradas aquelas legalmente devidas para o cálculo das parcelas rescisórias. *Resolução nº 03/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 47 – AMBEV. GRATIFICAÇÃO CONDICIONAL DE ASSIDUIDADE (GCA). Não integra a base de cálculo das horas extras, por ser parcela paga de forma anual, salvo decisão em sentido contrário no processo de conhecimento. *Resolução nº 04/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 48 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. SÓCIO-RETIRANTE. A responsabilidade do sócio-retirante é proporcional ao período em que se beneficiou do trabalho do credor, constituindo o valor devido no resultado obtido pela divisão do total da condenação pelo número de meses do período objeto do título executivo e multiplicado pelo período relativo à participação do sócio-retirante na empresa. *Resolução nº 05/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 49 – ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. *Cancelada pela Resolução nº 02/2015. Disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 18.09.2015, considerada publicada nos dias 17, 18 e 21.09.2015.*

A partir de 14 de março de 2013, o índice a ser utilizado para atualização monetária dos débitos trabalhistas deve ser o INPC, diante da declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 4357, do uso da TR como fator de atualização monetária. *Resolução nº 06/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 50 – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. PROCESSO FALIMENTAR OU RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Inviabilidade do prosseguimento do processo de execução trabalhista para cobrança de contribuição previdenciária, parcela acessória, de empresa sujeita a processo falimentar ou recuperação judicial. *Resolução nº 07/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 51 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE DO SÓCIO. PRAZO DO ARTIGO 1032 DO CÓDIGO CIVIL. A responsabilização do sócio retirante independe da limitação de prazo prevista no artigo 1032 do Código Civil. *Resolução nº 08/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 52 – ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Para que ocorra a atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data do vencimento da parcela, em conformidade com a Súmula nº 21 deste Tribunal, deve ser aplicado o fator de atualização do dia do vencimento. *Resolução nº 09/2014, disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 53 – IMPOSTO DE RENDA RECOLHIDO. DEVOLUÇÃO. Incabível a devolução do valor de imposto de renda retido na fonte quando já recolhida a parcela à Receita Federal. Matéria a ser solucionada junto à Receita Federal. *Resolução nº 10/2014, disponibilizada*

no DEJT dias 26, 29 e 30.09.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 54 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS/ ASSISTENCIAIS. INCIDENTES DA EXECUÇÃO. Não cabe a fixação de honorários advocatícios ou assistenciais em embargos à execução, embargos de terceiro ou incidente revisional. *Resolução nº 11/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.09.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 55 – FAZENDA PÚBLICA. JUROS. COISA JULGADA. Por se tratar de coisa julgada material, é imutável decisão de conhecimento que transita em julgado fixando juros moratórios diversos de 0,5% ao mês. *Resolução nº 12/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 56 – LIQUIDAÇÃO/EXECUÇÃO DE PARCELAS VINCENDAS. ARTIGO 323 DO CPC/2015. Aplica-se à liquidação/ execução trabalhista o entendimento expresso no art. 323 do CPC/2015, mesmo quando omissa a sentença quanto às parcelas vincendas. São estas devidas após a data do ajuizamento quando íntegro o contrato de trabalho e mantidas as condições fáticas que embasaram a condenação. *Resolução nº 13/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 57 – AGRAVO DE PETIÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS/ASSISTENCIAIS. PARCELAS VINCENDAS. Os honorários advocatícios/assistenciais são devidos sobre as parcelas objeto da condenação, incidindo sobre as vincendas até doze parcelas mensais seguintes ao trânsito em julgado do título executivo judicial. *Resolução nº 14/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 58 – CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS EM CASO DE RENÚNCIA DE PARTE DO CRÉDITO PELO EXEQUENTE. As contribuições previdenciárias incidem sobre o valor efetivamente pago ao exequente, não incidindo sobre o valor eventualmente renunciado pelo credor. *Resolução nº 15/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.09.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 59 – RESPONSABILIDADE DO SÓCIO. INGRESSO NA SOCIEDADE APÓS SUA CONSTITUIÇÃO. ○

sócio que ingressa na sociedade após sua constituição assume integral responsabilidade sobre o passivo trabalhista existente, constituído ou em formação. Em caso de sua retirada da sociedade, antes do ajuizamento da ação, aplica-se o entendimento expresso na Orientação Jurisprudencial nº 48 desta Seção Especializada. *Resolução nº 16/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 60 – DESPESAS PROCESSUAIS NA FASE DE EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO.

A responsabilidade pelo pagamento das despesas processuais na fase de execução, nos termos do artigo 789, parágrafo terceiro, da CLT, pode ser dividida entre as partes, na esteira de conciliação havida na fase de execução. *Resolução nº 17/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.09.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 61 - REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. CÁLCULO DAS PARCELAS DEVIDAS NO PERÍODO DE AFASTAMENTO.

Na reintegração no emprego, caso outro critério não tenha sido fixado na fase de conhecimento, calculam-se as parcelas devidas ao empregado no período de afastamento, de forma que se mantenha o padrão remuneratório percebido pelo empregado antes do afastamento, aplicando-se os índices de reajuste salarial como se, em atividade estivesse, e considerada a média física das parcelas variáveis percebidas pelo trabalhador nos últimos doze meses anteriores ao afastamento, sendo desnecessária a especificação, no título executivo, das parcelas a serem consideradas. *Resolução nº 18/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.09.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 62 – CRITÉRIO DE CÁLCULO. DIVISOR PARA O CÁLCULO DA INTEGRAÇÃO DAS PARCELAS VARIÁVEIS.

A integração das parcelas variáveis em férias, gratificações natalinas, gratificações semestrais e aviso prévio, deverá observar idênticos divisor e dividendo. *Resolução nº 19/2014, disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.09.2014, considerada publicada nos dias 29.09.2014, 30.09.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 63 – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. PARCELA PORTE. BASE DE CÁLCULO DA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA.

A parcela denominada “porte”, prevista na CI SURSE 035/2010, integra o cálculo da remuneração base do empregado ativo detentor de função gratificada, sendo, portanto, um reajuste na gratificação de função ao pessoal da ativa. Assim, em liquidação de sentença, deve ser observada a evolução salarial do pessoal da ativa de forma integral, inclusive com a consideração da parcela “porte”, haja vista sua inclusão no cálculo da

remuneração base do empregado detentor de função gratificada. *Resolução nº 04/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 64 – CÁLCULOS. PRECLUSÃO. ERRO. COISA JULGADA. Não ocorre preclusão, mesmo sem manifestação tempestiva, quando o questionamento, ainda que extemporâneo, envolva erro aritmético ou afronta à literalidade da coisa julgada e desde que não se relacione a critério de cálculo. *Resolução nº 05/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 65 – PETROBRÁS. PARCELA KA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTES APLICÁVEIS. Deve ser observado o Regulamento de 1969, quando aplicável aos reclamantes, que, no artigo 53, parágrafo 2º, determina que o reajuste da complementação de aposentadoria deve ocorrer nas mesmas épocas e proporções dos reajustes concedidos pelo INSS ao benefício de aposentadoria. *Resolução nº 06/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 66 – FRAUDE À EXECUÇÃO. ALIENAÇÃO DE BEM DO EXECUTADO EM FRAUDE À EXECUÇÃO. Para efeitos do artigo 790, inciso III, do CPC/2015, considera-se de má-fé o adquirente de bem alienado pelo executado inscrito, ao tempo da alienação, no Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas. *Resolução nº 07/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 67 - INSS - COTA PATRONAL - LEI Nº 12.546/2011. A tributação substitutiva prevista nos artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011 é aplicável a todos os processos em andamento, mediante requerimento da parte executada, a quem incumbe o ônus de comprovar documentalmente que vem efetuando o recolhimento das contribuições previdenciárias nos moldes da referida legislação. *Resolução nº 13/2017 disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017, consideradas publicadas em 10, 13 e 14.11.2017. Alterada pela Resolução nº 13/2017 Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017, consideradas publicadas em 10, 13 e 14.11.2017*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 68 – HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. ABONO PECUNIÁRIO. REFLEXOS. Deferidos reflexos das horas extras e adicional noturno sobre as férias, estes incidirão também sobre o terço constitucional e sobre o abono pecuniário, independentemente de comando específico no título executivo. *Resolução nº 09/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 69 – MULTA DO ARTIGO 523, § 1º, DO CPC/2015. FORMAS DE APLICABILIDADE. *Cancelada pela Resolução nº 14/2017 Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017, consideradas publicadas em 10, 13 e 14.11.2017.*

A multa do art. 523, § 1º, do CPC/2015, é inaplicável na execução provisória, contra a Fazenda Pública, espólio, massa falida ou empresa em recuperação judicial. Na execução definitiva, a multa incidirá somente sobre o valor não pago ou não depositado no prazo e, caso haja impugnação do executado, incidirá sobre o valor efetivamente devido após a solução definitiva em relação ao débito. *Resolução nº 10/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016. Alterada pela RESOLUÇÃO Nº 11/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 70 – MULTA DO ART. 523, § 1º, DO CPC/2015. BASE DE CÁLCULO. *Cancelada pela Resolução nº 15/2017 Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017, consideradas publicadas em 10, 13 e 14.11.2017.*

A multa do art. 523, § 1º, do CPC/2015, incide sobre o valor do principal devido ao reclamante, acrescido de juros e correção monetária, bem como sobre honorários advocatícios ou assistenciais, não incidindo sobre custas, contribuições previdenciárias, imposto de renda, honorários periciais ou outras despesas processuais. *Resolução nº 11/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 71 – ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. PENHORA. Não é passível de penhora bem gravado em alienação fiduciária, sendo possível a apreensão judicial apenas dos direitos e ações sobre o mesmo. *Resolução nº 12/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 72 – VAGA DE GARAGEM OU ESTACIONAMENTO EM CONDOMÍNIOS. PENHORA. É possível a penhora de vaga de garagem ou estacionamento, de propriedade do executado, ainda que não registrada de forma autônoma, não integrando o bem de família, para fins da proteção da Lei nº 8.009/1990. *Resolução nº 13/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 73 – PARCELAS DEVIDAS. PRESCRIÇÃO. EXIGIBILIDADE. A prescrição não se vincula ao mês de

competência da parcela, e sim à data em que esta seria exigível. *Resolução nº 14/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 74 – SÓCIO. LEGITIMIDADE. EMBARGOS DE TERCEIRO. O sócio que não figurou no polo passivo da demanda ou que não consta como executado no título executivo judicial tem legitimidade para ajuizar embargos de terceiro, mesmo que citado como devedor. *Resolução nº 15/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 75 – PENHORA DE CONTA POUPANÇA. UTILIZAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS DE CONTA-CORRENTE. DESVIRTUAMENTO DE FINALIDADE. POSSIBILIDADE. Verificado que o executado utiliza conta poupança com as características de conta-corrente, resta desvirtuado o propósito da proteção legal, implicando a possibilidade de penhora sobre o valor total dos depósitos. *Resolução nº 02/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 76 – EXECUÇÃO. PARCELAS VINCENDAS. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO DE FATO. AÇÃO REVISIONAL. A alteração de determinada situação fática relacionada a parcelas vincendas deve ser comprovada por meio de competente ação revisional. Artigo 505, I, do CPC/2015. *Resolução nº 03/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 77 – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CLÁUSULA PENAL. ACORDO. O devedor subsidiário não é responsável pela cláusula penal de acordo do qual não participou. *Resolução nº 04/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 78 – CONSTRIÇÃO JUDICIAL DE SALÁRIOS E PROVENTOS. ARTIGO 833, §2º, DO CPC/2015. INTERPRETAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGO 1º, III, DA CF). NATUREZA ALIMENTAR TANTO DO CRÉDITO EXEQUENDO QUANTO DO SALÁRIO DO DEVEDOR. PONDERAÇÃO. *Cancelada pela Resolução nº 21/2017 Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017, consideradas publicadas em 10, 13 e 14.11.2017.*

A constrição judicial de salários e proventos só é possível em percentual da remuneração mensal do devedor que não comprometa sua subsistência pessoal e familiar. *Resolução nº 05/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 79 – EXECUÇÃO PROVISÓRIA. LIBERAÇÃO DE VALORES CONTROVERSOS. INVIABILIDADE. Permanece aplicável a regra do artigo 899, caput, *in fine*, da CLT, que permite a execução provisória ‘até a penhora’. Assim, não obstante o advento do artigo 521, I, do CPC/2015, é inviável a liberação de valores controversos enquanto provisória for a execução. *Resolução nº 06/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 80 – ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA FIXADO EM DECISÃO DEFINITIVA TRANSITADA EM JULGADO. INVIABILIDADE DE MODIFICAÇÃO. COISA JULGADA E PRECLUSÃO. ARTIGOS 5º, XXXVI, DA CF/88, 836, ‘CAPUT’, E 879, §1º, DA CLT. É inviável a alteração do índice de correção monetária resguardado pela coisa julgada ou preclusão em razão de decisão proferida na fase de conhecimento ou de execução. *Resolução nº 07/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 81 – ECT EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. CONCESSÃO DE PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE COM APLICAÇÃO DE PERCENTUAL. Deve ser aplicado o percentual de 5% para o cálculo das diferenças salariais decorrentes de promoções horizontais por antiguidade sempre que a empresa não apresentar a tabela salarial do PCCS de 1995. *Resolução nº 08/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 82 – PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO E OPOSIÇÃO DE EMBARGOS À EXECUÇÃO. GARANTIA INTEGRAL/PARCIAL DO JUÍZO.

I - Nos termos do art. 884 da CLT, o prazo para o exequente opor impugnação à sentença de liquidação inicia após a garantia integral do juízo, o que se atinge quando há o parcelamento da dívida, com a retirada do alvará referente à última parcela.

II - É cabível a oposição de embargos à execução, ainda que a constrição efetivada não garanta integralmente a execução, quando a parte executada, com insuficiência de recursos, pretende discutir a validade da penhora e/ou sua ilegitimidade passiva. *Resolução nº 16/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 83 – RENÚNCIA DE PARTE DO PRINCIPAL PELO CREDOR TRABALHISTA. REDUÇÃO PROPORCIONAL DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A renúncia de créditos pelo exequente para viabilizar a expedição de RPV não implica na proporcional redução dos honorários advocatícios. *Resolução nº 17/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 84 – LIBERAÇÃO DE VALORES DEPOSITADOS. MASSA FALIDA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

Os valores apreendidos judicialmente na reclamatória trabalhista, antes da decretação da falência ou do deferimento do pedido de recuperação judicial, deixam de integrar o patrimônio da empresa ou da massa falida, sendo cabível a sua liberação ao credor. *Resolução nº 18/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 85 - FALÊNCIA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO.

Possível o redirecionamento da execução contra os devedores solidários reconhecidos no título executivo ou grupo econômico reconhecido na fase de liquidação. *Resolução nº 01/2019, disponibilizada no DEJT dos dias 06, 07 e 08/11/2019 e considerada publicada nos dias 7, 8 e 09.11.2019.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 86 - PENSIONAMENTO. REMUNERAÇÃO. REAJUSTES.

Definida a base de cálculo do pensionamento como sendo a remuneração, são aplicáveis os índices de reajuste previstos em norma coletiva da categoria, ainda que omissos o título executivo a respeito. *Resolução nº 02/2019, disponibilizada no DEJT dos dias 06, 07 e 08/11/2019 e considerada publicada nos dias 7, 8 e 09.11.2019.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 87 - PENHORA EM CONTA POUPANÇA. CRÉDITOS TRABALHISTAS. CPC/2015.

