



TRT-4ª REGIÃO
Rio Grande do Sul

ISSN 0100-7637

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Porto Alegre - RS - Brasil

nº 49
2021

**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
Diretor 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. 50	n. 49	p. 1-479	2021
---------------	--------------	-------	-------	----------	------

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

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte e respectiva autoria. O teor dos textos publicados 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. 50, n. 49 (2021)

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 Sarmento (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

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

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

Apresento ao leitor, com enorme satisfação, esta 49ª edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que além de atualizar informações e a jurisprudência uniformizada da instituição, contempla série de artigos doutrinários e copiosa seleção de decisões, publicadas entre julho de 2020 e junho de 2021, no âmbito da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul.

Da leitura do presente volume se infere movimento por que o Tribunal descreve inequívoca vitalidade para, a um só tempo, produzir conhecimento técnico e prestar o serviço da jurisdição em um contexto de profundas transformações no *Mundo do Trabalho*.

Nas páginas seguintes, com efeito, o leitor encontrará, justapostas, uma reunião de sentenças preponderantemente focadas na solução dos conflitos advindos do impacto da pandemia sobre as relações laborais; e uma sequência de acórdãos que, a despeito da diversidade temática, mantêm identidade no árduo desafio de conciliar a reforma trabalhista de 2017 com a proteção da dignidade constitucional dos trabalhadores.

Quanto à produção doutrinária, integralmente oriunda de pesquisadores vinculados ao quadro de pessoal do Tribunal, distingue-se pela clara pertinência dos conteúdos propostos à reflexão.

Assim, nos textos de Homero Fauth Vargas Neto¹ e de Fernanda de Vargas Machado e Igor Bochi², o leitor será convidado a pensar a tensão estabelecida entre a decência laboral e a crescente afirmação do trabalho realizado por meio de plataformas digitais.

Por sua vez, no texto de Charles Luz de Trois³, de viés marcadamente sociológico, o leitor será levado a considerar a incidência de interesses próprios da mídia privada na cobertura de reformas constitucionais como a trabalhista.

O artigo de César Zucatti Pritsch⁴, finalmente, conduzirá o leitor pelos caminhos da investigação do discurso que animou o polêmico julgamento

¹ O fenômeno da uberização e as formas de proteção ao trabalhador uberizado pelo Direito do Trabalho brasileiro.

² Mutações da organização do trabalho e a evolução da subordinação: da concepção clássica à algorítmica.

³ Liberdade de imprensa: a mídia e a reforma trabalhista passada e, quem sabe, futura.

⁴ STF e o salto hermenêutico entre atualização monetária e juros trabalhistas: uma análise retórica

da ADC 58, de cujo desfecho sobreveio alteração nos critérios de variação da expressão nominal do crédito trabalhista no tempo.

Com a convicção, portanto, de que a 49ª edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, seguindo tradição inaugurada nas edições anteriores desse mesmo periódico, oferece conteúdo de excelência a quem se ocupe do conhecimento da materialidade das relações sociais de trabalho e de sua forma de apreensão pelo Direito, desejo a todos e a todas uma profícua e edificante leitura.

Carmen Izabel Centena Gonzalez
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TRIBUNAL PLENO*

Composição a partir de 22/07/2021, 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. 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
Des. Raul Zoratto Sanvicente (*Vice-Corregedor Regional*)

* 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. 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 Jardim
Des. Roger Ballejo Villarinho
Des.^a Simone Maria Nunes
Des.^a Maria Silvana Rotta Tedesco
Des. Rosiul de Freitas Azambuja
Des. Carlos Alberto May
Des.^a Luciane Cardoso Barzotto

ÓRGÃO ESPECIAL*

Composição a partir de 22/03/2021.

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. Ricardo Carvalho Fraga
Des.^a Flávia Lorena Pacheco
Des. João Pedro Silvestrin
Des. Luiz Alberto de Vargas
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 22/07/2021.

Des^a. Vania Cunha Mattos (*Presidente*)
Des^a Tânia Regina Silva Reckziegel
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
Des.^a Luciane Cardoso Barzotto

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

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS*

Composição a partir de 19/12/2020.

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 Laís Helena Jaeger Nicotti

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 17/09/2021.

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

* 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 22/03/2021.

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

Des.^a Cleusa Regina Halfen

Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno

Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira

Des.^a Lucia Ehrenbrink

Des. João Batista de Matos Danda

Des. Janney Camargo Bina

Des. Carlos Alberto May

* 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 1º/03/2021.

Des. Alexandre Corrêa da Cruz (*Presidente*)

Des. Clóvis Fernando Schuch Santos

Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo

Des.^a 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 17/09/2021.

Des. João Pedro Silvestrin (*Presidente*)

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

Des.^a Denise Pacheco

Des. Wilson Carvalho Dias

8ª TURMA

A partir de 22/07/2021.

Des. Luiz Alberto de Vargas (*Presidente*)

Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos

Des.^a Luciane Cardoso Barzotto

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 22/03/2021.

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

Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira

Des. Janney Camargo Bina

Des. Carlos Alberto May

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.

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*
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 Farrroupilha
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
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 – *29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre*
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 – *5ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo*
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 – *1ª Vara do Trabalho de Canoas*
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*
Fabíola Schivitz Dornelles Machado – *Vara do Trabalho de Alvorada*
Rodrigo Trindade de Souza – *2ª Vara do Trabalho de Lajeado*
Maria Cristina Santos Perez – *2ª Vara do Trabalho de Gravataí*
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 São Jerônimo*
Gustavo Jaques – *2ª Vara do Trabalho de Uruguaiana*
Rafaela Duarte Costa – *Vara do Trabalho de Carazinho*
Adriana Kunrath – *3ª Vara do Trabalho de Erechim*
Rubiane Solange Gassen Assis – *1ª Vara do Trabalho de Santa Rosa*

JUIZES SUBSTITUTOS

Listagem de antiguidade.

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*

Administração: 01/10/2021 a 30/09/2023

Procurador-Chefe
PT Rafael Foresti Pego

Vice-Procurador-Chefe
PT Lourenço Agostini Andrade

Procurador-Chefe Substituto
PRT Alexandre Marin Ragagnin

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

PRT Luiz Fernando Mathias Vilar
PRT Victor Hugo Laitano
PRT Lourenço Agostini de Andrade (*Vice-Procurador-Chefe*)
PRT Silvana Ribeiro Martins
PRT Maria Cristina Sanchez Gomes Ferreira
PRT Leandro Araujo

PRT Paulo Joarês Vieira (*Coordenador Eventual da Coord.2*)
PRT Aline Maria Homrich Schneider Conzatti
PRT Adriane Arnt Herbst
PT Cristiano Bocorny Correa
PT Márcia Bacher Medeiros (*Coord. da Coord.2*)
PT Thaís Fidelis Alves Bruch

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

PT Márcia Medeiros de Farias
PT Marcelo Goulart (*Coordenador Substituto*)
PT Ivo Eugênio Marques
PT Viktor Byruchko Junior
PT Marlise Souza Fontoura
PT Ivan Sérgio Camargo dos Santos (*Coord. Substituto*)
PT Philippe Gomes Jardim
PT Paula Rousseff Araujo
PT Sheila Ferreira Delpino
PT Gilson Luiz Laydner de Azevedo (*Coordenador1*)
PT Aline Zerwes Bottari Brasil

PT Rogério Uzun Sanfelici Fleischmann
PT Luiz Alessandro Machado
PT Juliana Hörlle Pereira
PT Noedi Rodrigues da Silva
PT Itaboray Bocchi da Silva
PT Patrícia de Mello Sanfelici Fleischmann
PT Carlos Carneiro Esteves Neto
PT Bernardo Mata Schuch
PT Juliana Bortoncello Ferreira
PT Mariana Furlan Teixeira
PT Mônica Fenalti Delgado Pasetto
PT Priscila Dibi Schvarcz
PT Fernanda Arruda Dutra

* 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.gov.br/>).

Interior

Caxias do Sul

PT Rodrigo Maffei (*Coordenador*)
PT Laura Freire Fernandes
PT Martha Diverio Kruse
PT Jéssica Marcela Schneider (*Coord. Substituta*)

Novo Hamburgo

PT Fernanda Estrela Guimarães (*Coordenadora*)
PT Amanda Fernandes Ferreira Broecker
(*Coord. Substituta*)
PT Rafael Foresti Pego (*Procurador-Chefe*)

Passo Fundo

PT Antônio Bernardo Santos Pereira (*Coordenador*)
PT Anderson de Mello Reichow
PT Pedro Guimarães Vieira (*Coord. Substituto*)

Pelotas

PT Rubia Vanessa Canabarro (*Coordenadora*)
PT Marcel Bianchini Trentin
PT Ludmila Pereira Araújo
PT André Luis Ruschel Finger

Santa Cruz do Sul

PT Enéria Thomazini (*Coordenadora*)
PT Márcio Dutra da Costa
PT Ana Lúcia Stumpf González (*Coord. Substituta*)

Santa Maria

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

Santo Ângelo

PT Luciana Marcenés de Souza (*Coordenadora*)

Uruguaiana

PT Lucas Santos Fernandes (*Coordenador*)
PT Hermano Martins Domingues (*Coordenador Substituto*)

Representantes Regionais nas Coordenadorias Nacionais

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

PRT Silvana Ribeiro Martins (*Coordenadora*)
PT Bernardo Mata Schuch (*Vice-Coordenador*)

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

PT Alexandre Marin Ragagnin (*Coordenador*)
PT Juliana Bortoncello Ferreira (*Vice-Coordenadora*)

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

PT Pedro Guimarães Vieira (*Coordenador*)
PT Hermano Martins Domingues (*Vice-Coordenador*)

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

PT Priscila Dibi Schvarcz (*Coordenadora*)

Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete)

PT Lucas Santos Fernandes (*Coordenador*)

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis)

PT Mônica Fenalti Delgado Pasetto
(*Coordenadora*)
PT Rafael Foresti Pego (*Vice-Coordenador*)

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

PT Ana Lúcia Stumpf González
(*Coordenadora*)
PT Márcia Medeiros de Farias (*Vice-Coordenadora*)

Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa)

PT Marcel Bianchini Trentin (*Coordenador*)
PT Jéssica Marcela Schneider (*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, Jaguarí, 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 FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO LABORAL E AS FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR UBERIZADO PELO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO <i>Homero Fauth Vargas Neto</i>	37
LIBERDADE DE IMPRENSA: a mídia e a Reforma Trabalhista passada e, quem sabe, futura <i>Charles Luz de Trois</i>	57
MUTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO: da concepção clássica à algorítmica <i>Fernanda de Vargas Machado e Igor Bochi</i>	81
STF E O SALTO HERMENÊUTICO ENTRE A ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS TRABALHISTAS: uma análise retórica <i>Cesar Zucatti Pritsch</i>	97
Acórdãos	123
Sentenças	341
Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	389
Precedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	421
Teses Jurídicas Prevalentes	435
Orientações Jurisprudenciais da Seção Especializada em Execução	441
Índice analítico e remissivo dos acórdãos	463
Índice analítico e remissivo das sentenças	477

DOCTRINA

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO LABORAL E AS FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR UBERIZADO PELO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE PHENOMENON OF LABOUR UBERIZATION AND FORMS OF PROTECTION TO THE UBERIZED WORKER BY THE BRAZILIAN LABOUR LAW

Homero Fauth Vargas Neto*

RESUMO: O presente artigo trata acerca do novo fenômeno do mundo do trabalho, conhecido como uberização laboral. Os avanços tecnológicos têm modificado todos os aspectos de nossas vidas, incluindo as relações de trabalho. O trabalho tem sido executado por meio de plataformas digitais criadas por grandes empresas de tecnologia, que fazem uso de dados e algoritmos para gerenciar a força de trabalho. Essa nova tendência aplica-se a todos os trabalhadores que prestam serviços locais sob demanda por meio da utilização de plataformas digitais, os chamados aplicativos (*apps*). Ocorre que, até o presente momento, no Brasil, os trabalhadores uberizados têm enfrentado a precarização das condições de trabalho. Eles encontram-se à margem da legislação protetora de trabalho. Assim, o presente artigo busca compreender o fenômeno da uberização laboral, investigando suas origens, principais características e, principalmente, possíveis formas de proteção que podem ser adotadas pelo Direito do Trabalho brasileiro para promover trabalho decente aos trabalhadores uberizados.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização Laboral. Trabalhador uberizado. Formas de proteção. Plataformas digitais. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: The present article is about the new phenomenon of the labour world known as labour uberization. Technological progress has changed all aspects of our lives, including labour relations. Labour has been performed through digital platforms created by big tech companies that make use of data and algorithms to manage the workforce. This new trend applies to all workers who work locally on demand through digital

* Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) em 2016/2. Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes em 2019. Atualmente, exerce o cargo de Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: homero.vargas@trt4.jus.br.

platforms, called applications (apps). However, what happens is that until now Brazilian uberized workers are facing poor labour conditions. They find themselves out of the labour protection legislation. Therefore, the present article intends to understand the phenomenon of labour uberization, researching its origin, its main features, and, mainly, possible forms of protection that can be adopted by the Brazilian labour law in order to promote decent work to the uberized workers.

KEYWORDS: Labour uberization. Uberized worker. Forms of protection. Digital platforms. Labour law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O fenômeno da uberização laboral; 2.1 Origem. Delimitação conceitual; 2.2 Características do trabalho uberizado; 3 Formas de proteção ao trabalhador uberizado pelo direito do trabalho brasileiro; 3.1 A universalização ou expansão da relação de emprego padrão; 3.2 A criação de novos gêneros de proteção; 3.3 O sistema de proteção ao trabalho para além do emprego; 4 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas têm modificado todos os aspectos de nossas vidas. Não é diferente com as relações de trabalho. Os avanços tecnológicos têm produzido uma nova forma de realização, controle, gerenciamento e organização do trabalho. O labor tem sido executado por meio de plataformas digitais desenvolvidas por grandes empresas de tecnologia, que fazem uso de dados e algoritmos para gerenciar a força de trabalho.

Essas companhias por trás desse novo modelo de trabalho contam com forte investimento de capital financeiro ao redor do mundo, conforme constatado pela Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2021) em estudo recentemente publicado. Isso demonstra que essa mudança nas relações de trabalho é inevitável e irreversível. Ainda, pode-se dizer que, com a eclosão da pandemia do novo coronavírus (covid-19), houve uma expansão dessas novas formas de trabalhar, em virtude da aceleração do uso de tecnologias digitais pela população em geral e em razão da profunda crise econômica gerada por essa doença.

Nesse sentido, é importante salientar, desde já, que tal fenômeno não se limita apenas às relações de trabalho envolvendo a empresa Uber. Essa nova tendência aplica-se a todos os trabalhadores que prestam serviços locais sob demanda por meio da utilização de plataformas digitais, os chamados aplicativos (*apps*). Esses profissionais fazem uso de seus *smartphones* para acessar determinado aplicativo e aguardar os chamados de clientes, a fim de prestarem seus serviços. Conforme demonstra o documentário “GIG: a Uberização do

Trabalho”, essa nova dinâmica laboral não se limita aos motoristas e *motoboys* entregadores de comida, pois são retratados diaristas, professores e até goleiros de futebol trabalhando por meio de plataformas digitais.

Embora seja inegável que essa nova forma de trabalhar tem criado oportunidades de trabalho para muitas pessoas que estavam desempregadas, proporcionando um importante meio de obtenção de renda, o fato é que esses trabalhadores que laboram por meio dos *apps* têm enfrentado a precarização das condições laborais. Até o presente momento, no Brasil, os trabalhadores que utilizam de aplicativos para laborar se encontram à margem da legislação protetora de trabalho, sem garantia de remuneração mínima, nem estipulação de limite máximo de jornada. Eles executam seus ofícios informalmente sob demanda (*just in time*), sendo pagos apenas pelas tarefas efetivamente realizadas. Esses trabalhadores não recebem nenhum valor quanto ao tempo em que estão à disposição, aguardando os chamados de serviço.

Tampouco há observância de normas relativas à saúde, segurança e higiene no trabalho, em que pese as principais atividades laborais uberizadas apresentem elevado risco ocupacional. Neste período pandêmico, por exemplo, considerando que esses trabalhadores ganham apenas por tarefa efetivamente realizada, seja uma corrida ou uma entrega, e que em regra não contam com seguro saúde ou acesso ao auxílio-doença, eles não têm a possibilidade de parar de trabalhar e se autoisolar, ainda que os sintomas provocados pela covid-19 apareçam. Como se vê, essa condição laboral precária é extremamente prejudicial não apenas ao trabalhador, mas a toda sociedade.

Em síntese, pode-se dizer que os trabalhadores uberizados assumem todos os riscos da atividade desempenhada, pois não há proteção contra infortúnios. Ainda, relevante mencionar que esses profissionais têm de providenciar os meios de trabalho por conta própria, por exemplo a compra ou o aluguel do carro, da moto ou da bicicleta.

O que as empresas responsáveis pela criação dessas plataformas digitais alegam é que esses profissionais seriam empreendedores autônomos, trabalhando onde, quando e quanto quiserem. Elas sustentam que são meras empresas de tecnologia de informação que intermedeiam o processo de aproximação entre consumidores e pessoas que fazem uso dos aplicativos para trabalhar.

Diante desse cenário, os trabalhadores uberizados têm reivindicado melhores condições de trabalho, com o reconhecimento de direitos trabalhistas básicos. Aqui, no Brasil, ocorreu, em 2020, o chamado breque dos *apps*, que se tratou de uma paralisação movida por entregadores de comida. Buscavam esses trabalhadores, com a referida paralisação, entre outras medidas, o aumento no valor mínimo da corrida, a concessão de seguro contra roubo e acidente

e licenças para entregadores infectados na pandemia, o fim dos bloqueios indevidos e a distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Nessa linha, verifica-se que, em diversas partes do mundo, os prestadores de serviços locais por aplicativo já conquistaram direitos trabalhistas. No Reino Unido, por exemplo, a empresa Uber, após perder batalha judicial na Suprema Corte britânica, teve de conceder direitos laborais, tais como, salário mínimo e férias, a todos os seus motoristas.