Na vigência do artigo 833, §2º, do CPC/2015, é permitida a penhora de valores depositados em conta poupança para pagamento de prestação alimentícia, inclusive créditos trabalhistas, e sem limite de valor. *Resolução nº 03/2019, disponibilizada no DEJT dos dias 06, 07 e 08/11/2019 e considerada publicada nos dias 7, 8 e 09.11.2019.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 88 - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. COTA EMPREGADO. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS.

O empregado não é responsável pelo recolhimento de correção monetária e juros incidentes sobre sua cota parte das contribuições previdenciárias, tanto previdência oficial, quanto previdência privada. *Resolução nº 04/2019, disponibilizada no DEJT dos dias 06, 07 e 08/11/2019 e considerada publicada nos dias 7, 8 e 09.11.2019.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 89 - CLÁUSULA PENAL. PARCELA PAGA EM ATRASO.

A cláusula penal prevista em acordo homologado deve incidir, no percentual fixado, sobre as parcelas pagas em atraso, por aplicação do artigo 413 do Código Civil. *Resolução nº 01/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 90 – FGTS. ÍNDICE JAM E JUROS DE MORA.

A adoção do índice JAM, que contempla juros remuneratórios (Lei nº 8.036/1990), não afasta a incidência dos juros de mora previstos na Lei nº

8.177/1991. *Resolução nº 02/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 91 - RECUPERAÇÃO JUDICIAL OU FALÊNCIA. SALDO DE DEPÓSITOS. JUÍZO UNIVERSAL. Eventual saldo de depósitos na execução trabalhista, após quitado o débito processual, deve ser colocado à disposição do Juízo Universal da Recuperação Judicial ou Falência. *Resolução nº 03/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 92 - PENHORA. BEM DE FAMÍLIA. IMÓVEL DE ALTO VALOR. O fato de o imóvel possuir alto valor de avaliação não autoriza a flexibilização da impenhorabilidade prevista na Lei nº 8.009/1990. *Resolução nº 04/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 93 - DIFERENÇAS SALARIAIS COM REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS. Ainda que gere *bis in idem*, deve ser observado o título executivo passado em julgado que defere reflexos das diferenças salariais, módulo mensal, em repousos semanais remunerados. *Resolução nº 05/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 94 - INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. REFORMA TRABALHISTA. NECESSIDADE. Após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), para o redirecionamento da execução contra sócios da empresa, é necessária a instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. *Resolução nº 06/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 95 - EXECUÇÃO. DESARQUIVAMENTO. PROSSEGUIMENTO. DILIGÊNCIAS. Havendo transcurso de tempo considerável desde as últimas diligências para a busca de bens do devedor, é cabível o requerimento para desarquivamento de processo, para prosseguimento da execução, não necessitando de indicação específica de diligência ou alteração da situação de fato da parte executada. *Resolução nº 07/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 96 - FGTS. REFLEXOS DIRETOS. Quando o título executivo defere apenas reflexos diretos de determinada parcela no FGTS, não cabe a apuração do FGTS sobre os demais reflexos deferidos. *Resolução nº 08/2020, disponibilizada no DEJT dos dias 25, 28 e 29/09/2020 e considerada publicada nos dias 28, 29 e 30/09/2020.*

REGISTROS

Pronunciamento da Ex.^{ma} Desembargadora *Vania Cunha Mattos*, ao despedir-se da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, na solenidade de posse da Administração eleita para a gestão 2019-2021

“Foi, sem dúvida, uma longa jornada de quase quatro décadas de trabalhos prestados a esta instituição, que, como já disse tantas vezes, se confunde com a minha história privada. No entanto, hoje, ao encerrar a gestão à frente da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, tenho a tranquilidade do dever cumprido. A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho 4^a Região foi o que de melhor me foi destinado nesta instituição, por ter a ventura de colocar em prática todas as minhas ideias de gestão e de estabelecer o diálogo oportuno e indispensável com os colegas, com os servidores, com os advogados, com os peritos, com a sociedade em geral e com os diversos estamentos sociais, sempre na defesa intransigente da Justiça do Trabalho, dos direitos sociais e da Constituição Federal. Sempre acreditei no diálogo como forma de resolução de qualquer conflito, abomino agressões, veladas ou não, e sustento que a amizade que sempre me uniu às mais diversas pessoas com quem convivi ao longo deste tempo, por certo, é a melhor recordação que levarei destas tantas décadas de vida e de trabalho na Justiça do Trabalho. Ou como diria Milton Nascimento: “Amigo é coisa pra se guardar/ Debaixo de sete chaves/ Dentro do coração/ Assim falava a canção/ Que na América ouvi”. Hoje, quando encerro esta gestão de muito trabalho e determinação, neste dia 13 de dezembro, menciono a coincidência deste número na minha trajetória nesta instituição. A 13^a Vara do Trabalho foi meu porto seguro no primeiro grau de maio de 1992 até a minha inserção no Tribunal, em 2009, sem desconhecer que, em todas as Varas do Trabalho pelas quais passei, seja na condição de substituta ou na de titular, sempre houve convívio fraterno e produtivo, reflexo da excelência dos servidores diferenciados deste Regional. O número 13 foi o ato de minha nomeação como Presidente deste Tribunal, na posse em 16 de dezembro de 2017. E, por fim, em 13 de dezembro foi destinada a data como a de transmissão de cargo. No entanto, esta data há mais de cinquenta anos evoca anos sombrios. Num mergulho pela formação da minha geração entre os anos sessenta e setenta, posso dizer que convivemos com muitos fatos, que influenciaram os nossos caminhos, desenvolvidos muitos anos mais tarde. Nessa mesma data, no ano de 1968, denominado como “O ano que não terminou”, na feliz expressão e título do livro do escritor Zuenir Ventura, foi instituído o Ato Institucional nº05, de triste memória institucional e jurídica. Naquela oportunidade, houve ruptura total da ordem até então estabelecida, com a exclusão das garantias individuais e foi estabelecida, sem qualquer máscara, a quebra de todo e qualquer resquício de democracia que se pudesse

esperar da década de sessenta, que se iniciara com sopro de juventude, embalada pelo ritmo da bossa nova no Brasil e da música inovadora do quarteto de Liverpool, que se tornaria famoso no mundo inteiro. No início daquela década, em 1962, o filme escrito e dirigido por Anselmo Duarte – O Pagador de Promessas, com base na peça do dramaturgo Dias Gomes, conquistara a Palma de Ouro do Festival de Cannes na França, distinção não mais repetida em todos os anos subsequentes. No mesmo período, a indústria automobilística dava os seus primeiros passos. A capital federal, em 21 de abril de 1960, havia sido transferida para o planalto central e, portanto, tudo indicava, que o país iria cumprir o seu destino de “o país do futuro”. A história foi alterada a partir de 31 de março de 1964 e, precisamente em 13 de dezembro de 1968, a ruptura foi incisiva, pois resultou em substância no arredamento da própria Constituição Federal vigente, com exclusão das garantias individuais e coletivas. Nessa data, como uma “missa negra”, denominação do capítulo “A ditadura envergonhada”, do escritor Elio Gaspari, há menção dos diversos votos dos dirigentes daquela época, que chancelaram a conformação do Ato Institucional nº05, com base na transcrição da Ata da Quadragésima Terceira Reunião do Conselho de Segurança Nacional, da Secretaria Geral do CSN. Nesta ata, há dois votos que se destacam – o do então Vice-Presidente Pedro Aleixo, contrário a todo o conteúdo proposto, e o do então ministro do Trabalho à época, Jarbas Passarinho – cujo conteúdo, hoje, à história compete análise e o julgamento. “Sei que a Vossa Excelência repugna, como a mim e a todos os membros desse Conselho, enveredar pelo caminho da ditadura pura e simples, mas me parece que claramente é esta que está diante de nós. [...] Às favas, senhor presidente, neste momento, todos os escrúpulos de consciência”. “Os dias eram assim”. Não havia escrúpulos ou mesmo consciência. Neste ano de 1968, um hino invade o país – Alegria, alegria, de Caetano Veloso –, como um chamamento velado na busca de caminhos contra “o vento sem lenço e sem documento, num sol de quase dezembro”. No Festival Internacional da Canção desse mesmo ano, estabeleceu-se uma acirrada disputa entre as músicas finalistas – “Para não dizer que não falei de flores ou Caminhando”, de Geraldo Vandré, e “Sabiá”, de Tom Jobim e Chico Buarque. Ao ser anunciada “Sabiá” como a vencedora, o país visualizou estarrecido os seus dois maiores compositores receberem uma das maiores vaias que a história da música popular registra, em pleno ginásio do Maracanãzinho, por um público que, sem entender a mensagem cifrada de “Sabiá”, preferia o hino de Geraldo Vandré. Posso dizer que, desde o início, torci por “Sabiá”. Ultrapassados mais de cinquenta anos de todos estes fatos e consequências, a nossa geração viveu grandes momentos objetivando a democratização do país. Esteve engajada na luta pelas Diretas Já. Vibrou com a eleição de Tancredo Neves em 1985, ainda que pelo Colégio Eleitoral, por imaginar ser um sopro de esperança na refundação do que foi denominado de “Nova República”. A agonia e a morte de Tancredo Neves, num distante 21 de abril, ceifaram a ideia de reconciliação nacional. A esta altura, a

nossa geração já ingressara na magistratura trabalhista, antes da promulgação da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, e passara a conviver diuturnamente com as grandes questões do denominado Plano Cruzado de 1986, que fora implementado para combater a inflação. Este plano, como todos os demais que se sucederam nos anos posteriores – Plano Cruzado II, Plano Bresser, Plano Verão, Plano Color I e II e Plano Real –, somente tiveram a virtualidade de promover a desorganização da economia e a estagnação dos salários, sem resolver as grandes desigualdades sociais e econômicas do país. Vivemos momentos significativos de discussões da Assembleia Nacional Constituinte, analisamos e debatemos as emendas apresentadas em vários seminários e encontros de magistrados. Constatamos a firmeza demonstrada por alguns dos constituintes, ao impedir tentativas desconexas provenientes dos setores mais atrasados da política brasileira ou mesmo dos que se autodenominavam como os “notáveis da república”, cujo único objetivo era o de impedir a incorporação, ao texto constitucional, dos anseios, das ideias e das expectativas emergentes da sociedade civil organizada. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, num dia histórico, transbordando de emoção, com este, que foi um dos maiores líderes do nosso país – Ulysses Guimarães –, passamos a acreditar que dificilmente haveria alguma possibilidade de retrocesso institucional ou mesmo em relação aos direitos sociais arduamente conquistados ao longo dos séculos, em que, não raro, crianças e mulheres eram exploradas até a exaustão ou mesmo até a morte. Os direitos mínimos passaram a integrar o texto escrito da Constituição no seu artigo 7º, ou seja, estabelecida a base constitucional, inalterável, a não ser através de emenda constitucional. Foi esta inserção que indicou a mensagem para o futuro, futuro este que ora nos encontramos, em que reiteradamente a Justiça do Trabalho é atacada por setores dos mais arcaicos da política e da economia, que desconhecem a verdadeira, real e efetiva atividade desta justiça com muito mais de sete décadas de história e que já provou e comprovou ter uma ampla e infinita capacidade de se reinventar. Considero, hoje, que o novo papel da Justiça do Trabalho, para a resolução dos conflitos entre o capital e o trabalho, se corporifica na mediação e na conciliação, como formas de resolução massiva das lides, com eficiência e celeridade da prestação jurisdicional, com redução de custos e recursos. Foi com esta direção que a administração que ora se encerra encetou ao longo destes últimos dois anos, a cultura da conciliação. Não só ampliamos os espaços dos denominados Centros Judiciais de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC’s do primeiro e do segundo grau, como inauguramos este mesmo seguimento em cinco cidades do interior do Estado do Rio Grande do Sul – Santa Maria, Passo Fundo, Estância Velha, Caxias do Sul e Pelotas –, cujos resultados são visíveis na resolução das lides. Houve somente no ano de 2019 a solução de 1474 processos pela via da conciliação, dados estes restritos ao CEJUSC do primeiro grau de Porto Alegre, não incluídas as atividades de todas as Varas e Postos desta Região, individualmente, além

dos dados específicos dos CEJUSC's do interior do Estado, com mais do que expressivos resultados. No CEJUSC de segundo grau, houve conciliação de não menos que 1.076 processos, que gerou mais de 171 milhões de reais, em favor dos trabalhadores, graças à atuação do meu muito mais do que amigo, verdadeiro irmão, que a vida me presenteou, Ricardo Carvalho Fraga, Vice-Presidente nesta gestão, companheiro incansável e presente em todas as horas de forma leal e transparente, que empreendeu centenas de audiências em processos que aguardam a análise de admissibilidade ou não dos recursos de revista interpostos a serem julgados pelo TST. Ricardo Carvalho Fraga, em todos os dias desta gestão, foi incansável na atividade de mediação, não se furtando ao diálogo com todos os segmentos de forma indistinta, na busca pela solução dos conflitos, evitando greves e o desemprego e restabelecendo o equilíbrio entre as partes. Na maioria das vezes, introduziu na mesa de negociação outros atores responsáveis pelas consequências, como forma de comprometer instituições privadas e públicas nas soluções concretizadas. Nesta tarefa, foi diuturnamente acompanhada pelos experientes procuradores do trabalho Beatriz de Holleben Junqueira Fialho e Paulo Eduardo Pinto de Queiroz e toda a sua equipe, incluída a assessoria dos recursos de revista, com distinção da funcionária Andrea Simões da Costa, todos envolvidos na busca pelo diálogo e pela resolução dos conflitos, em centenas de audiências, que se iniciavam pela manhã e se prolongavam não raras vezes pela madrugada, através da efetiva comunicação por telefone ou WhatsApp. Formulo neste momento o meu mais profundo agradecimento a todos pela colaboração e desprendimento, extensivo a vários dos colegas do primeiro grau, que se engajaram nesta difícil tarefa de mediação de conflitos. Destaco os colegas Cacilda Isaacsson, às vésperas do Natal, e Elson Rodrigues Junior, no auxílio ao Vice-Presidente, objetivando estancar greves prejudiciais às comunidades envolvidas. Afora isso, desde 18 de dezembro de 2018 e no transcurso dos últimos vinte e quatro meses a Presidência do TRT da 4ª Região, estabeleceu diálogo com os denominados grandes litigantes. Por esta via, junto com a colaboração dos colegas Jorge Alberto Araújo e Eduardo Vargas, foram firmados os denominados Planos Especiais de Pagamentos Trabalhistas – PEPT's, em que renegociados expressivos passivos trabalhistas em execução, visando à preservação dos empregos e das empresas, todos em andamento e rigorosamente adimplidos nos prazos e pelas formas estabelecidas. Foram estabelecidos também com a participação de credores e de devedores, o que se denominou de reunião de execuções, objetivando, por igual, a manutenção dos empregos e de instituições, algumas com mais de um século de inserção nas suas comunidades. Estas atividades – PEPT's e reunião de execuções – resultaram em 41 (quarenta e um) destes procedimentos, num universo não menos de 8.833 processos. Em todas as atividades a serem realizadas, em especial a prestação jurisdicional, houve aproveitamento da tecnologia disponível e dos avanços da internet, assim como pelo fato de a Justiça do