Contudo, de uma parte, observa-se que, no Brasil, até o presente momento, não houve o reconhecimento expresso e definitivo de direitos trabalhistas a esses trabalhadores uberizados. Pelo contrário, a Lei nº 13.640 (BRASIL, 2018), editada para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, não trata da natureza da relação de trabalho entre os motoristas e as plataformas digitais, nem prevê a concessão de proteção trabalhista. Ainda, observa-se que, nas diversas vezes em que foi provocado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou o reconhecimento de relação clássica de emprego em reclamações trabalhistas movidas por motoristas contra a empresa Uber.

De outra parte, verifica-se que tramitam no Congresso Nacional diversos projetos de lei buscando assegurar um mínimo de proteção trabalhista a esses profissionais que atuam por meio de plataformas digitais. Nesse sentido, convém destacar o Projeto de Lei (PL) nº 4.172 (BRASIL, 2020a), apresentado pelo deputado federal Henrique Fontana na Câmara dos Deputados, cujo entendimento é de que as mudanças tecnológicas criaram um novo tipo de relação de trabalho, que é esse trabalho uberizado. O referido deputado propõe a criação de um novo contrato de trabalho, diverso do constante na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), mas que garanta um conjunto de direitos de proteção a esses trabalhadores, tendo como base o artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ocorre que o projeto de lei referido anteriormente, assim como os demais que tratam do assunto, está longe de ser colocado em votação, pois se encontra em apreciação nas comissões da casa legislativa.

Assim, diante desse cenário de incerteza jurídica, o presente artigo busca compreender o fenômeno da uberização laboral, investigando suas origens, principais características e, principalmente, possíveis formas de proteção que podem ser adotadas pelo Direito do Trabalho brasileiro para promover trabalho decente aos trabalhadores uberizados.

Indaga-se que tipo de relação de trabalho é esta criada pelo fenômeno da uberização. É possível enquadrá-lo sob a ótica da relação de emprego, estendendo aos trabalhadores por aplicativo os mesmos direitos dos empregados da CLT? Ou pode-se considerar que as inovações tecnológicas

criaram uma relação laboral própria? Qual seria o tipo de tutela cabível por parte do Direito do Trabalho brasileiro? Quais os direitos trabalhistas mínimos que devem ser reconhecidos a essa nova classe de trabalhadores?

2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO LABORAL

Para tratar do fenômeno da uberização laboral, passa-se à análise da sua origem e delimitação conceitual e, após, serão abordadas as características do trabalho uberizado.

2.1 Origem. Delimitação conceitual

Para entender a origem do fenômeno da uberização laboral, é necessário compreender, conforme ensinamento de Maurício Godinho Delgado (2016), que, desde o final do século XX, o Direito do Trabalho vive uma fase conhecida como crise e transição. Esse período decorre do fato de que, em 1973, houve uma grande crise econômica mundial, conhecida como crise do petróleo. Tal crise abalou o sistema econômico mundial, produzindo inflação, aumento da concorrência empresarial e desemprego. Passou-se a questionar, a partir daí, o modelo de Estado de Bem-Estar Social, provedor de políticas sociais. Tal contexto desencadeou a hegemonia de um pensamento desregulatório ou neoliberal que teve início na Inglaterra, Estados Unidos e Alemanha, por meio dos governos de Margaret Thatcher, Ronald Reagan e Helmut Kohl (PORTO, 2009). Nessa linha, observa-se a seguinte explicação:

As últimas décadas do século XX encaminham uma desconstrução progressiva daquela virtuosidade do postulado que associou produção em massa a consumo em massa nesses modelos do capitalismo industrial. Fatores como as crises do petróleo da década de 1970, a diminuição das margens de lucro, a retração do consumo, o crescimento da especulação financeira, a emergência de cartilhas e lideranças políticas a reavivar um liberalismo privatista e a crise do Estado de Bem-Estar Social são recorrentemente apontados como elementos macroscópicos na mudança dos esquemas produtivos do capitalismo industrial, a afetar fortemente o mundo do trabalho. Com isso, tudo que havia de concentrado e verticalizado cede passo à desconcentração e ao enxugamento, não só da fábrica, mas das estruturas institucionais como um todo (NICOLI, 2016, p. 53).

Ainda, segundo Gabriela Neves Delgado (2015), o pensamento neoliberal enxerga o Direito do Trabalho como um obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do preço da força de trabalho, devendo, portanto, ser reformulado.

Nessa linha, conforme a referida jurista, as empresas, em sintonia com o novo modelo de Estado neoliberal, passaram a adotar medidas para reduzir seus custos e continuar lucrando. Uma dessas medidas foi a descentralização das atividades econômicas empresariais, por meio da qual o processo produtivo foi terceirizado para outras empresas, ultrapassando fronteiras regionais e nacionais. Outra medida foi a adoção de inovações tecnológicas nos campos da robótica, da microeletrônica e da microinformática para aumentar a produtividade e fazer frente à concorrência.

Todas essas mudanças socioeconômicas descritas provocaram transformações no mundo do trabalho, impactando negativamente o modelo hegemônico de relação de trabalho empreendido pelo capitalismo industrial até então, qual seja, a relação de emprego padrão. Essa relação correspondia ao trabalho prestado pelo operário dentro da própria fábrica, sob a vigilância e controle do patrão e de seus prepostos, com o cumprimento de horário rígido e fixo de trabalho (PORTO, 2009). A partir do final do século XX, todavia, verifica-se o uso cada vez mais recorrente, por parte das empresas, de formas distintas de realização do trabalho, as quais, no geral, são caracterizadas pela precarização, flexibilização e informalização.

Além disso, conforme Zipperer (2019), na virada para o século XXI, as companhias se veem inseridas em um mercado internacional e globalizado, num cenário econômico bem distinto do passado. É fruto de todo esse novo contexto o surgimento do labor executado de forma digital. Nesse sentido, Mark Graham e Mohammad Amir Anwar explicam que há dois momentos significativos na história do trabalho digital (2018). A primeira onda do trabalho digital ocorreu nos anos 1980, quando grandes empresas passaram a terceirizar atividades que não eram as principais em seus negócios para locais que pagavam baixos salários. A Índia, por exemplo, era, nos anos 1990, a casa de milhões de trabalhadores que realizavam serviços para companhias ocidentais.

Já o segundo momento do trabalho digital apareceu recentemente em função da utilização de computadores e internet em larga escala, que reduziram drasticamente os custos de produção. Ao contrário da primeira onda, que implicava a terceirização entre diferentes empresas, hoje as plataformas de trabalho digital podem conectar diretamente grandes companhias, pequenos negócios e clientes com trabalhadores em qualquer lugar do mundo.

Logo, observa-se que hoje estamos vivenciando essa segunda onda do trabalho digital, que envolve o labor realizado por meio de plataformas digitais. Nessa linha, verifica-se que Clarissa Ribeiro Schinestsck conceitua as plataformas digitais da seguinte forma:

As plataformas digitais apresentam-se como detentoras de mecanismos tecnológicos aptos a conectar oferta e demanda

de um bem ou serviço por meio de uma rede, alcançando um enorme contingente de pessoas. Esse modelo de negócio está assentado em dois eixos fundamentais: os algoritmos e os dados. As plataformas são alimentadas por dados e organizadas por meio de algoritmos. Assim, as empresas gerenciam e controlam todo o trabalho executado a partir de dados dos consumidores e dos trabalhadores (SCHINESTOCK, 2020, p. 80).

Observa-se, desse modo, que as plataformas digitais são ferramentas desenvolvidas para combinar oferta e demanda de um bem ou serviço. Para desenvolver tal papel, segundo Zipperer (2019), tal tecnologia precisa se valer de uma multidão de trabalhadores disponíveis a todo instante, mantendo concorrência satisfatória e preços baixos. Ainda, a plataforma digital utiliza mecanismos de reputação digital (pontos, estrelas etc.) para selecionar os profissionais e garantir um controle de desempenho eficaz.

Além disso, outra característica relevante das plataformas digitais é que elas fazem uso de dados e algoritmos para gerenciar a força de trabalho. Quanto aos dados, constata-se que, de acordo com a OIT (2021), estes são coletados pelas próprias companhias com base no trabalho desenvolvido pelos trabalhadores. Tais dados são usados para fins de planejamento, aceleração de tomada de decisões, maximização de performances e melhora do controle algorítmico. Já os algoritmos são utilizados para possibilitar o encontro entre trabalhadores e consumidores, distribuir atividades, fixar preços, avaliar a performance de trabalho, realizar ranqueamento/classificação dos trabalhadores, bem como proceder com pagamentos.

Por fim, observa-se que o trabalho digital realizado por meio de plataformas digitais pode ser dividido em duas grandes categorias, o *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos (DE STEFANO, 2016). O primeiro termo envolve os trabalhadores que desenvolvem uma série de atividades de forma *online*, tais como, serviços de tradução, desenvolvimento de *softwares* e programação competitiva. Nesse caso, o trabalho pode ser executado em qualquer parte do mundo. Exemplo de uma plataforma na qual é realizado o serviço *crowdwork* é a Amazon Mechanical Turk.