Trabalho de todo o país ser a única das justiças a ter todos os seus processos eletrônicos – PJ-e. Foi introduzido, nesta gestão, o regramento que possibilitou a realização dos julgamentos das Turmas e, inclusive, da Seção Especializada em Execução – SEEx, das sessões virtuais como forma efetiva e moderna de resolução dos recursos ordinários e agravos de petição distribuídos ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E, por igual, graças aos recursos tecnológicos, se tornou possível a realização de audiências e sustentações orais por vídeo conferência, assim como foram disponibilizados via internet os áudios de todas as sessões deste Regional, inclusive do Tribunal Pleno e do Órgão Especial. Em 14 de dezembro de 2018 foi introduzida, na aba denominada transparência –, a relação de todos os processos do primeiro e do segundo grau aba – aptos para julgamento, o que possibilita às partes e procuradores, sem qualquer intermediação, a verificação da exata fase do processo, impedindo incorreção de informações. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em 18 de dezembro de 2018, foi o único tribunal do trabalho a receber do Conselho Nacional de Justiça, que distribuiu cinco prêmios – de Transparência do Poder Judiciário –, o honroso quinto lugar, dentre mais de noventa tribunais do país. Houve desenvolvimento de ferramentas que se aproximam muito da inteligência artificial, que permite seleção de processos, seja por assunto seja por empresas, visando à orientação das pautas de conciliação. No último dia 04 de dezembro, com a presença do Exmo. Ministro Brito Pereira, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, foi lançada a ferramenta eletrônica de apoio às audiências – AUD4 – que se constitui em parte de uma terceira transformação com início em 2017, concretizada na atual gestão do Tribunal Superior do Trabalho em decorrência da evolução da versão 2.0 do PJ-e . Parabéns a todo o setor de informática do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região e, muito particularmente, ao meu estimado amigo Cláudio Cassou Barbosa, Coordenador de Informática desta gestão, que se dedicou com afinco a todas as tarefas que lhe foram destinadas. Na visita do Presidente do TST ao Tribunal, este teve a oportunidade de constatar a excelência do setor de informática, tendo mencionado o ilustre Ministro na oportunidade: “a 4ª Região é fanática por informática”. E somos mesmo e isto tem muitas décadas. Menciono por oportuno que, nesta gestão, estive ativo por toda a gestão o Forum da Justiça do Trabalho, integrado por várias entidades, transformado em Forum Eletrônico – denominado FIDEJUST –, graças ao dinamismo e desprendimento do Doutor Evandro Krebs Gonçalves, então Presidente da APEJUST. A transformação do Forum da Justiça do Trabalho, em eletrônico, graças aos recursos da informática – FIDEJUST –, integrado por mais de vinte entidades representativas dos mais diversos segmentos da sociedade, produziu uma maior visibilidade na atuação incansável que empreenderam todos os seus membros, na defesa da Justiça do Trabalho. Esta defesa se corporificou na presença em atos e audiências públicas nos mais diversos locais do Estado e do país, na produção de nota assinada por quase todos os Presidentes, Corregedores e Ouvidores do país, pela realização

de incontáveis reuniões – presenciais ou por WhatsApp –, e ainda pela formulação de políticas públicas na defesa da Justiça do Trabalho, alvo de ataques diuturnos nos últimos dois anos. Não descurando de sua atividade primordial de prestação jurisdicional, rápida, célere e eficaz o Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região se engajou nas mais diversas iniciativas, dando visibilidade aos diferentes trabalhando para o resgate da cidadania integral de todos, combatendo a discriminação de qualquer tipo – velada ou explícita. Nesta verdadeira cruzada, destaco o excepcional desempenho do Comitê Gestor de Equidade, Gênero, Raça e Diversidade sob o comando da estimada Raquel Nenê de Azevedo, que com a colaboração da colega e amiga Cacilda Isaacsson promoveram as mais diversas atividades em favor da inclusão de todos os diferentes – pessoas deficientes, autistas, negros, homossexuais, dentre tantos outros. Em 10 de dezembro, instituído pela Organização das Nações Unidas – ONU como o dia internacional dos direitos humanos, por iniciativa das dirigentes do referido Comitê, o Tribunal, junto com diversas entidades, firmou termo de cooperação técnica para a criação da Rede Colaborativa de Direitos Humanos, Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, tendo como parceiros do TRT-RS o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), o Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul (TRE-RS), a Procuradoria Regional da República da 4ª Região (PRR4), a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul da Justiça Federal (JFRS), a Procuradoria da República no Rio Grande do Sul (PR/RS), o Ministério Público do Trabalho da 4ª Região (MPT-RS) e o Ministério Público Estadual (MPE/RS). Não se pode ainda deixar de mencionar o importante trabalho desenvolvido pelos Programas destinados ao Combate de Erradicação do Trabalho Infantil e Estímulo à aprendizagem, gerido por Maria Madalena Telesca, com a efetiva colaboração da novel desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco e do Trabalho Seguro, sob a direção dos colegas Emílio Papaleo Zin e Marcelo Silva Porto. Agradeço publicamente o empenho e a colaboração a esta administração. E por acreditarmos no futuro, desenvolvemos o Programa do Projeto Pescar para dar a oportunidade aos jovens de camadas vulneráveis da nossa sociedade de se qualificarem para o trabalho e desenvolverem as suas possibilidades. Destaco, por igual, a atuação do colega João Paulo Lucena pela movimentação cultural do TRT4 durante estes dois anos em que os diversos artistas, cartunistas, escultores trouxeram não só a beleza, mas também a inserção através da arte de parcelas da população, em tese, desacreditada e excluída, como os apenados e os internos do Instituto Psiquiátrico Forense. E digo ‘em tese’ porque graças ao trabalho de pessoas especiais, como Aloizio Pedersen e Celso Rodrigues, a arte é a catalisadora da superação. Agradeço a estimável colaboração da Secretaria de Comunicação Social na pessoa do Inácio Rocha Filho, amante da fotografia, como eu. Por fim, destaco a imensa colaboração, companheirismo, eficiência e amizade da Juíza Auxiliar da Presidência Elisabete Santos Marques, que se dedicou integralmente na procura por soluções nas mais diversas áreas e produziu a

interlocução entre os colegas e a Presidência do Tribunal de forma transparente e amiga. Não foi por outro motivo que a escolhi desde sempre. Integrante da Turma, que este ano completou vinte anos de magistratura e da qual fui honrada com a condição de madrinha. Ainda teria muito a agradecer, em especial aos funcionários do TRT4 dos diversos setores da área administrativa, da qual destaco Eder Giovane Scherer Oliveira e Alexandre Modesto pela excelência do trabalho que realizam e o Alexandre, também, por seu talento e sua criatividade no comando do grupo de teatro deste Tribunal. Da área judicial, destaco a Secretária do Pleno e Órgão Especial Cláudia Regina Schröder, presença segura e amiga com quem tive a honra de conviver. Destaco, por igual, os excepcionais funcionários da Presidência, que se integraram aos do meu Gabinete, todos, sob o comando do Secretário-Geral da Presidência – Rodrigo Fontes Correa, exemplo de servidor disciplinado e comprometido com o trabalho. E, ainda, os motoristas Flávio e Ricardo Almeida, que me serviram com zelo, dedicação e pontualidade, em nome de quem agradeço a todos os servidores do setor de transporte, com quem convivo há muito mais de uma década. E por igual a todos os servidores da segurança deste Tribunal. Não poderia ainda deixar de agradecer a todos os empregados terceirizados, os primeiros que invariavelmente eu encontrava ao chegar no TRT4 para mais um dia de trabalho. Pessoas alegres, sempre dispostas a colaborar, com quem tive a honra de partilhar de tantos momentos. Por fim, uma palavra de agradecimento muito especial a todos os colegas de primeiro e segundo grau com quem tive a ventura de conviver durante tantos anos e com quem partilhei sonhos e esperanças. Tenho a certeza que os novos dirigentes desta instituição terão plena capacidade de manter os mesmos anseios e objetivos de todos os que estiveram aqui antes de nós e se situam no meio do caminho dos que nos sucederão no futuro, preservando a filosofia e a própria base da civilização. Não há civilização sem direitos mínimos preservados. O trabalho deve ser fonte de realização pessoal e profissional e não de morte ou de mutilações. A defesa do Direito do Trabalho e, dos direitos sociais se constitui na preservação dos direitos humanos. Não se pode pactuar com os ataques insidiosos dos setores dos mais atrasados da política brasileira, possivelmente pessoas que jamais prestaram qualquer tipo de trabalho e que, sem um mínimo de fundamento, pretendem que a Justiça do Trabalho seja extinta, ou incorporada a outro ramo do judiciário, como se com esta ideia nefasta todos os conflitos entre o capital e o trabalho pudessem ser eliminados de forma automática. E, mais do que isto, a pretensão de alguns de desmonte do Direito do Trabalho e em consequência do Processo do Trabalho, em nome de uma falaciosa ideia de promover o emprego e o desenvolvimento do país, não resiste a uma análise mais acurada. O país necessita de investimento humano no desenvolvimento de um sistema educacional público, que permita a todos de forma indistinta condições de desenvolver as suas potencialidades e talentos como única forma de o país conseguir sair da estagnação social e econômica em que se encontra há muito

mais de vinte anos. Somente por esta forma haverá condições de formar os futuros trabalhadores, que necessitam de qualificação para enfrentar o mercado de trabalho, que exige novas competências pela massiva introdução em toda a cadeia produtiva da informática e da robótica. Há necessidade de um sistema de saúde eficiente e, ainda, que não sejam fechadas redes de medicina familiar por questões menores, por representarem a única forma de a população carente ter acesso a algum atendimento médico. Na área econômica, o país necessita de produção nas diversas áreas e não de financeirização da economia, que transformou o Brasil em uma ampla ciranda financeira, atraindo capitais voláteis e improdutivos, sem qualquer comprometimento com um mínimo de desenvolvimento sustentável. E, portanto, não há como se creditar ao Direito do Trabalho, que garante um mínimo de direitos para que não haja retrocesso de séculos de história de proteção social, como o responsável pela falta de geração de empregos ou de investimentos. A Justiça do Trabalho somente existe porque há o conflito, quando direitos mínimos são violados efetivamente. A Justiça do Trabalho reconstrói o equilíbrio violado operando a pacificação social, e isto há muito mais de sete décadas. Estimados colegas magistrados, servidores, advogados, peritos e todos aqueles que há décadas se incorporaram ao trabalho diuturno nesta Justiça, muitos insertos no plano metafísico, mas presentes no nosso pensamento e que nos orientam em todos os momentos, há muito trabalho a ser feito, mas eu já cumpri a minha parte. Em breve a minha carreira estará encerrada e com alegria e satisfação encaro este momento. Realizei tudo o que pretendia com a colaboração sempre de muitos. Nunca tive projeto individual de vida ou de gestão, mas coletivo, porque todos somos partícipes dos mesmos sonhos, ainda sonhados em tempo. Acredito que a minha geração, gestada, como referi no início entre os anos 60 e 70, esgotou o seu tempo e é preciso dar lugar para os novos assumirem as suas posições e darem a sua contribuição para o futuro. Por fim, termino na 13ª página com o pensamento de um dos maiores escritores da língua portuguesa, João Guimarães Rosa: “Olhar para trás após uma longa caminhada pode fazer perder a noção da distância que percorremos, mas se nos detivermos em nossa imagem, quando a iniciamos e ao término, certamente nos lembraremos o quanto nos custou chegar até o ponto final, e hoje temos a impressão de que tudo começou ontem. Não somos os mesmos, mas sabemos mais uns dos outros. E é por esse motivo que dizer adeus se torna complicado! Digamos então que nada se perderá. Pelo menos dentro da gente...” Muito Obrigada.”

(Ata Nº 11/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 13/12/2019)

Discurso do *Dr. Ricardo Ferreira Breier*, Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Rio Grande do Sul, na solenidade de posse da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região eleita para a gestão 2019-2021, integrada pelos Ex.^{mos} Desembargadores *Carmen Izabel Centena Gonzalez*, Presidente; *Francisco Rossal de Araújo*, Vice-Presidente; *George Achutti*, Corregedor Regional; *Raul Zoratto Sanvicente*, Vice-Corregedor Regional

“Senhoras e senhores, boa tarde. É uma honra participar dessa cerimônia representando mais de 100 mil advogados em atividade no Rio Grande do Sul. Desde já, agradecemos a oportunidade e reafirmamos nossos votos de respeito e admiração por esse Egrégio Tribunal. Saúdo a Presidente do TRT4 na gestão 2018-2019, desembargadora Vania Cunha Mattos, e em seu nome homenageio os integrantes da sua diretoria, desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Vice-Presidente; desembargador Marçal Henri Santos Figueiredo, Corregedor Regional; e desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, Vice-Corregedor Regional. Saúdo a Presidente eleita do TRT4 para a gestão 2020-2021, desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, e em seu nome homenageio os integrantes da sua diretoria, desembargador Francisco Rossal de Araújo, Vice-Presidente; o desembargador George Achutti, Corregedor Regional; e o desembargador Raul Zoratto Sanvicente, Vice-Corregedor Regional. Desde já, faço votos de uma gestão de muito trabalho, conquistas e realizações. Os desafios não são poucos, mas estaremos sempre presentes para enfrentar as questões que se impõem na atualidade. Saúdo os demais desembargadores, magistrados, colegas advogadas e advogados que prestigiam esta solenidade, servidores deste tribunal, senhoras e senhores. Minha manifestação será breve. E já adianto: meu tom será de diálogo, de aproximação, do encontro como alternativa ao confronto. Aliás, essa foi uma marca da nossa relação institucional com a desembargadora Vania Cunha Mattos. Os encontros e as portas sempre estiveram abertas. O tom foi amistoso. Cada um com suas visões e olhares para suas atribuições, mas em nenhum momento houve qualquer gesto de desrespeito por parte da nossa entidade. Até porque, Desembargadora Vania, respeitamos e admiramos o trabalho realizado pela Justiça do Trabalho, e em especial do TRT4. Mais do que isso, consideramos fundamental essa atuação como papel de mediador dos conflitos trabalhistas. A atuação da gestão que agora se despede foi exatamente nesse sentido: implementação de conciliações nos processos de 2º Grau e em Recursos de Revista já em instâncias superiores; pacificação das relações; e uma parceria que transcende o ambiente jurisdicional e alcança um projeto social da envergadura do Projeto Pescar. Essa é apenas uma pequena amostragem do que foi feito nos últimos

anos e de como trabalhamos para favorecer o encontro. Para a diretoria que terá a responsabilidade de dirigir o TRT4 nos anos de 2020 e 2021, preciso deixar registrado na largada: contem com a OAB/RS. Diálogo é uma bandeira que desfraldamos ao longo da história. A Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez e sua diretoria podem ter certeza que encontrarão na Ordem gaúcha um ambiente saudável e tranquilo para a resolução de impasses e a construção de soluções. Sabemos que o futuro reserva temas espinhosos, Desembargadora Carmen. Temos conhecimento das ameaças que rondam a Justiça do Trabalho. Estamos cientes de movimentações, nem sempre às claras, que existem para o desmanche do relevante serviço prestado pela Justiça do Trabalho. Dessa forma, no momento em que parabeno e desejo muito sucesso nos próximos dois anos, reitero a parceria da OAB/RS para caminhar lado a lado em busca de um equilíbrio tão desejado e necessário para a democracia brasileira. Encaminho minha manifestação destacando que a OAB/RS esteve atenta a todas as grandes movimentações com impactos na Justiça do Trabalho. Realizamos uma grande Audiência Pública no Mês da Advocacia para debater e discutir os reflexos da Reforma Trabalhista. Inclusive, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil recorreu ao Supremo Tribunal Federal para contestar aspectos da reforma trabalhista que estariam reduzindo valores das indenizações trabalhistas, por criarem uma espécie de tarifação para o pagamento. Também promovemos cursos para atualização da advocacia trabalhista, que milita nesta área e precisa estar ciente das alterações para melhor atender os cidadãos. Ao longo dos últimos dois anos, participamos e protagonizamos eventos com advogados de trabalhadores e de empresas, pois acreditamos na necessidade da pacificação das relações. Temos de seguir lutando pelos direitos sociais e pelo desenvolvimento do nosso país. Temos de assegurar as prerrogativas dos advogados trabalhistas, com respeito ao trabalho realizado pelos colegas. Eles são a voz de clientes e de empresas que buscam na Justiça do Trabalho a solução de impasses. Se por um lado acreditamos que a legislação precisa ser modernizada e atualizada, por outro não podemos cair na tentação do imediatismo e do reducionismo inconsequente. As soluções para a justiça social não acontecem num toque de mágica. Medidas sem o devido debate e o correto aprofundamento, como a MP da Carteira Verde e Amarela, podem trazer danos irreparáveis. Essas mudanças necessitam de estudos, projeções, informações oficiais e muitos sem a afobação ideológica. Precisamos evoluir e modernizar nossas relações, mas não podemos abrir mão de conquistas sociais que impactam na vida de milhões de brasileiros. Finalmente, precisamos respeitar as diferenças. Isso é fundamental para nossa convivência. Respeito às diferenças para o bem comum. Queremos ter com a Justiça do Trabalho esse permanente diálogo. Aliás, são mais de 70 anos de contribuição para o Judiciário brasileiro. Confiamos na relevância do trabalho realizado pelo TRT4. Acreditamos que podemos sempre evoluir, melhorar e avançar. E o melhor caminho é sempre o diálogo.

Novamente, nosso agradecimento público à Desembargadora Vania Cunha Mattos por sua postura respeitosa, mostrando-se uma liderança conciliadora e justa. Em nome da OAB/RS e dos mais de 100 mil advogados gaúchos, desejo muito sucesso à nova gestão. Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez conte com a Ordem gaúcha. Muito obrigado.”.

(Ata Nº 11/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 13/12/2019)

Discurso da Dra. *Mariana Furlan Teixeira*, Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, na solenidade de posse da Administração do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região eleita para a gestão 2019-2021, integrada pelos Ex.^{mos} Desembargadores *Carmen Izabel Centena Gonzalez*, Presidente; *Francisco Rossal de Araújo*, Vice-Presidente; *George Achutti*, Corregedor Regional; *Raul Zoratto Sanvicente*, Vice-Corregedor Regional

“Excelentíssima Senhora Presidente deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, na pessoa de quem saúdo as autoridades que compõem a mesa e já nominadas pelo protocolo. Senhoras e Senhores, é com muita com honra e alegria que cumprimento, em nome do Ministério Público do Trabalho, os novos dirigentes do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. De plano, quero parabenizar a nova Presidente, Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, e o novo Vice-Presidente, Desembargador Francisco Rossal de Araújo, que ora assumem o importante desafio de comandar os destinos da justiça trabalhista gaúcha pelo próximo biênio. A Presidente, Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, juíza do trabalho desde 1989, possui uma brilhante carreira na magistratura trabalhista. Juntamente com a judicância, colaborou para o aperfeiçoamento do Direito e da administração da Justiça. Foi vice-corregedora regional. Atuou em prol dos Direitos Humanos, do Trabalho Decente, combatendo o Trabalho Infantil e estimulando a aprendizagem profissional. Como Diretora da Escola Judicial deste Tribunal Regional, contribuiu para o aperfeiçoamento dos magistrados e servidores. Igualmente, no exercício de diversas funções associativas na AMATRA 4, prestou relevantes serviços em prol dos associados e de seus familiares. Diante desse resumo do seu currículo, percebe-se que a Desembargadora Carmen Centena Gonzalez é extremamente qualificada para o exercício do cargo que hoje passa a ocupar e irá realizar, com presteza e dedicação, o seu papel de liderança. Assim, sua experiência, com certeza, vai crescer ao trabalho até então desenvolvido pela Desembargadora Vania Cunha Mattos, dando continuidade aos objetivos institucionais e sociais deste Tribunal. Saúdo também os dirigentes que se despedem, na pessoa da Desembargadora Vania Cunha Mattos. E o faço, Desembargadora Vania, com especial consideração. Vossa Excelência esteve à frente do TRT da 4ª Região sempre comprometida com a continuidade da prestação da tutela jurisdicional e nunca hesitando em sair a campo em defesa da Justiça do Trabalho e da sociedade. Ao mesmo tempo em que desenvolveu as atividades administrativas, não deixou de se comprometer com os projetos de combate ao trabalho infantil e das desigualdades sociais. Sempre foi entusiasta

da resolução dos conflitos trabalhistas mediante a conciliação. Receba minha sincera homenagem e gratidão pela acolhida neste Tribunal Regional. Ressalto que, num momento em que ainda há muita desigualdade no mercado de trabalho, no qual mulheres que ocupam os mesmos postos de trabalho e exercem as mesmas funções que os homens continuam recebendo salários mais baixos, é de grande representatividade que, desde dezembro de 2011, este Tribunal seja presidido por mulheres. Assim, acredito que essas mulheres que hoje honram este Tribunal impulsionam o processo histórico de afirmação da igualdade, independente de gênero, bem como inspiram todas as mulheres, sobretudo aquelas que estão no limiar da sua trajetória acadêmica e almejam ocupar, no futuro, altos cargos tanto no Poder Judiciário e no Ministério Público. Nesse contexto, atento às realidades sociais, nós Procuradores e Procuradoras do Trabalho, no desempenho de nossas funções institucionais, consideradas essenciais à atividade jurisdicional do Estado, participamos desse Egrégio Tribunal, na condição de guardiães da ordem jurídica, na defesa do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Acreditamos na Justiça e apostamos no seu ideal, alicerçado no ordenamento jurídico do Estado democrático de direito, com o objetivo de construir uma sociedade justa e igualitária. Assim, nesta ocasião solene e festiva, o Ministério Público do Trabalho deseja sucesso à nova administração deste Tribunal Regional do Trabalho, com votos sinceros de um período de trabalho com êxito e conquistas não só para a magistratura trabalhista, mas, também, para toda sociedade. Coloco o Ministério Público do Trabalho à disposição de Vossas Excelências, pois é justamente nas funções de defesa da ordem jurídica e de proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho, que nossos objetivos se encontram e nos convidam a caminhar unidos em prol do fortalecimento do Direito do Trabalho. Muito obrigada!”.

(Ata Nº 11/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 13/12/2019)

Discurso de posse da Ex.^{ma} Desembargadora *Carmen Izabel Centena Gonzalez* na Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região para a gestão 2019-2021

“Senhores, muito boa tarde. Na pessoa da Exma. Ministra Maria Helena Mallmann, do Tribunal Superior do Trabalho, cumprimento as autoridades presentes, integrantes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como os servidores desta Casa, os senhores advogados, procuradores do trabalho, defensores públicos, representantes das categorias profissionais e econômicas do nosso Estado, jornalistas e radialistas, amigos e familiares. Em nome do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, agradeço as manifestações precedentes, concedidas de forma generosa por instituições imprescindíveis à realização da justiça: a Ordem dos Advogados do Brasil e o Ministério Público do Trabalho. Destaco, inicialmente, a consolidação do processo de eleição dos membros integrantes da Administração do Tribunal e da Direção de sua Escola Judicial. Aprimorada pela sucessão de quatro experiências, a consulta prévia a todos os magistrados da 4^a Região, prestigiada pelo endosso de seus resultados no Órgão Plenário deste Tribunal, reveste o pleito de densidade democrática e confere aos eleitos definitiva legitimidade. É uma honra e uma imensa alegria presidir este Regional, no ano em que completo trinta anos de magistratura, donde ressalto já de início o objetivo de propiciar um ambiente verdadeiramente democrático, transparente, participativo, para que todos tenham espaço para contribuir para o aperfeiçoamento da Instituição no caminho de seu ideal. O momento histórico em que vivemos exige reflexão sobre o papel da magistratura. É preciso afirmar a importância da Justiça do Trabalho como a única que tem, não só competência, mas verdadeira vocação para solucionar os conflitos entre o capital e o trabalho, de modo a garantir os direitos fundamentais inscritos na Constituição Cidadã, entre eles o direito ao trabalho digno e decente. Estamos numa quadra histórica em que é preciso diuturnamente defender os princípios e diretrizes constitucionais que fundamentam a República brasileira e a nossa jovem democracia. A condução do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, pela relevância jurisdicional e política que o notabiliza, e ainda pelo lúdico exemplo de republicanismo e transparência a que está obrigado em face da sociedade, exige de todos nós – magistrados e servidores – profundo comprometimento com a democracia e os desígnios da Instituição. Causa perplexidade que, trinta anos após a promulgação da Constituição Cidadã, não tenhamos reduzido as desigualdades sociais em nosso País. Ao contrário, como vemos diariamente nas ruas das grandes cidades brasileiras, temos quantidade enorme de pessoas em situação de rua, as crianças pedintes estão novamente nas esquinas, o desemprego bate na casa dos 12%, e grande parte da população brasileira vive em condições precárias, percebendo menos do que o salário-mínimo, conforme pesquisas do

IBGE, sendo atualmente o Brasil, para nossa tristeza e desconforto, o segundo país mais desigual do mundo, conforme índice de Desenvolvimento Humano recentemente divulgado. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) denunciou, no início deste ano, o fenômeno da difusão crescente, em escala global e generalizada, do trabalho precário. Fruto direto da vasta expansão do mercado informal, em que despontam o trabalho por conta própria e os assim chamados empresários de si mesmos; e da facilitação legislativa de modalidades contratuais cada vez mais flexíveis, em que avultam os vínculos temporários, intermitentes e o cumprimento de jornadas meramente parciais. O fenômeno em questão, a promover o aviltamento das condições laborais, representa autêntica descrição de um trágico percurso: o da remercantilização do trabalho. Dispensar ao trabalho o tratamento de mercadoria, e não de um direito humano para o acesso aos bens materiais e imateriais pressupostos à dignidade, representa — passados 75 anos da Declaração da Filadélfia — a mais categórica expressão do retrocesso social. Em face desse retrocesso, a magistratura do trabalho, no exercício mesmo e cotidiano da proteção dos direitos fundamentais, deve orientar-se pelos princípios e diretrizes inscritos na Constituição de 1988 e nas Convenções Internacionais. Segundo dados da OIT, a difusão generalizada do trabalho precário não respeita os limites da geografia, alastrando-se do norte opulento ao sul empobrecido, constatando-se que seus efeitos são particularmente agudos em países como o Brasil, em que o Estado Social está cada vez mais distante de ser alcançado. Como direito humano, sabemos, o trabalho socializa o homem, oferece-lhe o esteio para a construção da identidade social e transforma a natureza de forma responsável e criativa. Tratado, entretanto, como despesa, encargo ou outro e qualquer custo no contexto da produção, reifica quem o presta e alimenta a obsessiva e incoerente roda econômica do crescimento justificado em si mesmo. No contexto de nossa rarefeita esfera pública, ecoam discursos lógicos e lineares, com amparo na produção de equações matemáticas, que buscam naturalizar a suposta e cruel inevitabilidade do desemprego, da precarização laboral, da obsolescência profissional e, mesmo, do trabalho infantil, do assédio moral, das discriminações de gênero, raça, etnia e orientação sexual. Da antropologia social colhe-se preciosa lição a esse respeito: a de estranhar o familiar e, com isso, questionar o senso comum. Há importância na avaliação crítica dos discursos hegemônicos, fatalistas e totalizantes. Para os juízes do trabalho, especialmente, há prudência ao contrapô-los à sensibilidade social e à formação intrinsecamente humanista que os devem distinguir. A dignidade da pessoa humana, nunca é demasiado repetir, é o fundamento basilar da República Federativa do Brasil. Também são seus fundamentos — e não por acaso nessa ordem — os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. A construção de uma sociedade livre, justa e solidária é seu objetivo precípua, também o sendo a erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais. Hoje tomam posse na Administração do Tribunal, além de mim, Carmen Gonzalez, na Presidência,

os Desembargadores Francisco Rossal de Araújo, Vice-Presidente; George Achutti e Raul Zoratto Sanvicente, respectivamente, Corregedor e Vice-Corregedor regionais, e na, Escola Judicial, os desembargadores Ricardo Martins Costa, Diretor, e João Paulo Lucena, Vice-Diretor. Tenho a meu lado, na administração, magistrados com longa e profícua carreira, notabilizados pelo comprometimento com o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho. Bem sabemos dos desafios que temos pela frente. Estamos preparados e entusiasmados para enfrentá-los. Recordo, por oportuno, as palavras do velho poeta: “Sem entusiasmo - e nele incluo a cólera -, a humanidade não consegue atuar. Só com entusiasmo, porém, não se atua bem. É preciso ir além dele para que o trabalho seja eficaz; mas então – em situações de calma -, surgem obras que nascem dos períodos de entusiasmo. Quem se entusiasma em demasia, não consegue realizar um bom trabalho; quem nunca se entusiasma, tampouco. (Reflexões sobre poesia e ética, Konstantinos Kávafis, Alexandria, 1902).” IT

Então, é hora de agradecer: aos nossos pais e nossas mães que nos ensinaram os valores que norteiam nossa vida. Aqui, faço menção à minha saudosa mãe, Joana, uma mulher à frente do seu tempo. Semianalfabeta instigou-me a estudar e ter carreira própria, priorizando a independência, a autonomia e a liberdade, e assim fugir do destino que ela tivera por não ter tido oportunidade de educação. Agradecer aos nossos afetos, aos amigos da infância, da adolescência, da faculdade, do trabalho, da magistratura, de diversos âmbitos; aos colegas magistrados; aos servidores; aos advogados, aos membros do Ministério Público do Trabalho; a todos que nos acompanham nesta trajetória. E também às pessoas que fazem tudo valer a pena: à Mariana, Natália e Alexandra, filhas do Francisco, e sua neta Maria Luiza; ao Daniel, Gustavo e Mariah, filhos do George, e seu neto Rodrigo; à Mariana, Elisa e Carina, filhas do Raul, e sua neta Céline; à Elisa, Júlia, Luciana e Pedro, filhos do Ricardo, e seu neto Felipe; ao João Pedro, Gabriel e Katharina, filhos do João Paulo; e à Vitória, minha filha, síntese da bondade e da beleza. A todos, e muito especialmente a nossos filhos e netos, reafirmo que vale a pena lutar, sonhar e acreditar que é possível transformar o mundo num lugar onde todos tenham espaço para viver, trabalhar e sonhar. E, aqui, lembro Eduardo Galeano, quando trata sobre a utopia. A utopia está no horizonte. Eu sei muito bem que não a alcançarei. Se eu caminho dez passos, ela se afasta dez passos. Quanto mais eu a buscar, menos eu a encontrarei, porque ela vai se afastando a medida em que eu me aproximo. Para que serve a utopia? Pois a utopia serve para isso, para caminhar. Continuemos a caminhar, juntos, em direção a este horizonte visando a construir uma sociedade menos desigual, mais fraterna e solidária, com esperança, empatia e respeito às diferenças. Para encerrar, desejo a todos os presentes, autoridades já nominadas pelo protocolo, meus queridos colegas magistrados, servidores, advogados, membros do ministério público do trabalho, amigos e familiares, um esperançoso Ano Novo e Boas Festas. E falando em esperança, lembro do Paulo Freire, a quem reverencio: “É preciso ter esperança,

mas ter esperança do verbo esperar, porque tem gente que tem esperança do verbo esperar. E esperança do verbo esperar não é esperança, é espera. Esperançar é se levantar, esperar é ir atrás, esperar é construir, esperar é não desistir! Esperançar é levar adiante, esperar é juntar-se com outros para fazer de outro modo...” Esperançar, pois, é não desistir e ter fé na vida. Muito obrigada!”.