Já o trabalho digital executado sob demanda via aplicativos é uma forma de trabalho na qual ocorre a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte, limpeza e entrega de alimentos, as quais, todavia, são realizadas por meio de aplicativos. Aqui, as tarefas são executadas em um local físico específico, demandando que o trabalhador esteja no local e tempo certo. São os casos dos trabalhadores que atuam em favor das empresas Uber, Cabify, Ifood, Rappi etc.

De forma semelhante é a classificação indicada pela OIT (2021) que divide o trabalho digital efetuado por meio de plataformas digitais em *online*

web-based platforms and *location-based platforms*, sendo que o primeiro termo encontra correspondência com o *crowdwork*, enquanto a segunda expressão se alinha ao trabalho realizado sob demanda via aplicativos. Nesse sentido, cabe registrar que é esse trabalho realizado de forma local sob demanda via aplicativos (*location-based platforms*) que se considera dizer respeito ao fenômeno da uberização laboral, tendo em vista o modelo de trabalho desenvolvido na plataforma Uber e empresas similares.

2.2 Características do trabalho uberizado

Esclarecido o contexto do surgimento do fenômeno da uberização laboral e delimitado o seu conceito, passa-se à análise das características dessa nova forma de realização de trabalho. O que tem sido constatado é que o trabalho uberizado corresponde a um trabalho informal, flexível e precário (ANTUNES, 2020). Isso porque as organizações por trás dos aplicativos se apresentam como meras empresas de tecnologia, intermediárias entre consumidores e prestadores de serviço. Observa-se que o argumento utilizado por essas empresas é que os trabalhadores realizam suas atividades quando, como e onde quiserem.

Em decorrência do discurso levantado por parte dessas companhias, observa-se que os trabalhadores uberizados ficam sem a garantia de renda mínima a ser auferida e limitação da jornada a ser desempenhada. Sequer os direitos atinentes à saúde, segurança e higiene do trabalhador são reconhecidos. Ainda, tem-se que são os prestadores de serviços que têm de providenciar os meios para realização do labor, comprando ou tomando emprestados equipamentos, veículos e *smartphones*, bem como assumindo os custos da manutenção desses bens. Verifica-se, assim, que a uberização laboral transfere ao trabalhador os riscos e custos de sua própria produção (ABÍLIO, 2020a).

Nessa linha, constata-se que tem sido contestado o argumento trazido pelas empresas de tecnologia de que seriam meras intermediárias da oferta e da demanda e que os trabalhadores seriam apenas seus parceiros, atuando com completa autonomia. Convém destacar, primeiramente, que, segundo Zipperer (2019), não existe no direito brasileiro uma definição jurídica clara e inequívoca a respeito do conceito de trabalhador autônomo, sendo que a autonomia seria caracterizada pela exclusão daquilo que se caracteriza como empregado, ou seja, que não preencha os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Para o referido autor, o trabalho autônomo requer a presença de duas características: propriedade e organização. Portanto, atua com autonomia o trabalhador que, além de ser proprietário dos meios necessários à sua atividade, organiza e dirige a sua produção, trabalhando por conta própria. Ocorre que, conforme o mencionado jurista, não é de trabalho autônomo que se trata o trabalho uberizado:

Esta nova forma de intermediação de serviços também não se enquadra na concepção técnica clássica de trabalho autônomo, este considerado aquele que organiza o próprio empreendimento correndo o risco de apresentar lucro ou prejuízo. Ao mesmo tempo que o trabalhador intermedeia o seu trabalho através da plataforma pelo tempo que quiser sendo responsável pelo tamanho do seu ganho mensal, não há critério de exclusividade estando livre o trabalhador para dividir sua prestação entre diversas plataformas, inclusive de forma concomitante. O risco, portanto, é mitigado. Ademais, é inegável que a plataforma acaba por ter proveito econômico a partir do trabalho do autor (ZIPPERER, 2019, p. 244-245).

No mesmo sentido, Ludmila Costhek Abílio (2020a) aponta que essas organizações têm os meios de controle total sobre a distribuição do trabalho, o gerenciamento, a produtividade, o acesso e desligamento das plataformas, além de definirem o preço do trabalho dos seus “parceiros”. Já Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020c) defendem que a ideia de liberdade e flexibilidade propagada por essas empresas não passa de um discurso para possibilitar a transferência de riscos a fim de aumentar o controle sobre os trabalhadores.

Conforme estudo realizado pela OIT (2021), as empresas de tecnologia alegam que há autonomia e flexibilidade no trabalho uberizado em virtude do fato de que o próprio trabalhador pode escolher as horas de trabalho e definir as pausas, assim como ele tem a possibilidade de não aceitar certos chamados no aplicativo. Ocorre que o sistema de avaliações a que os trabalhadores são submetidos (na empresa Uber, por exemplo, são classificados por meio de estrelas), assim como o aumento do preço das tarifas estipulado pelo algoritmo, acabam por limitar essa autonomia tão propagada por essas companhias. Com efeito, na prática, se o trabalhador recusar ou cancelar um chamado, ele sofrerá fortes repercussões negativas. A nota dele na plataforma cairá e isso implicará redução do número de chamados para trabalhar, perda de bônus, punições financeiras e até desativação permanente da sua conta no *app*. Já em relação às tarifas, como o algoritmo aumenta o preço do serviço em determinados horários e em certas zonas da cidade, isso faz com que o trabalhador uberizado tenha que laborar nesses locais e em horários específicos.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020c) apontam, após análise de termos de condições de uso de plataformas digitais, consulta a autos de infração e processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares de trabalhadores analisadas, que as empresas de tecnologia empregam ao menos onze medidas explícitas para controlar os trabalhadores:

- 1) Determinam quem pode trabalhar. O fato de plataformas e aplicativos colocarem níveis variados de exigência na

admissão não muda a realidade de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e seus interesses (estratégias). [...]

2) Delimitam o que será feito: uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados por plataformas e aplicativos.

3) Definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para a decisão de alocação que a empresa realiza.

4) Delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja quanto ao trajeto e às condições dos veículos, seja quanto, até mesmo, ao comportamento dos/as trabalhadores/as diante dos clientes.

5) Determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para entregas quanto para realização de traduções, projetos e demais atividades.

6) Estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável-chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento dos/as trabalhadores/as. Aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas, comandados pelas corporações globais para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade etc.), os quais permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os momentos. [...]

7) Determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a entregadores/as acessar o site Reclame Aqui, redes sociais ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

8) Pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. [...]

9) Pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, mediante o uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a ser cumpridos pelos entregadores/as para incitar que trabalhem por mais tempo.

10) Usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-los/as sem poder exercer suas

atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

11) Utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020c, p.67 e 68).

Mais relevante, explicam Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020c) que as plataformas digitais se valem do pagamento de baixas remunerações como um meio de impor a realização de longas jornadas, já que quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo e pagar os custos de compra ou aluguel dos meios de trabalho. Nessa linha, observa-se que a OIT (2021) constatou, após pesquisa realizada em diversos países, nos anos de 2019 e 2020, com trabalhadores de aplicativo, que 28% dos motoristas entrevistados trabalhavam mais de 12 horas por dia, enquanto mais da metade dos entregadores de comida que responderam ao levantamento feito laboravam por mais de 10 horas em três ou mais dias na semana.

Finalmente, Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante (2020d), analisando o caso dos motoristas da empresa Uber que laboram no Brasil, constatam que a Uber impõe unilateralmente as taxas que recebe de cada viagem, as quais oscilam por cidade, período do ano etc. Ainda, o comportamento dos motoristas deve seguir as diretrizes da empresa, relacionadas ao cliente ou às condições do carro. Da mesma forma, todos os pagamentos são feitos diretamente à Uber, assim como os motoristas não podem organizar viagens diretamente com os clientes, recusar animais, levar outras pessoas no veículo, executar outros serviços enquanto estiverem com passageiros, compartilhar o carro para usar seu registro Uber, ou solicitar informações particulares aos passageiros, entre vários outros requisitos que devem ser cumpridos no processo de trabalho. Assim, concluem os professores que, embora tratado como uma empresa, o motorista não pode fazer uso de sua propriedade da forma como melhor lhe convém.

3 FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR UBERIZADO PELO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Apontadas as principais características acerca da uberização laboral, passa-se a analisar, por fim, como essa nova forma de realização de trabalho pode ser tutelada pelo Direito do Trabalho brasileiro, a fim de que sejam asseguradas condições laborais decentes aos trabalhadores uberizados. Conforme leciona Pedro Augusto Gravata Nicoli (2016), há três caminhos que podem ser adotados para que seja concedida a proteção trabalhista. O primeiro

se dá com a universalização ou expansão da relação de emprego padrão, com revisita aos seus pressupostos. O segundo modelo ocorre a criação de novos gêneros de proteção, por meio de atividade legislativa. Já o terceiro se realiza com a observância de um sistema de proteção ao trabalho e à sociabilidade de maneira ampla, para além do emprego. Passa-se a analisar os modelos de proteção propostos pelo referido jurista.