(Ata Nº 11/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 13/12/2019)

Discurso do Ex.^{mo} Desembargador Roger Ballejo Villarinho, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores Simone Maria Nunes, Maria Silvana Rotta Tedesco e Rosiul de Freitas Azambuja, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Excelentíssimas Senhoras Vania Cunha Mattos, Presidente deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região, e Mariana Furlan Teixeira, Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 4a Região, a quem cumprimento e peço vênias para nas pessoas de Vossas Excelências, saudar todas as demais autoridades já nominadas pelo protocolo. Cumprimento, ainda, todos os Magistrados que aqui estão, os servidores desta Casa, os membros do Ministério Público, os advogados, familiares, amigos e todos os presentes a esta solenidade. Hoje, para mim, é um dia de grande satisfação, orgulho e alegria. Ao ratificar o ato de posse como Desembargador deste renomado Tribunal, perante os meus pares e acompanhado dos meus queridos colegas Simone, Maria Silvana e Rosiul, o que muito me honra, dou um passo marcante e grandioso na minha trajetória profissional. Iniciei minha carreira jurídica como advogado, aqui mesmo em Porto Alegre. Por aproximadamente oito anos, dediquei-me de corpo e alma à advocacia, atividade honrosa e indispensável à Administração da Justiça, que me proporcionou estar ao lado do jurisdicionado e conhecer de perto os anseios de quem litiga e espera por uma resposta do Poder Judiciário. Posteriormente, já no cargo de Procurador do Trabalho, igualmente dediquei-me de corpo e alma ao Ministério Público, instituição essencial à função jurisdicional, e que me proporcionou uma experiência profissional ímpar, marcada pelos desafios que são impostos àqueles que têm a missão constitucional de promover a defesa do ordenamento jurídico, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Atuando pelo Órgão Ministerial, passei pelas Procuradorias do Trabalho de Passo Fundo, Caxias do Sul e Novo Hamburgo, vindo a integrar, em 2017, a administração da Procuradoria Regional do Trabalho da 4a Região, na função de Procurador-Chefe Substituto. Com essa trajetória profissional variada, multiforme, de quem já atuou em frentes distintas do Sistema de Justiça, cheguei a este Egrégio Tribunal em 28 de setembro do ano passado, com o propósito de contribuir para os feitos desta Casa, sempre procurando trazer para o colegiado o olhar de quem já atuou profissionalmente sob diversos ângulos e perspectivas, na esteira do espírito que anima o instituto do Quinto Constitucional. Desde então – e tendo chegado a esta Corte em meio a um momento histórico tanto distinto como desafiador, marcado por profundas mudanças no cenário normativo, tanto no Direito Material como no Direito Processual do Trabalho, sobretudo em decorrência da Lei no 13.467, de julho de 2017, conhecida como “lei da

reforma trabalhista” – tenho vivenciado (ao lado dos Colegas que afixam brilho e prestígio a essa cerimônia de ratificação de posse) debates instigantes e complexos, que transparecem a relevância desse Ramo Especializado do Poder Judiciário e que exigem dos Magistrados do Trabalho (ainda mais!) (a) estudos, (b) dedicação profunda, (c) compreensão/reflexão acerca de situações novas e, sobretudo, (d) intrepidez para conferir ao Direito aplicação consentânea à necessidade de pacificação dos conflitos e à luz da evolução das relações sociais. É nessa esteira, portanto, Sra. Presidente e demais presentes, que reafirmo, publicamente, o compromisso assumido em 28 de setembro de 2018, de bem exercer a atividade jurisdicional, de forma responsável e dedicada, com serenidade e discernimento, com o olhar voltado para a justiça, e respeitando, sempre, o que determinam a Constituição da República e as leis do país. Senhoras e senhores, já me encaminhando para o final, faço aqui questão de registrar que, desde que me vi inserido nesse novo contexto, já no primeiro instante, ainda na sala da Presidência, minutos antes da minha posse em gabinete, fui recebido não apenas pela Presidente Vania, mas por todos os demais desde então (sem exceção!), de forma acolhedora, amigável, afável, cordial e generosa, o que revela o traço acolhedor deste Tribunal e o espírito elevado das pessoas que o compõem. Portanto, aos colegas Magistrados, de 1º e 2º graus, e aos servidores desta casa, em especial aos que integram a minha equipe, sublinho o meu muito obrigado pela acolhida e por fazerem com que eu me sinta verdadeiramente em casa! Quero também fazer um especial e breve agradecimento aos meus familiares... Aos meus pais, CARMEN E ROGER, pelos exemplos que são em minha vida e pelos esforços que jamais mediram para me proporcionar uma boa formação; ao meu irmão RICARDO, pelo companheirismo fraterno; à MAÍNA, minha esposa amada, companheira de todas as horas, por ter sempre apoiado as minhas escolhas e me incentivado a trilhar os caminhos que me trouxessem maior realização e felicidade; e à minha pequena GABRIELA, de apenas 4 aninhos, por ser a minha fonte inesgotável de amor, por iluminar as nossas vidas, e por servir de inspiração para que eu me esforce, todos os dias, para me tornar uma pessoa melhor. MUITO OBRIGADO A TODOS!”.

(Ata Nº 10/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 06/12/2019)

Discurso da Ex.^{ma} Desembargadora Simone Maria Nunes, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores Roger Ballejo Villarinho, Maria Silvana Rotta Tedesco e Rosiul de Freitas Azambuja, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Excelentíssima Senhora Desembargadora Vânia Cunha Matos, Digníssima Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, na pessoa de quem saúdo as demais autoridades anteriormente nomeadas pelo protocolo. Cumprimento, ainda, os colegas Desembargadores Roger Ballejo Villarinho, Maria Silvana Rotta Tedesco e Rosiul de Freitas Azambuja, que igualmente têm ratificada sua posse nesta solenidade. Senhoras, senhores: Já completados vinte e sete anos de minha posse como Juíza do Trabalho substituta, em 23 de novembro de 1992, e como Desembargadora deste Tribunal Regional desde 21 de novembro de 2018, constato que para o exercício da magistratura, não basta ser independente, imparcial e produtivo, é necessário que se tenha uma grande dose de otimismo e de esperança. Minha convicção acerca dessa constatação é tão grande, que resolvi empreender uma pequena pesquisa nas diferentes edições da Revista deste Tribunal, de publicação anual, e encontrei preciosidades que valem a pena ser destacadas, porquanto, de uma maneira assombrosa, nossa realidade cotidiana se repete no transcorrer dos anos. Ouvimos diariamente que passamos por enorme transformação política, social e econômica, razão pela qual ajustes devem ser feitos na legislação, de modo que se possa viabilizar a governabilidade e permitir o progresso almejado. O Poder Judiciário como um todo e, em especial a Justiça do Trabalho, sofre os mais variados tipos de ataques, das mais diversas origens e os mais diferentes propósitos, e não se diga que o assunto é atual, pois, do contrário, não seria nesse sentido a brilhante manifestação do Juiz do Trabalho Antônio Salgado Martins ao tomar posse na presidência deste Tribunal Regional do Trabalho, quando afirmou: “Vivemos hoje, no Brasil, um momento de marcantes transformações no plano político, no plano social, no plano econômico. Tais transformações terão, como já estão tendo, uma repercussão significativa no terreno das relações entre o capital e o trabalho, repercussão que haverá de se exteriorizar através de conflitos cuja solução exigirá dos Juízes do Trabalho uma visão adequada da realidade social e uma compreensão exata da importância da tarefa que lhes é reservada, de modo a poderem, através de suas decisões atender aos reclames do bem comum”. Prossegue afirmando que “É necessário que se desperte no Juiz do Trabalho o espírito criador, a fim de que possa, realmente, desempenhar, por meio da jurisprudência, o papel de um dos Poderes da República. O juiz, na verdade, não é, nem deve se condicionar a ser, um simples funcionário público. E, dentro desta ideia, deve

se afastar da posição de aplicador submisso da lei. Deve se capacitar de que a lei visa a atender às exigências da realidade; quando ela se distancia desta mesma realidade, afetada pelas rápidas transformações sociais, a ele cabe, na magnitude de suas funções, criar o direito adequado à nova realidade com que se depara. Especialmente os Tribunais do Trabalho, aos quais se atribui o poder normativo, devem ser os mais 'audaciosos' no exercício deste poder excepcional, num momento em que se generaliza a compreensão de que a lei trabalhista se distancia da realidade social a que se dirige". Conclui a ideia, manifestando que "Não está o juiz condicionado a esperar pelo legislador, mesmo porque este não pode acudir a tempo a todas as exigências ditadas por novos e 3 legítimos anseios da coletividade. Não se trata aqui de sugerir a rebeldia à lei, a subversão da ordem pública, mas, bem ao contrário, de despertar a necessidade de colaboração entre os três Poderes, o Executivo, o Legislativo e o Judiciário, enfatizando, por meio desta colaboração, a importância da missão reservada à magistratura". Destaque especial que este discurso foi proferido no ano de 1979. Ora, não somos nós, juízes trabalhistas, com nossos julgamentos, que estamos servindo de entrave ao tão almejado progresso e desenvolvimento. Mas não é essa a percepção de alguns setores, tanto que, inclusive, foi delineada limitação legislativa com o intuito de restringir a forma dos Juízes do Trabalho interpretarem as normas legais, como se a forma como atuamos intervém de forma danosa no desenvolvimento do Estado brasileiro. Como manifestei por ocasião de minha posse nesta Corte, há em curso uma tentativa de desconstrução do Direito do Trabalho como ciência jurídica, sob a vistosa roupagem de reforma, além de um objetivo indisfarçável de retrain a atuação do Poder Judiciário Trabalhista, como se a Justiça do Trabalho, ao invés de contribuir para a harmonia social, estivesse colaborando para o desequilíbrio da sociedade. Pelo contrário, a magistratura trabalhista conta com juízes sérios, éticos, com firmeza de caráter, retidão nas atitudes e decisões, e, com muita vontade de mudar para melhor este estado de coisas ruins com o qual convivemos diariamente ... miséria, fome, violência, exploração, mentiras e todas as formas cruéis de corrupção que obstruem o pleno desenvolvimento de nosso País. Mais uma vez me utilizo de pesquisa nos registros históricos do nosso TRT da 4ª Região, e, desta vez, necessário reproduzir as palavras do Juiz do Trabalho João Antônio Pereira Leite, com sua magnífica visão sobre o Direito e a Justiça do Trabalho, ao tomar posse na presidência deste Tribunal Regional: "Vivemos um momento histórico em que a alegria se recolhe ao fundo dos corações, tal a apreensão que a todos confrange diante das tintas pesadas do quadro econômico-social. Urge que nos mantenhamos atentos e lúcidos. (...) Não se debite à Justiça do Trabalho o que não lhe compete. (...) A ela não incumbe organizar a economia, prevenir o desemprego, deter a voragem que não raro envolve a política econômica. Ela se situa neste contexto amplo como todas as instituições do Estado. Não planeja a economia (...) não lhe cabe prover, senão subsidiariamente, a segurança do emprego. Não devem, pois,

empregados e empregadores, esperar dela mais do que pode, nem os outros Poderes do Estado escudar-se na toga para que apareça como panaceia dos males fundamentalmente gerados pelo subdesenvolvimento. (...)” Dando continuidade, argumenta que, “Se, por muitas vezes, se entende mal a postura dos Tribunais do Trabalho, precisamente porque fieis a sua missão constitucional, ou se distorce com malícia esta postura, é imperioso preservar este ramo do Poder Judiciário, sublinhando que não responde pelos virtuais desacertos de outros poderes da República e, menos ainda, pela intransigência de empregados e empregadores. (...) No apreciar dos dissídios individuais, interpretando e aplicando as normas de direito positivo, sua jurisprudência de um modo geral tem traduzido com excelência a alma de um direito cujo fulcro é o trabalho humano e não a propriedade. Por isso mesmo, merecem censura frontal as tentativas de debilitá-la [a Justiça do Trabalho] através da reformulação do processo ou da organização judiciária”. Essas palavras foram proferidas no ano de 1983. Portanto, reafirmo que devemos nos manter otimistas e esperançosos. Otimistas, porque ataques ao Direito do Trabalho e à Justiça do Trabalho não são novidade, e, com inteligência e integridade vencemos, no decorrer de anos e décadas, todos que ousaram duvidar de nossa capacidade de superação. Esperançosos, porque só acreditando em dias melhores no porvir poderemos manter o foco naquilo que fazemos de melhor: a distribuição da Justiça. Os magistrados não podem se abster de intervir nesta realidade social, pelo contrário, devem contribuir de alguma forma, dando voz àqueles que não podem, não sabem ou não conseguem falar, mas sempre agindo de forma imparcial na procura incansável de transformação da sociedade e, sobretudo, contribuindo para a melhoria e desenvolvimento da comunidade onde atuam, fazendo sempre a melhor justiça possível. Num mundo tão desigual, egoísta e desumano, onde a injustiça e a discriminação transformaram-se em rotina, não podemos nos contagiar pela indiferença, pelo conformismo. Inegavelmente vivemos um paradoxo est arrecedor: enquanto se procura a pequenar o Direito do Trabalho e restringir a atuação da Justiça do Trabalho e dos agentes fiscalizadores, as estatísticas não revelam significativas alterações nas taxas de desemprego, muito menos efetividade na erradicação da exploração do trabalho infantil e do trabalho análogo à escravidão, para ficar nos principais exemplos. Estamos no ano de 2019 e nossas crianças e adolescentes encontram-se fora das escolas, trabalhando. Estamos no ano de 2019 e convivemos com trabalho análogo ao de escravo em ambientes urbanos e em atividades rurais. Não podemos jamais perder a capacidade de indignação e devemos permanecer sempre comprometidos, pois tudo o que aprendemos no transcurso da vida somente revela seu real valor, se formos suficientemente sensíveis para entender que é no auxílio aos outros, na busca incessante em ver prevalecer a justiça, que reside a verdadeira felicidade. Por isso me mantenho otimista e esperançosa, fazendo com que esse seja um sonho que uso sonhar diariamente, que me dá forças para não fraquejar e continuar

acreditando nos meus ideais, para seguir perseguindo a realização da justiça. Agradeço o auxílio e carinho de inúmeros amigos e colegas com quem tive o privilégio de conviver, bem assim aos diversos servidores, peritos, leiloeiros, procuradores do trabalho e advogados, com que tive a satisfação de trabalhar. Mais uma vez faço uma referência à memória de meu pai Eliseu Nunes, tão precocemente retirado do meu convívio, hoje uma doce lembrança que levo comigo. A minha mãe, Edi Maria, minha amiga, minha segurança e fortaleza, exemplo de coragem e dedicação, deixo, mais uma vez, o registro de todo meu amor. Aos meus filhos, Felipe e Lucas, deixo um beijo e a certeza de que vocês, junto com meu otimismo e esperança, são a razão da minha vida, de acordar e ter forças para perseguir meu ideal de justiça. Eu os amo muito. Já encerrando essa manifestação, e apenas como reflexão sobre tudo que falei, tomo a liberdade de trazer a letra da música “Canto das 3 Raças”, de Mauro Duarte e Paulo César Pinheiro, gravada em 1974, que sintetiza com uma clareza assustadora nossa realidade: ‘Ninguém ouviu um soluçar de dor no canto do Brasil; Um lamento triste sempre ecoou; Desde que o índio guerreiro; Foi pr cativo e de lá cantou; Negro entoou um canto de revolta pelos ares; Do Quilombo dos Palmares; Onde se refugiou; Fora a luta dos Inconfidentes; Pela quebra das correntes; Nada adiantou; E de guerra em paz; De paz em guerra; Todo o povo dessa terra; Quando pode cantar; Canta de dor; E ecoa noite e dia; É ensurdecedor; Ai, mas que agonia; O canto do trabalhador; Esse canto que devia; Ser um canto de alegria; Soa apenas como um soluçar de dor’. Muito obrigada.“.