3.1 A universalização ou expansão da relação de emprego padrão

Quanto ao primeiro caminho de proteção trabalhista referido, que trata da universalização ou expansão do modelo de emprego padrão, é preciso lembrar o conceito de relação empregatícia. Segundo Maurício Godinho Delgado (2016), a prestação de trabalho a outrem que se caracteriza como relação de emprego é a que reúne, de forma concomitante, cinco elementos fático-jurídicos, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, e subordinação jurídica ao tomador dos serviços. Tais elementos ou requisitos se encontram previstos no *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT, sendo que a ausência de qualquer um desses critérios descaracteriza esse tipo de relação de trabalho específica.

Nesse sentido, o que essa primeira forma de proteção laboral propõe é que as novas relações de trabalho, como o caso do trabalho uberizado, podem ser tuteladas pelo Direito do Trabalho mediante enquadramento no conceito de relação de emprego, estendendo aos trabalhadores por aplicativo os mesmos direitos dos empregados da CLT. Isso se dá a partir de uma releitura dos elementos da relação empregatícia padrão, notadamente considerando o potencial expansivo do requisito da subordinação jurídica (NICOLI, 2016).

Nessa linha, é relevante destacar que a subordinação jurídica é o elemento essencial para diferenciar a relação de emprego das mais diversas formas de contratação de trabalho no mundo contemporâneo, como a relação de trabalho autônoma. Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 32) aponta que a subordinação “[...] é o traço definidor da relação de emprego, a sua pedra de toque”. Já Gabriela Neves Delgado (2015, p. 170) explica que, “[...] ao longo da trajetória do sistema capitalista, o que se percebe é que a subordinação jurídica vem operando sob diversas formas, em consonância com os modelos de produção vigentes”.

Nessa linha, Lorena Vasconcelos Porto (2009) defende a necessidade de expandir e universalizar o conceito de subordinação, a fim de que o Direito do Trabalho cumpra a sua finalidade e a missão essencial da proteção dos obreiros hipossuficientes. Ela explica que, na época do surgimento do Direito do Trabalho, o trabalhador operava dentro da fábrica, estando submetido à disciplina e organização hierárquica rígidas, sem a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. A subordinação denominada de

clássica ou tradicional foi desenvolvida a partir desse cenário, correspondendo à existência de ordens ou comandos emitidos pelo patrão de forma constante e intensa, ao cumprimento de horário rígido e fixo de trabalho, bem como à prestação laboral nos próprios locais da empresa.

Contudo, a mencionada professora esclarece que, com as grandes transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir do final do século XX, as quais foram mencionadas anteriormente, a adoção do critério da subordinação jurídica, na sua versão clássica, passou a ser incapaz de abranger todos os trabalhadores que necessitam da proteção trabalhista. Ela refere, de uma parte, que os novos modelos de organização empresarial, com a incorporação das inovações tecnológicas, criaram relações de trabalho diversas, com uma margem de liberdade muito maior, que demandaram a necessidade de reinterpretar o conceito de subordinação jurídica. Cita-se, a título de exemplo, as relações de trabalho em domicílio (teletrabalho) ou envolvendo trabalhadores intelectuais. De outra parte, a jurista em questão salienta que, com as mudanças implementadas, o controle da empresa sobre o empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não é mais exercida a vigilância sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado, mediante observância de diretrizes gerais.

Assim, a autora referida destaca o conceito de subordinação objetiva, que diz respeito à integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa. Para caracterização de tal subordinação, basta que as tarefas exercidas pelo empregado se integrem e se incorporem na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços. Portanto, a subordinação objetiva é um conceito mais amplo, capaz de alcançar situações não abrangidas pela noção tradicional ou clássica.

Por fim, Lorena Vasconcelos Porto propõe o conceito de subordinação integrativa, por meio da conjugação da noção de subordinação objetiva com critérios que excluem a presença de qualquer autonomia:

[...] faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2009, p. 253).

3.2 A criação de novos gêneros de proteção

Já o segundo modelo de proteção trabalhista é o que propõe a criação de novos gêneros de proteção. Segundo Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2016,

p.128), “[...] é aquele através do qual se pretendeu estender a proteção por meio de outras plataformas normativas, moduladas, normalmente, com a previsão da incidência de algumas das garantias tradicionais do emprego”. De acordo com tal corrente, as novas relações de trabalho, como o caso da relação de trabalho uberizada, configuram novos gêneros de trabalho que não se comunicam e são diversos da relação de emprego padrão.

Nessa linha, Zipperer (2019) defende, inspirado na doutrina italiana da parassubordinação, que o trabalho intermediado via plataformas digitais representa um gênero intermediário, o qual denomina de trabalho coordenado, por não se enquadrar na divisão binária de trabalho subordinado ou autônomo. Segundo ele, a CLT (BRASIL, 1943) tem como base o trabalho industrial vigente até a última década do século XX. Assim, de uma parte, tal legislação não seria capaz de oferecer resposta satisfatória para a proteção de trabalhadores coordenados digitalmente que possuem um nível de autonomia inconciliável com a caracterização da subordinação plena. De outra parte, o referido autor menciona que o trabalho autônomo não fornece proteção significativa à relação de trabalho.

Logo, Zipperer (2019) propõe a criação de uma figura terciária de trabalho coordenado digital, que receba um grau de proteção social diferenciado. Ele alerta, todavia, que o fato de enxergar o trabalho digital intermediado por plataformas digitais como uma nova relação de trabalho híbrida de modo algum indica o reconhecimento que esse trabalhador não deva usufruir da tutela do Direito do Trabalho. A título de exemplo, o mencionado jurista diz que é extremamente necessário regulamentar o direito reputacional digital dos trabalhadores uberizados que decorre do sistema de avaliações das plataformas digitais. Assim, esses profissionais teriam reconhecido o direito à portabilidade das avaliações e classificações que recebem dos clientes.

3.3 O sistema de proteção ao trabalho para além do emprego

Por fim, o último caminho de proteção laboral que pode ser adotado propõe a observância de um sistema de proteção ao trabalho e à sociabilidade de maneira ampla, para além do emprego. Segundo esse entendimento, baseado no relatório denominado “Para além do emprego: transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa”, coordenado por Alain Supiot a pedido da Comissão Europeia, no final da década de 1990, o Direito do Trabalho deveria ser percebido como um direito de todas as relações de trabalho, ampliando o campo de sua aplicação para abranger todas as formas de contrato de trabalho para outrem, e não somente o empregado subordinado (NICOLI, 2016).

Nesse sentido, Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2016) defende a aplicabilidade das Convenções da OIT a todas as relações de trabalho em sentido amplo, conferindo tutela social aos trabalhadores de forma universal. O

referido professor menciona que a Convenção n° 111 prevê o princípio da não discriminação em matéria de trabalho, dispondo que é obrigação dos Estados-Membros da OIT promover igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido. Nessa linha, Pedro Augusto Gravatá Nicoli advoga que:

[...] a relação de emprego e seus pressupostos, portanto, não devem servir de condutores para a permanência da discriminação daqueles que, por escolha ou especialmente pela necessidade, trabalham em esquemas de maior precariedade (NICOLI, 2016, p. 126).

Da mesma forma, Gabriela Neves Delgado (2015) leciona que ao menos os direitos fundamentais indisponíveis sejam assegurados a todo e qualquer trabalhador. A doutrinadora argumenta que o valor da dignidade humana está intrinsecamente ligado à existência de condições mínimas de trabalho, como o respeito à integridade física e moral do trabalhador e a garantia de contraprestação pecuniária mínima. Nesse sentido, a professora em questão explica que, no caso brasileiro, os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta são aqueles estabelecidos nas normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, os direitos constitucionais trabalhistas previstos no artigo 7° da CF, bem como os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho, à identificação profissional, à proteção contra acidentes de trabalho previstos nas normas infraconstitucionais, como, por exemplo, na CLT.

Sinala-se que, ao contrário da segunda corrente, este último posicionamento não propõe a criação de um novo gênero de trabalho intermediário. Na realidade, esta última corrente preocupa-se em defender que, além da relação empregatícia, as demais relações de trabalho, inclusive as verdadeiramente autônomas, também merecem ser objeto de proteção com a garantia ao menos dos direitos trabalhistas fundamentais.

Nessa linha, Gabriela Neves Delgado (2015) salienta que a universalização dos direitos trabalhistas deve ser estendida a cada trabalhador conforme a possibilidade da própria estrutura de trabalho estabelecida. Ela elucida que as relações de trabalho mais complexas, como a relação de emprego, continuarão protegidas com toda a proteção já prevista e as de menor grau de complexidade com a garantia de que sejam observados, pelo menos, os direitos trabalhistas fundamentais. A doutrinadora em questão refere que:

O critério de regência normativa do trabalho avulso pode ser inspirador, de certo modo, do critério de aplicação do Direito do Trabalho a trabalhadores exclusivamente autônomos ou eventuais. Sabe-se que o Órgão Gestor de Mão de Obra

realiza os pagamentos mensais ao trabalhador avulso, proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado, pagando-lhe as verbas imperativas, além de realizar os recolhimentos legais. Ora, basta que se fixe mensalmente, por norma jurídica, o valor mínimo-hora do trabalho humano no Brasil, relativamente a trabalhadores não empregados autônomos e eventuais. Nesse valor mínimo-hora, já estarão englobadas todas as vantagens que a ordem jurídica considere necessárias ao patamar do trabalho digno. Em consequência, será inválido o pagamento por trabalho humano inferior a esse patamar legal (Delgado, 2015, p. 194).

Logo, segundo o raciocínio proposto por esta terceira maneira de proteção laboral, o trabalho uberizado, como labor humano que é, deve ser objeto de proteção por meio da garantia de direitos trabalhistas fundamentais, independentemente do reconhecimento de que se trata de uma relação de emprego padrão ou de uma categoria intermediária.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou discorrer a respeito da nova tendência do mundo do trabalho conhecida como uberização laboral, explorando suas origens, principais características e possíveis formas de proteção aos trabalhadores uberizados.

Ficou demonstrado que o fenômeno da uberização é fruto das mudanças socioeconômicas ocorridas a partir do final do século XX, as quais impactaram negativamente no modelo hegemônico de relação de trabalho empreendido pelo capitalismo até então, qual seja, a relação de emprego padrão. Surgiram formas distintas de realização do trabalho decorrentes da adoção de novos modelos de organização empresarial, com a incorporação de inovações tecnológicas. Nesse sentido, observou-se que o trabalho uberizado é um tipo de trabalho digital executado sob demanda e de forma local por meio da utilização de plataformas digitais.

Além disso, constatou-se que tal trabalho se desenvolve de forma informal, flexível e precária, porque as empresas de tecnologia consideram os profissionais uberizados como empreendedores autônomos. Elas sustentam que são meras empresas de tecnologia que realizam o processo de intermediação entre clientes e prestadores de serviço. Todavia, ficou demonstrado neste artigo que, na realidade, o trabalho uberizado é altamente controlado por parte dessas companhias, por meio do uso de dados, algoritmos e diretrizes gerais.

Outrossim, foram analisados três caminhos que podem ser adotados para que seja concedida a proteção trabalhista. O primeiro se dá com a

universalização ou expansão da relação de emprego, com revisita aos seus pressupostos, notadamente considerando o potencial expansivo do requisito da subordinação jurídica. O segundo ocorre com a criação de novos gêneros de proteção. Já o terceiro se realiza com a observância de um sistema de proteção para além do emprego, segundo o qual o Direito do Trabalho deveria ser percebido como um direito de todas as relações de trabalho, e não somente do empregado subordinado.

O fato é que o trabalho uberizado, caracterizado pela precariedade, demanda proteção urgente por parte do Direito do Trabalho brasileiro, sob pena de vivenciarmos uma espécie de escravidão digital. Cabe recordar que esse ramo jurídico especializado nasceu justamente para combater a superexploração capitalista, assegurando condições laborais justas e adequadas aos operários na época da Revolução Industrial. Assim, deve o Direito do Trabalho entrar em cena novamente, a fim de trazer dignidade e trabalho decente às novas relações de trabalho do século XXI.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.172, de 12 de agosto de 2020a**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Autor: Henrique Fontana - PT/RS e outros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2020]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado

individual de passageiros. Rio de Janeiro: Presidência da República [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista**. Brasília: DF, Tribunal Superior do Trabalho, 2020b. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista. Acesso em: 14 set. 2021.

CONSULTOR JURÍDICO. TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. **Revista Consultor Jurídico**, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber>. Acesso em: 09 set. 2021.

DE STEFANO, Valerio, The Rise of 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labour Law & Policy Journal**, A publicar, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602, 28 out. 2015. Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 17 set. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020c.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020d.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir, Digital Labour. In: J. Ash, R. Kitchin; A. Leszczynski; Labour, in Ash, Kitchin and Leszczynski (eds) **'Digital Geographies'**. Sage: London, 2018. Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2991099>. Acesso em: 15 set. 2021.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

ONG REPÓRTER BRASIL. GIG - A Uberização do Trabalho. Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/gig/>. Acesso em: 17 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: International Labour Office (ILO), 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 17 set. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

RUSSON, Mary-Ann. Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules". **BBC News**, London, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-56123668>. Acesso em: 13 maio 2021.

SCHINESTSCCK, C. R. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020e.

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

LIBERDADE DE IMPRENSA:
a mídia e a Reforma Trabalhista passada
e, quem sabe, futura

PRESS FREEDOM:
the media and the past and, possibly future,
Labor Law Reform

Charles Luz de Trois*

RESUMO: O presente artigo tem por finalidade analisar e chamar a atenção da natureza das empresas de comunicação como empregadoras e, conseqüentemente, o interesse em noticiar a necessidade de reformas trabalhistas, interferindo na verdade sobre os fatos, publicando, reiteradamente, notícias apenas em favor de alterações legislativas, entre outras condutas. Apreciamos alguns pontos que entendemos primordiais à compreensão do tema, como o direito à liberdade de imprensa, a sua função social, a percepção de uma empresa (empregadora) jornalística e a influência sobre a sociedade e o Poder Legislativo. Utilizamos estudo doutrinário, com destaque às críticas do sociólogo francês Pierre Bourdieu. Ao final, trouxemos algumas atuações da imprensa brasileira durante a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

PALAVRAS-CHAVE: Mídia. Influência. Pierre Bourdieu. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to analyze and draw attention to the communication companies' nature as employers and, consequently, the interest in reporting the need for reforms in labor laws, interfering in the truth about the facts, publishing, repeatedly, news only in favor of legislative changes, among other practices. We examined some points that we believe are essential to understand the theme, such as the right to press freedom, its social function, the perception of a journalistic (employer) company and the influence on society and the Legislative Power. We used a doctrinal study, with emphasis on the criticisms of the French sociologist Pierre Bourdieu. In the end, we brought some performances of the Brazilian press during the 2017 Labor Law Reform.

* Analista Judiciário – Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Atua, desde 2018, como assistente do Gabinete da Desembargadora Beatriz Renck. Pós-graduado em Direito Penal e Processo Penal pela Universidade Gama Filho/RJ. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Ex-advogado. E-mail: charles.trois@trt4.jus.br.

KEYWORDS: Media. Influence. Pierre Bourdieu. Labor Law. Labor Law Reform.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Breve análise histórica da constitucionalização da liberdade de imprensa; 3 Composição da liberdade de imprensa; 4 Os meios de comunicação e a sua função social; 5 A “empresa” jornalística: a informação como mercadoria e o sensacionalismo; 6 A imprensa como um instrumento de poder; 7 A(s) Reforma(s) Trabalhista(s); 8 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca analisar e chamar atenção da natureza das empresas de comunicação como empregadoras. Fruto desse aspecto, abordaremos a possível interferência à verdade noticiada sobre inúmeros fatos, o que inclui a necessidade de reformas trabalhistas, pelo menos tal como foi imposta, sem grandes debates e com visão única de destaque nos instrumentos de informação de massa.

Para tanto, apreciamos alguns pontos que entendemos primordiais à compreensão do tema, como o direito à liberdade de imprensa, a sua função social, a percepção de uma empresa (empregadora) jornalística e a influência sobre a sociedade e o Poder Legislativo. Utilizamos estudo doutrinário, com destaque às críticas do sociólogo francês Pierre Bourdieu. Ao final, examinamos, brevemente, algumas atuações da imprensa brasileira durante a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

Deixamos claro, desde já, que não estamos criticando todos os meios de comunicação ou, ainda, direcionando as críticas à empresa específica. A despeito da condição de empregadores, alguns trouxeram informações importantes à sociedade e promoveram razoáveis debates. No entanto, essa postura não foi observada pela maioria e, principalmente, pelos canais de maior destaque.

2 BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DA CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA LIBERDADE DE IMPRENSA

Existe um período histórico muito longo que poderíamos indicar como a origem do jornalismo (ou pré-jornalismo). Alguns autores afirmam que se deu nos impérios chineses, no Oriente Médio ou mesmo na época romana, por meio da chamada *Acta Diurna*, em que as notícias eram difundidas em caráter público. Para outros, agregados à expansão da imprensa no continente europeu, deu-se entre a baixa Idade Média e o Renascimento, em razão dos manuscritos elaborados nos quais eram divulgados fatos, logo, sendo as primeiras formas de

notícias impressas. Esses eram chamados de *nouvelles a la main*, na França, *Zeitungen*, na Alemanha e *Avvisi*, na Itália (DONNINI; DONNINI, 2002, p. 16).

No entanto, nesse período longínquo, não temos qualquer notícia de direitos nessa seara, apenas de sua prática. Em razão disso, trataremos da evolução a partir dos principais acontecimentos nas chamadas “[...] três pátrias mães da liberdade de imprensa” (CARVALHO, 1994, p. 17) – Inglaterra, Estados Unidos da América e França – e, posteriormente, no Brasil.

Em 1695, por meio da decisão do Parlamento britânico de não renovação do *Licensing Act*, que possibilitava a censura prévia, a Inglaterra ficou conhecida como o primeiro país a adotar uma cultura de liberdade de imprensa (CARVALHO, 1994, p. 15). Contudo, naquela época, na mesma proporção da liberdade concedida aos órgãos de imprensa, era a responsabilidade civil e penal de quem dela abusava. Do mesmo modo, incidiam pesadas taxas à atividade jornalística, o que acarretava risco de falência da empresa ou mesmo “venda da própria independência” (CARVALHO, 1994, p. 15).