(Ata Nº 10/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 06/12/2019)

Discurso da Ex.^{ma} Desembargadora *Maria Silvana Rotta Tedesco*, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores *Roger Ballejo Villarinho*, *Simone Maria Nunes* e *Rosiul de Freitas Azambuja*, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Boa tarde a todos. Na pessoa da Presidente do Tribunal Regional do Trabalho desta 4^a Região, Desembargadora VANIA CUNHA MATTOS, cumprimento as autoridades já nominadas pelo protocolo. Cumprimento, também, a todos os presentes (meus colegas juízes, membros do ministério público do trabalho, servidores, advogados, peritos, trabalhadores desta casa, meus familiares e amigos). É com muita alegria e gratidão que ratifico nesta data a posse no cargo de desembargadora federal do trabalho do TRT da 4^a Região. Hoje é um dia muito especial para mim. Depois de sete anos de advocacia trabalhista, os dois primeiros como estagiária de Direito, depois como advogada, e de 26 anos de magistratura, passo à condição de membro deste Tribunal, o que muito me honra. Venho de uma família que sempre esteve ligada à Justiça, de algum modo. Meu avô, meu pai, meus tios tiveram sua atuação profissional como serventuários da justiça e na advocacia em Erechim, onde nasci. E, por causa deles, eu e meu irmão Paulo desde cedo sabíamos que queríamos trabalhar com a justiça. Há uma frase de Julio Cortázar que expressa meu sentimento: “Existem coisas que nós escolhemos e coisas que nos escolhem. Estas últimas são as mais importantes porque, como talvez pensasse a maga, são a mão do destino” E foi, talvez, a mão do destino que me fez trilhar o caminho do Direito do Trabalho. Foi meu estágio em escritório de advocacia trabalhista, os professores que tive na faculdade, os advogados com quem trabalhei e os juízes com quem aprendi cotidianamente aqui na Justiça do Trabalho que inspiraram a escolha profissional que fiz. Uma escolha que me permitiu realizações. A primeira é poder distribuir justiça. Justiça, na exata noção que esta palavra evoca, de dar a cada um o que lhe cabe. Tenho a certeza de que os magistrados nos propomos todos os dias a fazer justiça, movidos pelo sentimento do tratamento isonômico entre as pessoas. E esse sentimento implica reconhecer as enormes diferenças e distorções sociais e econômicas do mundo atual para que nossos julgamentos se aproximem o mais que possam do ideal de justiça. A outra realização é poder exercer a humanidade no trabalho diário “fora dos autos do processo”. Porque o juiz do trabalho tem um duplo papel. Além do técnico julgador, o do juiz social humano. Aqui faço um agradecimento muito especial à nossa Presidente Vania, que está encerrando sua gestão à frente deste tribunal neste mês de dezembro, por ter me permitido participar das ações vinculadas ao Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, juntamente com a colega Madalena. Por meio deste

programa pode praticar o papel do juiz social e humano que deve contribuir para a construção de um mundo melhor. Ontem mesmo tivemos a grata oportunidade de vivenciar a importância do trabalho dirigido à prática solidária, por ocasião da formatura da 4ª Turma do Projeto Pescar, da comunidade jurídico-trabalhista, que conta com a parceria do TRT e das demais instituições envolvidas no projeto, MPT, OAB e outros. Este projeto se dedicou ao longo do ano à preparação para o mercado de trabalho e para o mundo, de quinze jovens de uma condição social e econômica menos favorecida, mas cheios de sonhos, desejos e ideias para o futuro, e determinados a conquistar seu espaço. No exercício da magistratura vivenciamos desafios que são muitos e não são fáceis. Nós, juízes do trabalho, estamos sendo surpreendidos a cada dia com expressivas mudanças na legislação trabalhista, desde a reforma de 2017, que, ao propósito de fomentarem a criação de empregos estão promovendo a perda de direitos dos trabalhadores. Além disso, temos que nos defender de ataques insistentes à Justiça do Trabalho, que a ameaçam de extinção. Para superar esses desafios contemporâneos precisamos ter coragem. Segundo o filósofo italiano Giorgio Agamben, ser contemporâneo é um ato de coragem. E é com coragem que precisamos exercitar esse duplo papel, sem jamais perder a confiança no Direito do Trabalho e na Justiça do Trabalho e em nossa capacidade de construção de um mundo em que haja paz e justiça social. É a esperança que renovo agora, agradecendo a todos os que me apoiam nesta caminhada, servidores, colegas, advogados, amigos e à minha família. Aos meus pais, WALTER ANTONIO e MARINA, in memoriam, que não presenciaram a escolha profissional que fiz, mas que com certeza sempre foram minha inspiração. Aos meus filhos, ANTONIO e GABRIEL, que não puderam estar aqui hoje, pela compreensão que tiveram das minhas ausências em muitos momentos de suas vidas, e ao MARCELO, sempre ao meu lado. Muito obrigada.”.

(Ata Nº 10/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 06/12/2019)

Discurso do Ex.^{mo} Desembargador Rosiul de Freitas Azambuja, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores Roger Ballejo Villarinho, Simone Maria Nunes e Maria Silvana Rotta Tedesco, no cargo de Desembargador do Trabalho

“A minha fala começa no distante 18 de junho de 1984. Era quase inverno e um dia muito chuvoso. Mas, sem dúvida, inesquecível. Voltarei a falar deste dia quando estiver encerrando este discurso. No dia de hoje estou feliz, mas numa outra dimensão estão muito mais felizes meus pais. Meu pai e minha mãe tinham somente o curso primário. Minha mãe era puro amor e carinho. Nenhuma pessoa neste mundo me deu mais amor que ela. O sonho do meu pai é que eu fosse doutor. Não mediu esforços para que eu viesse estudar em Porto Alegre para fazer o antigo segundo grau. A ele agradeço todos os dias. E viajei da minha querida Encruzilhada do Sul para Porto Alegre aos 14 anos de idade. Caçula que era fui adotado por minha irmã, Liama, e o meu irmão, Queco, quando vim para a capital. Ela me dava toda a atenção e ele me levava para jogar bola. Aqui, fui acolhido por pessoas maravilhosas. Benício e Claudete que mesmo não tendo espaço no apartamento onde moravam me acolheram e disseram sim ao sonho do meu pai. Foi o colégio, o tempo de faculdade, o de advocacia e os concursos. Em 1993, tomei posse como Juiz do Trabalho Substituto junto com a querida colega Maria Silvana que hoje está aqui comigo de novo. Aproveito para saudar também os meus queridos colegas Roger e Simone que dividem comigo este momento. Minha primeira audiência como Juiz do Trabalho foi na 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre e fui muito bem recebido pela próxima presidente deste Tribunal, a desembargadora Carmem Gonzalez. Em seguida, fiquei vinculado a 13ª Junta de Conciliação e Julgamento de Porto Alegre que por coincidência era presidida pela atual presidente deste Tribunal, a desembargadora Vânia Cunha Mattos. E por ela fui adotado. Lá permaneci todo o período de Juiz Substituto, um pouco mais de 06 anos. Organizou até chá de fraldas na Vara quando ia nascer a minha primeira filha. E como sabemos não tinha somente chá, mas champanhe também. Se hoje tomo posse como desembargador devo isto a desembargadora Vânia Cunha Matos. Numa sexta-feira, ela me ligou depois de que eu tinha recusado a substituição da desembargadora Karina Saraiva Cunha que acabava de se aposentar e, daquele jeito carinhoso dela, disse que não aceitava a recusa e que eu ia assumir a substituição. Uma hora depois, já constava a portaria da minha substituição. E, aqui estou, graças a ela. À desembargadora Vânia, minha imensa gratidão. Já, como Juiz do Trabalho, nasceram minhas filhas, Ana Luísa e Martina. E, se o mundo conhecesse os valores de vocês, sem dúvida, seria um mundo muito melhor. Tenho muito orgulho de vocês minhas filhas que são o melhor de mim. Amo vocês. Também abro um espaço pra

falar do meu relacionamento com a Susana. Hoje não estamos mais juntos, mas um relacionamento de mais de 30 anos e um casamento de quase 25 anos, tenho certeza, foi muito exitoso. E passei a Juiz Presidente na Junta de Conciliação e Julgamento de Vacaria. Na passagem por esta gelada cidade, a história foi modificada quando a Junta de Conciliação e Julgamento passou a Vara e o Juiz Presidente a Juiz Titular. Em abril de 2002, assumi a titularidade da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, onde permaneci até minha promoção a desembargador. E esta Vara foi de excelência pela qualidade e agilidade de seus funcionários. Reconhecida como uma das melhores do país pelo Tribunal Superior do Trabalho. Aos servidores da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo meus sinceros agradecimentos. Transcorridos 17 anos em São Leopoldo cheguei neste Tribunal e aproveitei o momento para saudar os funcionários do meu gabinete que muito me ajudam neste novo desafio. Também, a eles o meu muito obrigado. Neste processo para promoção a desembargador tive o apoio da OAB de São Leopoldo que foi importantíssimo nesta caminhada. Senti o meu trabalho realizado nesta cidade reconhecido por seus advogados. E foram muitos anos de excelente convivência com respeito e urbanidade. Os advogados sabem que o juiz vai decidir a favor ou contra suas teses, mas o que eles buscam de um magistrado, acredito eu, é o respeito para com eles e uma justiça efetiva, o que acredito, tenha alcançado na jurisdição de São Leopoldo. Inesquecível a publicação que fizeram registrando apoio a minha promoção. Reforma trabalhista e medida provisória verde e amarela. Restrição a direitos sociais. Tentativa de impedir o acesso à Justiça. Momento que exige reflexão e reação. Não podemos esperar que a tempestade passe de braços cruzados. Nossa missão é garantir o acesso do trabalhador à Justiça e de forma gratuita como é garantido em todas as esferas da Justiça àquele cidadão que não tem condições de arcar com o ônus de uma demanda judicial. E, neste sentido, vem decidindo este Tribunal de que muito me orgulho. Estamos, sim, reagindo e não tememos a tempestade porque lutaremos contra ela com todas as nossas forças. E chegando ao final volto ao dia 18 de junho de 1984, o dia que mudou a minha vida. O dia em que pisei pela primeira vez na Justiça do Trabalho. Toda a minha vida profissional foi trilhada nesta Justiça. Estagiário, advogado, Juiz, e, agora, desembargador. Meu primeiro sonho, foi, sim, ser jogador de futebol. Cresci na década de 1970, com o tricampeonato de futebol no México. Meu sonho não poderia ser outro. Minha frase de apresentação no Instagram é quem não sonhou em ser um jogador de futebol, frase escrita pelo poeta Nando Reis e consagrada na voz da banda Skank. Mas, o meu outro grande sonho diferentemente daquele em que sonhei ser jogador de futebol, foi ser Juiz do Trabalho e este se tornou realidade. Acreditem nos seus sonhos da mesma forma que sonhou o meu pai. Muito obrigado.”.

(Ata Nº 10/2019 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 06/12/2019)

**ÍNDICE ANALÍTICO E REMISSIVO DOS
ACÓRDÃOS**

ABANDONO DE EMPREGO

- v. justa causa

AÇÃO CAUTELAR

- v. arresto

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO

- v. acordo extrajudicial

ACIDENTE DE TRABALHO

- Culpa exclusiva da vítima. Dever de indenizar não reconhecido. Afastada qualquer responsabilidade do empregador pelo acidente sofrido no local de trabalho. Reclamante que não tomou as devidas cautelas ao descer do veículo em que laborava (caminhão), agindo *de forma imprudente ao pisar no braço da patola. Conduta descuidada que acabou por dar causa a queda e a fratura na face.* Reclamante que passou por treinamento e recebeu EPIs. Inexistência de elementos a demonstrar que as reclamadas não observaram as normas de segurança. Ausência de sequelas. (Proc. 0020333-60.2017.5.04.0512 RO)..... 111
- Morte do empregado. Dever de indenizar. Culpa da empregadora reconhecida, sem respaldo a tentativa de atribuir ao *de cujus* a culpa exclusiva. Não comprovação do pleno atendimento dos deveres legais tendentes a evitar o acidente. Conjunto da prova. Dever de indenizar os irmãos do empregado falecido. Caso em que não se presume o dano moral em ricochete, devendo ser demonstrado o vínculo afetivo capaz de gerar o abalo moral, o que restou comprovado na espécie. (Proc. 0020565-62.2017.5.04.0871 ROT) 115

ACIDENTE DE TRÂNSITO

- v. justa causa

ACORDO EXTRAJUDICIAL

- Ação de homologação. Jurisdição voluntária. Inexistência de obrigatoriedade de homologação pelo juiz. Artigo 855-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017. Requisitos a serem observados. Acordo que entabula o rompimento do contrato de trabalho mantido entre as partes por cerca de 5 anos, estabelecendo o pagamento do valor acordado em duas prestações mensais, com a *“quitação total do contrato de trabalho, inclusive sobre eventual doença ou acidente de trabalho”*, de forma genérica, não se limitando unicamente às parcelas nele discriminadas, o que vem em prejuízo do trabalhador. Acordo não homologado na origem cuja decisão se mantém. (Proc. n. 0020472-41.2019.5.04.0027 ROT) 120
- Homologação. Faculdade do juízo. Zelo pelo cumprimento dos requisitos legais. Possibilidade de homologação com ressalva quanto à natureza das parcelas para fins de incidência de contribuição previdenciária. (Proc. n. 0020071-11.2019.5.04.0005 RO) 124

ACRÉSCIMO SALARIAL

- v. acúmulo de função

ACÚMULO DE FUNÇÃO

- Acréscimo salarial devido. Trabalhador contratado como “operador de maq. transporte JR.” que passou a exercer, também, a função de motorista. Submissão do empregado a atividades de maior responsabilidade que caracteriza novação objetiva do contrato de trabalho. Acúmulo de função que torna devido o acréscimo salarial. (Proc. n. 0020367-71.2018.5.04.0521 ROT)..... 129

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- Indevido. Impossibilidade da equiparação da atividade de vigia – ronda e guarda –, ainda que presente algum risco, àquela de vigilante, que não é apenas voltada à prevenção do sinistro, mas também à efetiva repressão, com aptidão e prontidão para o combate. (Proc. 0020869-03.2017.5.04.0761 ROT) 130

ADVERTÊNCIA

- v. prova

AGRESSÃO

- v. dano moral

AJUIZAMENTO DE AÇÃO

- v. despedida discriminatória

ALIENAÇÃO JUDICIAL

- v. penhoras múltiplas

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

- v. prescrição total

ARQUIVAMENTO

- v. justiça gratuita, nulidade processual

ARRESTO

- Ação cautelar. Acolhimento. Elementos contidos nos autos, na ação trabalhista, bem como na execução provisória, que justificam o acolhimento do pedido. (Proc. n. 0021914-28.2016.5.04.0001 ROT) 134