Os pioneirismos, contudo, a levarem esse direito à estatura constitucional foram a França e os Estados Unidos da América (CARVALHO, 1994, p. 15). Em 1791, a Primeira Emenda à Constituição norte-americana, que é de 1787, assegurava o seguinte:

O Congresso não legislará no sentido de estabelecer uma religião, ou proibindo o livre exercício dos cultos; ou cerceando a liberdade de palavra, ou de imprensa, ou o direito do povo de se reunir pacificamente, e de dirigir ao Governo petições para a reparação de seus agravos (ESTADOS, 1787).

Andrew Weinberger (1965, p. 100) explica que a referida Emenda foi essencialmente influenciada pelo julgamento de Peter Zenger, jornalista norte-americano que, ao ter criticado o governo de seu país, fora processado e preso. No entanto, ao final do processo que levou cerca de um ano, o jornalista foi absolvido por ter prosperado a tese defendida de que “[...] a palavra deve ser livre para que os homens se libertem da tirania política”, uma vez que a censura não era prevista no ordenamento inglês¹.

Fruto dos apelos do liberalismo nascente, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 2 de outubro de 1789, na França, ficou conhecida como o “decálogo da liberdade do homem moderno” e “inspiradora da atual

¹ O fato ocorreu em território norte-americano, por volta de 1740, época em que os Estados Unidos da América ainda eram colônia britânica.

política de Direitos Humanos” (SCHILLING, 2003). A Declaração acabou por hospedar a liberdade de imprensa na Constituição francesa e, inclusive, integrando-a em todas as suas futuras Cartas constitucionais (CARVALHO, 1994, p. 16). O artigo 11º da referida Declaração possuía a seguinte redação:

Art. 11º. A livre comunicação das idéias e das opiniões é um dos mais preciosos direitos do homem. Todo cidadão pode, portanto, falar, escrever, imprimir livremente, respondendo, todavia, pelos abusos desta liberdade nos termos previstos na lei (FRANÇA, 1789).

Diante desses acontecimentos é que Carvalho (1994) chamou esses países, como anteriormente referido, de as “três pátrias mães” da liberdade dos meios de comunicação.

Nessa esteira, diversos países adotaram em suas Constituições a proibição de qualquer censura prévia, apenas limitando, em algumas, a abusos previamente estabelecidos em lei, que em regra eram conjugados à paz pública e aos bons costumes. A título de exemplo, temos a Constituição da Noruega (1814), da Holanda (1815), da Bélgica (1831), da Suíça (1809), entre outros países (CARVALHO, 1994).

No início do século XX, outra ideologia assentava a Europa, o que gerou maior restrição à liberdade de imprensa. Em que pese não persista essa ótica nos tempos atuais, vale destacar este interregno:

Assim, surgiram a Constituição da Grécia (1911), de Weimar (1919), de Portugal (1933), da Irlanda (1937), da Espanha (1945), da Itália (1947), e outras, todas com um traço característico de permitir, algumas a censura prévia (Grécia) e o seqüestro (Grécia e Itália), e outras a rigorosa observância de leis que visavam a proteger, em geral, a ordem, a moralidade, a autoridade do Estado, impondo severas penalidades (CARVALHO, 1994, p. 17).

Após o período de maior envolvimento bélico mundial, a liberdade de imprensa retornou à tona. Podemos considerar que outros dois tratados referendaram esse espírito traçado pelos fatos descritos anteriormente, são eles: a Declaração dos Direitos Humanos², em 1948, da Organização das Nações Unidas,

² Artigo XIX. Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras (ORGANIZAÇÃO, 1948).

e o Convênio Europeu para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais³, em 1950, aprovada em Roma (CARVALHO, 1994, p. 17-18).

No que concerne ao ordenamento jurídico brasileiro, somente em 1808, com a chegada da família real portuguesa em nosso território, é que foi permitida à imprensa a criação de condições para o seu estabelecimento, o que anteriormente não era permitido pela Coroa lusitana (CARVALHO, 1994, p. 19).

Posteriormente à Revolução Francesa – a qual foi considerada a responsável para que os ideais de liberdade chegassem a Portugal –, foi deflagrada a Revolução do Porto, em 1820, que propiciou aos portugueses experimentarem uma imprensa mais livre (CARVALHO, 1994, p. 19-20). Um ano mais tarde, esses ideais foram levados ao Brasil, que, pelo Decreto de 2 de março de 1821, Dom João VI acabou por abolir a censura prévia (na verdade, apenas atenuou a forma como era realizada) e regular a liberdade de imprensa (NUNES, 2003).

Apenas em 1824, com a Constituição Imperial (BRASIL, 1824), o Brasil pôde ver a liberdade de imprensa, livre de censura, como norma supralegal, prevista em seu artigo 179, inciso IV⁴. Contudo, um ano antes, a relação entre Império e imprensa já havia sido atormentada:

Proclamada a independência, DOM PEDRO tratou de reunir uma Assembléia Constituinte para redigir a primeira constituição brasileira. A Assembléia enfrentou o problema da imprensa, prescrevendo-a livre, não sujeita a censura prévia, a não ser em assuntos de religião, que ficaria a critério dos bispos. Como se sabe, esta Assembléia

³ Art. 10°. Liberdade de expressão. 1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de expressão. Este direito compreende a liberdade de opinião e a liberdade de receber ou de transmitir informações ou ideias sem que possa haver ingerência de quaisquer autoridades públicas e sem considerações de fronteiras. O presente artigo não impede que os Estados submetam as empresas de radiodifusão, de cinematografia ou de televisão a um regime de autorização prévia. 2. O exercício destas liberdades, porquanto implica deveres e responsabilidades, pode ser submetido a certas formalidades, condições, restrições ou sanções, previstas pela lei, que constituam providências necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a integridade territorial ou a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, a protecção da honra ou dos direitos de outrem, para impedir a divulgação de informações confidenciais, ou para garantir a autoridade e a imparcialidade do poder judicial. (CONSELHO, 1950).

⁴ Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte. [...] IV. Todos podem communicar os seus pensamentos, por palavras, escriptos, e publicar-os pela Imprensa, sem dependencia de censura; com tanto que hajam de responder pelos abusos, que commetterem no exercicio deste Direito, nos casos, e pela fórma, que a Lei determinar (BRASIL, 1824).

Constituinte foi dissolvida. E, segundo narra o autor citado, um dos motivos da dissolução teria sido, justamente, o excesso de liberdade de imprensa, no conhecido episódio em que dois militares portugueses, julgando-se ofendidos por uma carta publicada no jornal *Sentinella*, agrediram fisicamente o suposto autor da carta, DAVID PAMPLONA CORTE REAL. O episódio transbordou os simples lindes de uma agressão física e individual e foi desaguar na questão do nacionalismo, em que os militares portugueses eram acusados de ultrajar a nação brasileira, ao agredirem um brasileiro. Era 1823, época de grande efervescência política. A Assembléia Constituinte posicionou-se ao lado de DAVID, o mesmo fazendo a imprensa, violentamente, clamando por punição aos militares. O Exército, ao seu turno, ficou do lado dos militares. Pressionado de todos os lados e impelido também por outros fatores políticos, DOM PEDRO, dias depois, dissolveu a Assembléia e expulsou os irmãos ANDRADAS, redatores do jornal *Tamoyo*, um dos mais veementes na defesa de DAVID e do nacionalismo brasileiro (CARVALHO, 1994, p. 20-21).

Domingos Dresch da Silveira (BRASIL, 2008), lembrando os inúmeros *empastelamentos* de jornais, em regra contrários ao regime, comenta que embora a Constituição Imperial brasileira (BRASIL, 1824) tenha previsto a vedação da censura, na prática, essa garantia constitucional não passou de uma mera ficção jurídica, como demonstrado pelo fato transcrito anteriormente.

As ulteriores Constituições brasileiras preservaram a previsão da liberdade de imprensa nessa estatura, entretanto, as de 1934, 1937 e 1967 merecem alguns comentários. A primeira introduziu a censura para espetáculos e diversões públicas em seu artigo 113, nº 9. A segunda, própria de um regime militar, implantou o sistema de censura mais rigoroso da história constitucional brasileira, possibilitando a censura prévia à imprensa e a proibição da circulação de periódicos. E a última manteve uma “fachada liberal” em razão de não haver previsão expressa à censura, todavia, a sua prática foi por demais incisiva, tendo como principais instrumentos repressivos a Lei nº 5.250 (BRASIL, 1967b), o Decreto-Lei nº 236 (BRASIL, 1967c) e, posteriormente, o Ato Institucional nº 5 (BRASIL, 1968).

Por fim, a presente Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) consagrou, pela primeira vez, a comunicação social em um capítulo próprio, reconhecendo a liberdade dos meios de comunicação expressamente em nosso atual ordenamento jurídico (BULOS, 2003, p. 1340), com proteção à censura (art. 5º, IX, e art. 220, § 2º). Na mesma linha, a Declaração de Chapultepec, de 1994, sobre a liberdade de imprensa, a qual foi assinada pelos ex-presidentes da República Fernando Henrique Cardoso, em 1996, e Luiz Inácio Lula da Silva, em 2006, é um reforço à impossibilidade de qualquer censura,

independentemente de sua credibilidade. Isso porque os valores éticos e profissionais devem ser conquistados por cada empresa, não impostos pelo Estado, já que “Em uma sociedade livre, a opinião pública premia ou castiga” (item IX) (ORGANIZAÇÃO, 1994).