ATIVIDADE EXTERNA

- v. horas extras

ATIVIDADES EXTRACLASSE

- v. professor

ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA

- v. justa causa

AUTO DE INFRAÇÃO

- Invalidez não comprovada. Averiguação de desrespeito ao limite da jornada normal do trabalho, bem como prorrogação além do limite legal de duas horas diárias. (Processo n. 0020718-74.2018.5.04.0802 RO)... 136

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

- v. limbo previdenciário

BENS PESSOAIS

- v. desconsideração inversa da personalidade jurídica

CADEIA DE PRODUÇÃO

- v. responsabilidade subsidiária

CARGO DE CONFIANÇA

- v. horas extras

CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL

- v. sucessão de empregadores

CERCEAMENTO DE DEFESA

- v. suspeição de testemunha

CERCEAMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA

- Não configuração. Indeferimento de perícia por contador para apuração de diferenças que deveriam ter sido previamente indicadas na inicial. Pretensão em tese. Ausência de qualquer fundamento matemático. (Proc. n. 0020680-10.2018.5.04.0205 ROT) 139
- v. nulidade processual

COMPRADOR DE PRODUTOS

- v. responsabilidade subsidiária

CONTRATO DE ESTÁGIO

- v. relação de emprego

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- v. empregado público

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

- v. acordo extrajudicial

CONTROLE DE HORÁRIO

- v. horas extras

CORRETOR DE IMÓVEIS

- v. relação de emprego

CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA

- v. acidente de trabalho

CUSTAS

- v. justiça gratuita

DANO MORAL

- Indenização devida. Comprovação da prática de conduta ilegal pelo empregador. Lesão à honra e à boa fama do empregado. Reclamada que, ao não manter sigilo sobre as acusações que pendiam sobre a reclamante, antes mesmo de concluído procedimento administrativo para apuração dos fatos e responsabilidades, não agiu com discrição e cautela. Exposição indevida perante os clientes. Circunstância que autoriza a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (Proc. n. 0020529-19.2017.5.04.0451 RO)..... 141
- Indenização devida. Estádio de futebol. Profissional autônomo contratado para a função de “líder orientador”. Agressão

pela torcida do time mandante. Tumulto envolvendo torcedores. Responsabilidade objetiva. Mera agressão, sem maior repercussão para o trabalhador. Ausência de sequelas. Redução da indenização que se impõe. (Proc. n. 0020197-88.2016.5.04.0030 RO)..... 148

- Indenização devida. Expectativa de contratação. Fase pré-contratual. Quebra da boa fé objetiva ainda na fase preliminar ao contrato de trabalho. (Processo n. 0021113-23.2018.5.04.0202 ROT) 150
- Indenização devida. Revista pessoal diária. Ofensa ao princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da Constituição). Submissão do empregado a discriminação injustificada. Constrangimento a que não se submete o cidadão comum. Indivíduo que, na condição de empregado, recebe tratamento mais rigoroso e invasivo do que os de outros grupos. (Proc. n. 0020000-77.2017.5.04.0102 RO)... 154
- v. despedida discriminatória, doença ocupacional, limbo previdenciário, pejotização

DANO MORAL EM RICOCHETE

- v. acidente de trabalho

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

- Prova da insolvência da sociedade que é suficiente para que se admita a desconsideração da sua personalidade jurídica e a execução diretamente aos bens dos sócios. Desnecessidade de prova de fraude ou confusão patrimonial. Proteção do trabalhador. Caso em que o sócio não demonstrou a existência de bens livres e desembaraçados da empresa. (Proc. n. 0020295-53.2018.5.04.0402 AP)..... 158

DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA

- Aplicação da teoria que, embora permita atingir o patrimônio da empresa da qual o sócio executado integre o quadro societário, não autoriza, por falta de amparo legal, o redirecionamento da execução contra bens pessoais dos demais sócios desta pessoa jurídica. (Proc. n. 0020237-28.2014.5.04.0002 AP)..... 163

DESERÇÃO

- v. justiça gratuita

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA

- Configuração. Ajuizamento de ação. Dispensa que, mesmo sem justa causa, ocorreu seis dias após o requerimento de que a empresa sucessora fosse incluída no polo passivo de outra ação ajuizada pelo autor contra a antiga empregadora. Admissão, ainda, de novo empregado em cargo idêntico ao do reclamante, no mesmo mês da dispensa. (Proc. n. 0020621-48.2017.5.04.0531 RO)..... 164
- Nulidade da rescisão contratual. Dano moral. Empresa que era sabedora da necessidade de o empregado submeter-se a cirurgia, dispensando-o ainda assim, mesmo comunicada da prescrição médica sobre o procedimento. Abuso no exercício do direito. Art. 187 do Código Civil. Princípio da boa-fé. Proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária. Despedida que apenas se perfectibilizou após o período de convalescença. (Proc. n. 0020150-49.2018.5.04.0611 ROT)..... 168

DESPEDIDA. MOTIVAÇÃO

- v. empregado público

DOCUMENTO NOVO

- v. nulidade processual

DOENÇA OCUPACIONAL

- Responsabilidade civil do empregador. Reconhecimento. Motorista e auxiliar na entrega de botijões. Doença ocupacional desencadeada devido à atividade laboral. Risco ergonômico. Ato ilícito, culpa e nexo de causalidade. Ausência de medidas eficazes de prevenção. Dano moral *in re ipsa*. Majoração do montante deferido na origem. Parcela única, sem incidência de fator de redução. (Proc. n. 0020011-94.2017.5.04.0203 ROT).. 175

- v. doença psiquiátrica

DOENÇA PSIQUIÁTRICA

- Ausência de nexo causal ou concausal com o trabalho. Elementos do laudo pericial médico. Patologia – Transtorno Afetivo Bipolar – que não se caracteriza como doença ocupacional. (Proc. n. 0022132-66.2016.5.04.0030 ROT)... 186

EMPREGADO PÚBLICO

- Contrato de experiência. Despedida. Legitimidade. Não atingimento de pontuação mínima exigida em avaliações de desempenho. Motivação para a extinção do contrato, ainda que admitido por concurso público. (Proc. n. 0021007-19.2016.5.04.0271 RO)... 192

ESTÁDIO DE FUTEBOL

- v. dano moral

ESTÁGIO

- v. relação de emprego

EXECUÇÃO

- v. penhoras múltiplas, Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA), sócio oculto

EXECUÇÃO DOS BENS DE SÓCIOS

- v. desconsideração da personalidade jurídica

EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO

- v. dano moral

EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

- Impossibilidade. Ausência de interesse processual que não se reconhece. Substituição processual. Verbas resilitórias. Recuperação judicial. Incontroverso o direito dos substituídos ao pagamento das rescisórias. Habilitação dos créditos junto ao processo de recuperação judicial não comprovada. Extinção do processo que se afasta. Condenação da demandada ao pagamento das parcelas devidas. (Proc. n. 0021277-25.2017.5.04.0007 ROT) 197

FACEBOOK

- v. justa causa

FASE PRÉ-CONTRATUAL

- v. dano moral

FERRAMENTAS ELETRÔNICAS DE EXECUÇÃO

- v. Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (SIMBA)

FIXAÇÃO DE JORNADA

- v. horas extras

FRAUDE À EXECUÇÃO

- Ocorrência. Penhora sobre imóvel. Transferência de propriedade e pagamento que ocorreram quando já registrada a constrição na matrícula. Promessa de compra e venda firmada em data anterior à averbação da

penhora, com previsão de pagamento apenas com a escritura pública, que não tem força para caracterizar a transferência da propriedade. Art. 108 do Código Civil. Improcedência dos embargos de terceiro que se confirma. (Proc. n. 0020145-73.2018.5.04.0531 AP) 202

HABITAÇÃO

- v. salário *in natura*

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

- v. penhora

HORAS EXTRAS

- Devidas. Atividade externa. Jornada compatível com a possibilidade de controle de horário e fixação de jornada. Não sujeição do trabalhador à exceção do art. 62, I, da CLT. Adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa. Prova testemunhal. (Proc. n. 0020630-93.2016.5.04.0741 ROT) 207
- Devidas. Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Cargos de gestão que exigem a outorga (não demonstrada) de poderes pelo empregador em tal amplitude que permitam ao empregado representá-lo, atuando na administração e na condução do negócio. Requisito, ainda, de percepção de remuneração em patamar mais elevado que os demais empregados (superior ao salário do cargo efetivo acrescido de 40%). Atendimento apenas do requisito objetivo que não basta. (Proc. n. 0021480-39.2017.5.04.0701 ROT) 212
- v. professor, teletrabalho

IMPENHORABILIDADE

- v. penhora

INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

- v. sócio oculto

INCONSTITUCIONALIDADE

- v. justiça gratuita

INDENIZAÇÃO

- v. dano moral

INSOLVÊNCIA

- v. desconsideração da personalidade jurídica

INTERESSE PROCESSUAL

- v. extinção do processo sem resolução do mérito

INTIMAÇÃO PESSOAL

- v. nulidade processual

JORNADA DE TRABALHO

- v. auto de infração

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

- v. acordo extrajudicial

JUSTA CAUSA

- Configuração. Ato lesivo da honra ou da boa fama. Publicação de comentário ofensivo à ré na rede social *Facebook*. Violação da boa-fé objetiva que autoriza o rompimento do contrato por justa causa. (Proc. n. 0020939-15.2017.5.04.0019 RO)..... 218
- Configuração. Empregadora que agiu com correção e dentro dos limites legais. Despedida por justa causa de motorista que, após receber duas suspensões por envolvimento em acidentes de trânsito, provocou acidente em que agiu com imprudência e imperícia no desempenho de sua atividade

profissional. Imagens registradas por quatro câmeras instaladas no veículo que corroboram a conduta descrita. (Processo n. 0020251-10.2018.5.04.0022 ROT)..... 221

- Não configuração. Abandono de emprego de que não se cogita. Autor que ajuizou ação trabalhista poucos dias após seu último dia de trabalho, almejando o reconhecimento de rescisão indireta. Trabalhador que, em verdade, pediu demissão. (Proc. n. 0021915-13.2016.5.04.0001 ROT).... 224

JUSTIÇA GRATUITA

- Arquivamento. Custas. Beneficiário da justiça gratuita. Inviabilidade da condenação. Inexigibilidade como condição para propositura de nova demanda. Art. 844, § 2º e § 3º, da CLT. Inconstitucionalidade declarada pelo Tribunal Pleno deste Regional (em relação à expressão “ainda que beneficiário da justiça gratuita” e do parágrafo 3º em sua integralidade). (Proc. n. 0020707-51.2018.5.04.0121 RO)..... 227
- Terceiro interessado. Litigância de má-fé. Declaração de miserabilidade jurídica. Direito ao benefício da justiça gratuita, independentemente da litigância de má-fé, de toda forma não reconhecida. Deserção do recurso da testemunha que não se configura. (Proc. 0021738-17.2015.5.04.0023 RO)..... 232

LIMBO PREVIDENCIÁRIO

- Salários do período de afastamento. Indenização por danos morais. Devidos. Reclamada que não foi diligente o suficiente após a alta previdenciária do trabalhador, pois optou por deixá-lo afastado de suas funções e sem receber os salários de

tal período. (Processo n. 0020070-38.2019.5.04.0292 ROT) 236

- Salários do período entre a alta do benefício previdenciário e o retorno ao trabalho. Indevidos. Cessação do benefício previdenciário. Empregado que se considerava inapto após a alta. Confirmação por médico do trabalho no exame de saúde ocupacional de retorno. Ajuizamento de demanda perante o INSS para prorrogação do benefício. Inocorrência de injusta recusa da empregadora em receber o empregado após a alta. Responsabilidade pelos salários que não pode ser imputada à empresa. (Proc. n. 0020561-82.2018.5.04.0291 RO)..... 239

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- v. justiça gratuita

LOCADORA DE VEÍCULOS

- v. relação de emprego

MANOBRISTA

- v. relação de emprego

MÉDICO PLANTONISTA

- v. relação de emprego

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

- v. ofício

MORTE DO EMPREGADO

- v. acidente de trabalho

MOTORISTA

- v. justa causa, relação de emprego

MOTORISTA DE TÁXI

- v. relação de emprego

NOVAÇÃO OBJETIVA DO CONTRATO DE TRABALHO

- v. acúmulo de função

NULIDADE

- v. pedido de demissão, despedida discriminatória

NULIDADE PROCESSUAL

- Cerceamento do direito de prova. Configuração. Partes litigantes que têm o direito constitucional à produção das provas. Prova documental. Viabilidade da produção. Documentos considerados novos. Viabilidade da juntada. Reabertura da instrução. (Proc. n. 0021428-19.2017.5.04.0030 ROT) 242
- Configuração. Inexistência de regular intimação pessoal da parte autora, via postal, para a audiência. Nulidade do comando de arquivamento. Retorno dos autos à origem para regular processamento. (Proc. n. 0020258-95.2019.5.04.0012 ROT) 246

OFÍCIO

- Expedição ao Ministério Público Federal. Possibilidade. Indícios de infrações penais no curso da ação trabalhista que justificam a medida, em decorrência dos poderes do Magistrado na condução do processo. Dever de ofício. Arts. 653, “f”, e 765 da CLT. Art. 40 do CPP. Precedentes do TST. (Proc. n. 0021235-52.2017.5.04.0402 ROT)..... 249

PEDIDO DE DEMISSÃO

- Nulidade. Vício de consentimento. Invalidez. Demonstrado vício na manifestação de vontade do autor ao pedir demissão, o que enseja a nulidade do ato. Reconhecimento da despedida sem justa causa, por

iniciativa do empregador, com as decorrentes verbas dessa modalidade de extinção contratual. (Proc. 0020524-05.2017.5.04.0028 ROT) 252

PEJOTIZAÇÃO

- Danos morais. Indenização devida. Vínculo de emprego não formalizado. Conduta da empresa no sentido de fraudar a relação de emprego, por meio de “pejotização”, sem o reconhecimento de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, que traz indiscutível angústia e sofrimento ao trabalhador, inclusive presumidos (dano *in re ipsa*). (Proc. n. 0020313-41.2017.5.04.0101 RO)..... 257

PENHORA

- Honorários advocatícios. Cabimento. Relativização da impenhorabilidade prevista do art. 833, IV, do CPC. Natureza igualmente salarial dos créditos objeto da execução (Proc. n. 0000188-40.2011.5.04.0561 AP)... 260
- v. fraude à execução

PENHORAS MÚLTIPLAS

- Existência de penhoras anteriores registradas nas matrículas de imóveis pertencentes a sócio executado que não obsta as penhoras requeridas pelo exequente e consequente alienação judicial dos bens nesta esfera do poder judiciário. (Processo n. 0020614-20.2015.5.04.0016 AP) 266

PERÍCIA. INDEFERIMENTO

- v. cerceamento de produção de prova

PRESCRIÇÃO TOTAL

- Inocorrência do início da contagem do prazo prescricional. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Ausência de causa para

a ruptura do contrato de trabalho, que persiste vigente, sujeito a posteriores modificações. Art. 475 da CLT. Art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. (Proc. n. 0021064-17.2018.5.04.0352 ROT) . 269

PROFESSOR

- Atividades extraclasse. Remuneração. Tarefas desempenhadas pelo professor fora da jornada contratual. Correção de provas, preparação de aulas, organização de cronogramas, entre outros. Necessidade de contraprestação, sob pena de se exigir a prestação de trabalho gratuito. (Proc. n. 0020657-53.2017.5.04.0511 RO).... 273

PROVA

- Gravação clandestina. Validade. Jurisprudência do STF. Decisões do TRT4. Inexistência de ofensa à intimidade ou à privacidade dos interlocutores que não tiveram conhecimento da gravação, por retratar, em tese, apenas circunstâncias ocorridas no próprio ambiente de trabalho, não adentrando na esfera particular dos envolvidos. Aplicação de advertência indevida. Hipótese em que a conduta do autor não se mostrou ilícita, tampouco com gravidade apta a ensejar a punição, cuja declaração de nulidade é confirmada. (Proc. n. 0020764-45.2017.5.04.0011 ROT)..... 276
- v. nulidade processual

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- v. extinção do processo sem resolução do mérito

REDE SOCIAL

- v. justa causa

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO

- v. desconsideração inversa da personalidade jurídica, sócio oculto

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Configuração. Unicidade contratual. Subordinação em seu aspecto subjetivo. Descaracterização da pretensa terceirização de serviços. Liame empregatício evidenciado entre trabalhador e tomador. Presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Proc. n. 0020857-96.2017.5.04.0014 ROT) 280
- Inexistência. Médico plantonista. Autonomia no desempenho das atividades. Não obrigatoriedade da participação nos plantões. Subordinação jurídica não demonstrada. (Proc. n. 0020060-84.2017.5.04.0123 ROT) 288
- Inexistência. Motorista de táxi. Regime de colaboração disciplinado pela Lei n. 6.094/74. Ausência de subordinação Prova oral que demonstra a autonomia com que atuava o reclamante, que definia a forma como trabalharia e por quanto tempo trabalharia, arcando inclusive com o risco do seu empreendimento, na medida em que ficava sujeito à demanda do serviço. (Proc. n. 0020486-48.2017.5.04.0721 ROT) 292
- Motorista manobrista. Reconhecimento. Contrato de prestação de serviços entre locadora de veículos e cooperativa objetivando o transporte de pessoal e atividades correlatas. Habitualidade, pessoalidade e subordinação. Atividade-fim. Condição de sócio cooperativado apenas durante a prestação de serviços. Mera intermediação de mão de obra. Ausência de autonomia. (Proc. n. 0021898-71.2016.5.04.0002 RO) ...296

- Reconhecimento. Corretor de imóveis. Presença dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, especialmente a subordinação jurídica. Art. 3º da CLT. Contrato de estágio cuja configuração não se reconhece. (Proc. n. 0020768-46.2017.5.04.0023 ROT) 301
- Representação comercial. Realidade incompatível com a contratação como tal. Presença dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica. (Proc. 0020891-24.2015.5.04.0020 RO)... 309
- v. pejotização

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

- v. relação de emprego

RESCISÃO INDIRETA

- v. justa causa

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

- v. doença ocupacional

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

- Reconhecimento. Contratante comprador de produtos. Cadeia de produção. Súmula 331, IV, do TST. Aplicação por analogia. Empresa que contrata a compra de produtos inseridos em sua cadeia de produção. Presença dos fundamentos caracterizadores da responsabilidade pela escolha, os mesmos que ensejaram a consolidação do referido entendimento jurisprudencial. (Proc. 0020752-85.2017.5.04.0381 ROT) 320

RESSARCIMENTO DE DESPESAS

- Devido. Uso de veículo próprio para comparecimento nas audiências da Justiça do Trabalho. Desgaste e

depreciação do veículo que são inegáveis. Custo de manutenção. Gasto com combustível. Ônus do empreendimento. Art. 2º da CLT. (Proc. n. 0020850-94.2018.5.04.0103 ROT)..... 325

REVISTA PESSOAL DIÁRIA

- v. dano moral

SALÁRIO IN NATURA

- Trabalhador rural. Habitação. Natureza salarial reconhecida. Formalidades previstas no art. 9º, § 5º, da Lei n. 5.889/73 que não foram observadas. Ausência, ainda, de demonstração de que a habitação fornecida era indispensável à prestação dos serviços. Súmula 367, I, do TST. (Proc. n. 0020194-96.2019.5.04.0752 ROT)..... 326

SALÁRIOS

- v. limbo previdenciário

SERVIÇOS NOTARIAIS

- v. sucessão de empregadores

SISTEMA DE INVESTIGAÇÃO DE MOVIMENTAÇÕES BANCÁRIAS (SIMBA)

- Ferramentas eletrônicas de execução. Utilização admissível, por se encontrarem ao alcance do Judiciário e terem por fim proporcionar eficácia ao processo de execução. Dificuldades de encontrar o patrimônio dos executados. (Proc. n. 0103400-83.2008.5.04.0302 AP) 329

SÓCIO OCULTO

- Redirecionamento da execução. Fortes indícios da existência de sócio oculto da empresa executada. Redirecionamento que se autoriza, inclusive sem necessidade de instauração do

incidente de desconsideração da personalidade jurídica, por se tratar de atuação irregular do sócio. (Proc. n. 0020645-34.2017.5.04.0351 AP) ...331

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

- v. extinção do processo sem resolução do mérito

SUCCESSÃO DE EMPREGADORES

- Inocorrência. Cartório extrajudicial. Serviços notariais. Intervenção. Sucessão que ocorre se o empregado permanece trabalhando após a alteração da titularidade da serventia. Caso em que o tabelião titular foi afastado e nomeado interventor, posteriormente designado tabelião interino, até preenchimento da vaga via concurso público. Caráter provisório da nomeação que afasta a sucessão de empregadores objeto dos arts. 10 e 448 da CLT. (Proc. n. 0021040-25.2016.5.04.0007 RO)..... 332

SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA

- Inocorrência de cerceamento de defesa. Interesse no litígio que não se presume ou infere, mas que deve ser demonstrado objetivamente, de forma que seja capaz de comprometer o ânimo de dizer a verdade, em perjúrio, sujeitando o depoente às penas da lei, o que não foi demonstrado. Súmula n. 357 do TST. (Proc. 0020349-14.2016.5.04.0006 RO)..... 342

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- v. prescrição total

TELETRABALHO

- Atividade incompatível com a fixação de horários de trabalho. Reclamante que exercia atividade em teletrabalho.

Autonomia e liberdade para gerir seus horários. Impossibilidade de que a reclamada fixasse ou controlasse a jornada. Prova que demonstra ser inverossímil a carga horária alegada pelo autor. (Proc. n. 0000795-89.2013.5.04.0009 ROT) 345

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

- v. relação de emprego

TERCEIRO INTERESSADO

- v. justiça gratuita

TESTEMUNHA

- v. justiça gratuita

TRABALHADOR RURAL

- v. salário *in natura*

TRANSFERÊNCIA DA PROPRIEDADE DE IMÓVEL

- v. fraude à execução

TRANSTORNO AFETIVO BIPOLAR

- v. doença psiquiátrica

TUMULTO

- v. dano moral

UNICIDADE CONTRATUAL

- v. relação de emprego

USO DE VEÍCULO PRÓPRIO

- v. ressarcimento de despesas

VALIDADE DA PROVA

- v. prova

VÍCIO DE CONSENTIMENTO

- v. pedido de demissão

VIGIA

- v. adicional de periculosidade

VIGILANTE

- v. adicional de periculosidade

VÍNCULO DE EMPREGO

- v. pejotização, relação de emprego

**ÍNDICE ANALÍTICO E REMISSIVO DAS
SENTENÇAS**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

- Obrigação de não fazer. Trabalho em mais de seis dias consecutivos sem concessão de repouso semanal remunerado. Impossibilidade. Períodos de descanso. Função higiênica e de saúde. Recomposição de forças físicas e condição mental. Convivência social e familiar. Interesse público. Comércio de alimentos. Atividade essencial. Necessidade de funcionamento aos domingos. Compatibilização dos valores. Conjugação das normas aplicáveis. Funcionamento aos domingos, mas garantido aos empregados o direito ao repouso dentro de período de sete dias, coincidente, pelo menos uma vez a cada três semanas, com o domingo. Necessidade de coincidência com o descanso dos demais familiares para pleno cumprimento de sua função. Danos morais coletivos. Indenização devida. Estabelecimento com 29 empregados. Violação dos direitos dos trabalhadores, bem como à coletividade. Ato ilícito. Porte econômico, conduta da ré e repercussão da ofensa que evidenciam dano moral de ordem coletiva. Finalidade pedagógica e corretiva. Arbitramento em R\$ 50.000,00. (Proc. n. ACPCiv 0020538-31.2019.5.04.0541)..... 353

ATIVIDADE INSALUBRE

- v. lactantes

ATLETA PROFISSIONAL

- Jogador de futebol. Conjunto da prova que autoriza o reconhecimento da dispensa direta sem justa causa do reclamante. Demonstrado o interesse de outro clube. Ausência de prova do alegado sumiço do autor. Ausência de depósitos do FGTS. Devida, ainda, indenização por danos morais. Conduta grave do clube, que deixou

o reclamante tanto sem proventos quanto sem alternativa de buscar outra colocação profissional. (Proc. n. RTOrd 0020847-42.2014.5.04.0019)..... 357

CALAMIDADE PÚBLICA

- v. sindicato

CARGA HORÁRIA

- v. jornada de trabalho

CORONAVÍRUS

- v. pandemia

COVID-19

- v. pandemia

DANO MORAL

- v. atleta profissional

DANO MORAL COLETIVO

- v. ação civil pública, pandemia

DIREITO DE TRABALHO DE EMERGÊNCIA

- v. teletrabalho

DIREITOS FUNDAMENTAIS

- v. jornada de trabalho

ESTADO DE EMERGÊNCIA

- v. teletrabalho

FILHO ENFERMO

- v. jornada de trabalho

HOME OFFICE

- v. teletrabalho

INDENIZAÇÃO

- v. ação civil pública

JOGADOR DE FUTEBOL

- v. atleta profissional

JORNADA DE TRABALHO

- Redução de carga horária. Direito reconhecido, sem compensação ou redução remuneratória. Necessidade de possibilitar à reclamante o atendimento de necessidades especiais de sua filha, portadora de neurofibromatose (“doença de von Recklinghausen”) e quadros graves de depressão. Prova que demonstra as patologias. Óbito dos pais da reclamante, avós da enferma. Extinção de união estável. Inexistência de pensão em favor da filha. Situação que impõe a execução do contrato de trabalho, firmado com Município, conforme tais limitações, sob pena de se restringir direitos fundamentais. Impossibilidade de conciliar trabalho em tempo integral com os cuidados à filha. Concretização dos direitos à vida, à saúde, à maternidade e ao trabalho que demanda a aplicação analógica de comandos normativos já previstos no ordenamento jurídico. Direitos de estatura constitucional que são concretizados por meio de normas federais e estaduais. Lacuna específica na disciplina da relação empregatícia que torna necessária a integração da omissão. Respaldo no art. 8º da CLT. (Proc. n. ATOrd 0020870-59.2018.5.04.0241)..... 361

LACTANTES

- Trabalho em atividade insalubre. Obrigação de não fazer. Decisão do STF (trânsito em julgado em 7/12/2019). Lactantes que deverão ser afastadas das atividades insalubres em qualquer grau durante o período de lactação, independentemente de recomendação médica. Manutenção da remuneração integral, inclusive o

adicional de insalubridade. Duração da lactação que corresponde ao período legal de amamentação no ambiente de trabalho. Ampliação, apenas além do sexto mês de vida, que depende de atestado médico (art. 396, §1º, da CLT). Pagamento de salário-maternidade em caso de impossibilidade do exercício de atividades em local salubre (art. 394-A, §§ 2º e 3º, da CLT). (Proc. n. ATOrd 0021169-86.2019.5.04.0019).....368

MATERIAIS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

- v. pandemia

MEDIDAS DE PROTEÇÃO

- v. pandemia

NECESSIDADES ESPECIAIS DE FILHO

- v. jornada de trabalho

OBRIGAÇÃO DE FAZER

- v. teletrabalho

OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER

- v. ação civil pública, lactantes

PANDEMIA. COVID-19

- Improcedência da ação ajuizada pelo sindicato dos trabalhadores. Utilização de máscaras que não era recomendada pela OMS até o ajuizamento da demanda. Uso que se tornou obrigatório, por decreto municipal, em maio de 2020. Fornecimento que ocorreu no mês anterior. Inexistência de qualquer recomendação sanitária ou ato normativo que determine o uso de luvas e/ou o fornecimento de lenços de papel. Luvas que, de toda sorte, foram adquiridas e fornecidas, tal como as máscaras. Aquisição

de 175 litros de álcool gel, antes mesmo do ajuizamento da ação, que foi comprovada. Presunção de que destinados a funcionários e usuários dos serviços. Vacina da gripe que não oferece proteção contra o coronavírus. Inexistência de embasamento jurídico ou legal à pretensão de fornecimento. Material que já estava escasso na rede privada quando do ajuizamento. Reclamada que, embora não obrigada, disponibilizou a vacina tão logo possível aos empregados interessados. (Proc. n. 0020220-39.2020.5.04.0662).... 376

- Improcedência da demanda ajuizada por sindicato de trabalhadores. Diligências por oficial de justiça – detentor de fé pública – que atestam a adoção das medidas preventivas necessárias ao funcionamento do supermercado. Empresa que cumpre com todas as obrigações determinadas pelas autoridades competentes para preservar funcionários e clientes dos riscos da COVID-19. (Proc. n. ACPCiv 0020136-81.2020.5.04.0292)..... 379
- v. sindicato, teletrabalho

PRORROGAÇÃO DE MANDATO

- v. sindicato

REDUÇÃO. CARGA HORÁRIA

- v. jornada de trabalho

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- v. ação civil pública

RESCISÃO

- v. atleta profissional

SINDICATO. ELEIÇÕES

- Adiamento. Prorrogação de mandato. Pandemia de COVID-19. Recomendações de isolamento social.

Calamidade pública reconhecida pelo Congresso Nacional. Observância de medidas restritivas de circulação e aglomeração de pessoas, abertura e funcionamento do comércio, agências bancárias, instituições públicas e privadas, bem como a realização de eventos sociais, esportivos e culturais. Contexto excepcional que impede a possibilidade de reunião de pessoas, a fim de evitar o contágio e a disseminação do vírus. Nota Técnica Conjunta n. 06/2020, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho e Procuradoria Geral do Trabalho. Exigência de realização de eleições sindicais que significaria contrariar as recomendações dos órgãos nacionais e internacionais de saúde, expondo de maneira temerária e desnecessária a integridade física de todos os envolvidos, além de prejudicar a lisura e a transparência de todo o processo eleitoral, ante a impossibilidade de participação efetiva e presencial dos filiados interessados. (Proc. n. TutCautAnt 0020322-86.2020.5.04.0104) 382

SUPERMERCADO

- v. pandemia

TELETRABALHO

- *Home office*. Pandemia. Estado de emergência. Direito do Trabalho de emergência. Medida Provisória que prevê a possibilidade de teletrabalho como faculdade do empregador. Decreto Municipal que, todavia, no caso específico, determina expressamente as atividades de forma remota. Interpretação conjunta, visando à garantia do direito fundamental à vida, à saúde, de forma conciliada com o direito ao trabalho, direitos fundamentais

do trabalhador, à luz dos artigos 5 °, 6 ° e 7 ° da CF/88. Procedência da ação, renovados os fundamentos de decisão liminar. Empresa que, citada, refere que cumpriu as obrigações legais. (Proc. n. ACPCiv 0020269-39.2020.5.04.0029)..... 385

VACINAÇÃO

- v. pandemia



ESCOLA
JUDICIAL
DO TRT DA 4ª REGIÃO

A Escola Judicial do TRT4, segundo a Resolução Administrativa n° 03/2007, passou a zelar pelo planejamento, edição e publicação desta Revista, que contém doutrina, decisões, súmulas, precedentes normativos e registros.