3 COMPOSIÇÃO DA LIBERDADE DE IMPRENSA

No presente ponto, não buscamos ingressar na discussão do real sentido e diferença entre os direitos de e à informação, expressão, manifestação, entre outros. Apenas manifestamos o nosso entendimento de que a liberdade de imprensa é muito mais ampla do que apenas uma liberdade de **informação** ou de **expressão**, sendo estas partes e elementos do conjunto de direitos que é aquele. Para tanto, utilizamos o conceito de **liberdade de comunicação**, de José Afonso da Silva, para definirmos que a liberdade de imprensa “[...] consiste num *conjunto de direito*, formas, processos e veículos, que possibilitam a coordenação desembaraçada da criação, expressão e difusão do pensamento e da informação” (SILVA, 2002, p. 242, grifo nosso).

Nessa perspectiva, cabe pontuar a posição do ministro Celso de Mello no julgamento de uma ação intentada contra jornalistas da revista *Veja*. Na ocasião, referiu:

Não se pode ignorar que a liberdade de imprensa, enquanto projeção da liberdade de manifestação de pensamento e de comunicação, reveste-se de conteúdo abrangente, por compreender, dentre outras prerrogativas relevantes que lhe são inerentes, (a) o direito de informar, (b) o direito de buscar a informação, (c) o direito de opinar e (d) o direito de criticar (BRASIL, 2005).

Compreendemos que o constituinte, ao estabelecer o capítulo da **Comunicação Social** na atual Constituição, principalmente em um momento pós-regime militar, levou esforços a garantir o máximo de direitos à plena liberdade democrática aos órgãos de imprensa. Com isso, o referido capítulo deve ser interpretado – **sob pena de falecer o sentido original constituinte** – como um complemento às liberdades públicas previstas nos incisos IV, V, IX, X e XIV do artigo 5º da CF (BULOS, 2003, p. 1340), ou ainda, um instrumento de maximização desses direitos fundamentais.

Por fim, em tempos de *fake news*, cabe ponderar que a Constituição de 1988, no inciso XIV do artigo 5º, lembrou-se do resguardo ao “sigilo da fonte” – *algo, muitas vezes, vital ao jornalismo* –, mas não foi tão zelosa como a espanhola, tendo em vista que esta referiu, expressamente, o dever de informação verdadeira, vejamos:

Artigo 20. 1. Reconhecem-se e protegem-se os direitos: [...] d) A comunicar ou receber livremente *informação veraz* por qualquer meio de difusão. A lei regulará o direito à cláusula de consciência e ao segredo profissional no exercício destas liberdades (ESPANHA, 1978, grifo nosso).

4 OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO E A SUA FUNÇÃO SOCIAL

A comunicação, que sempre teve um aspecto fundamental no cotidiano das pessoas, deve ser vista como algo “[...] inerente à condição humana e diretamente [vinculada] à sua sobrevivência” (PODESTÁ, 2002, p. 71), situando as pessoas dentro do mesmo espaço social e cultural inserido. Esse espaço cultural, no entanto, adquiriu uma amplitude muito maior com o processo de globalização, extinguindo as fronteiras culturais no mercado comum e da informação pelo *mass media* (MORIN, 1987, p. 40).

É em decorrência dessas mudanças e necessidades que surge o espaço para os meios de comunicação integrarem, cada vez mais, nossas vidas, com a finalidade de fornecer ideias e informações, aproximando os integrantes da comunidade, permitindo a ampliação dos sentidos, o conhecimento e o entendimento dos fatos que os circundam e dos eventos da vida (VIEIRA, 2003, p. 26).

Assim, podemos compreender que os órgãos de imprensa emergem com o objetivo de, em uma primeira análise, informar, entreter e educar a coletividade, por intermédio de meios capazes de penetrarem no seio da sociedade, em grande circulação (PODESTÁ, 2002, p. 74). Contudo, considerando que se pode dizer ser o campo de atuação do *mass media* irrestrito, conforme as diretrizes do art. 220 da Constituição de 1988, isso enseja, de um lado, implicações na esfera pública e em outros assuntos, como economia, história, sociologia, ciências políticas, Direito, e de outro, à dependência da população pelos veículos de massa para o conhecimento de muitos assuntos públicos. (PODESTÁ, 2002, p. 71; 74-75). Cabe lembrar, no ponto, que o conhecimento – **principalmente o técnico** – é ainda de difícil acesso à população e, conseqüentemente, de fácil manipulação aos desinformados.

A difusão de uma informação séria e de qualidade decorre da própria finalidade pública do exercício da concessão estatal, devendo contribuir de forma efetiva com a formação e o aprimoramento da cidadania, a melhoria da qualidade de vida, o desenvolvimento social e a transmissão de informações políticas e, por que não, jurídicas, em sua maioria ainda desconhecidos da própria população (GARCIA, 1998).

Um aspecto a atentar é o seu papel político perante a sociedade, que desde o início de sua história se demonstrou presente e, atualmente, recrudescer ainda mais. Este se manifesta pelo exercício “constante de monitoramento

do poder” governamental, atuando, assim, como um “fiscal permanente do governo” (PEREIRA, 2002, p. 42). E é nesse contexto que se verifica a real importância dos meios de comunicação de se firmarem como um dos pilares de um Estado Democrático de Direito. É por meio de suas garantias constitucionais que lhes possibilitam o exercício de sua função social, assegurando a liberdade insita aos direitos e deveres que lhes competem (PEREIRA, 2002, p. 42-43)

Todavia, esse exercício em prol da sociedade e da democracia é desempenhado de maneira diversa em cada órgão de imprensa, podendo ou não avocar esse papel de *watchdog* da democracia (PEREIRA, 2002, p. 43) e da defesa real dos interesses dos cidadãos. Podem, assim, assumir esse papel a favor do bem comum, informando a população e trazendo elementos – de ambos os lados em uma discussão – que permitam que cada cidadão possa chegar à sua conclusão, e não apenas àquela que está de acordo com o órgão de imprensa.

Nos dias atuais, com reformas trabalhistas – e **previdenciárias** – e já com sinais de futuras **atualizações** (GOVERNO, 2019), os canais de mídia trazem outro relevante papel que assumem em uma sociedade, qual seja, o de uma empresa.

5 A “EMPRESA” JORNALÍSTICA: a informação como mercadoria e o sensacionalismo

É notório que os meios de comunicação no Brasil são, em sua quase totalidade, empresas privadas. Até porque, as públicas sofrem severas críticas pela possibilidade de manipulação do Governo (PEREIRA, 2007), bem como de se tornarem canais de publicidade com o fim meramente eleitoral. No entanto, deve-se lembrar de que os serviços que prestam aos seus (tel)espectadores, ouvintes etc. são de natureza pública (ANDRADE, 2007, p. 61-62).

Em consequência de sua natureza privada e integrada ao mundo capitalista, as empresas de comunicação possuem dívidas como todo e qualquer empreendimento, sendo os trabalhadores e os direitos sociais elementos dos custos empresariais. Esse posicionamento mercantil, todavia, deve ser balanceado exatamente pela sua própria função social, sob pena de os telespectadores serem considerados meros objetos mercantis, “[...] fontes de faturamento publicitário, e não [mais] como sujeitos de direito” (CLEINMAN, 2000, p. 4).

Para parte desse ramo empresarial, não basta simplesmente um alto nível de audiência para aumentar o valor do espaço publicitário. A revista *Veja*, certa vez, comentou que a *Rede Record* buscou atrair **telespectadores** qualificados, com poder de compra, para que pudesse refletir e justificar a elevação ainda maior do preço do tempo disponível para comerciais (MARTHE, 2007, p. 88). Além desse capital econômico, há um capital simbólico, igualmente com o valor econômico. Bourdieu comentava sobre o jornal francês *Le monde* que, aos

olhos dos anunciantes, possui um relevante poder em razão de sua grande tiragem e é, assim, “[...] suficientemente dotado de capital simbólico para ser uma autoridade” (BOURDIEU, 1997, p. 60-61).

Desse modelo empresarial decorrem, pelo menos, duas características. A primeira é o tratamento da informação como mercadoria. A segunda, a transmissão da informação com sensacionalismo.

Atualmente, a existência de conglomerados de empresas de comunicação que buscam unicamente e, a qualquer custo, o lucro, a informação jornalística não mais transmite a realidade autêntica – propósito inicial (VIEIRA, 2003, p. 44). As notícias são superficiais, sensacionalistas, parciais, já que a finalidade é a audiência e a defesa de seus próprios interesses, inclusive empresariais. A responsabilidade social da notícia foi, muitas vezes, esquecida.

Desse modo, tendo em vista que as empresas jornalísticas são dependentes da receita publicitária, Ramonet afirma que a informação é, hoje em dia, considerada uma mercadoria, prevalecendo sobre o caráter fundamental que deveria exercer (esclarecer e enriquecer o debate democrático) (RAMONET, 2001, p. 8). Ademais, enquanto a informação estiver sendo vista dessa forma, ela estará sujeita às leis do mercado (oferta e procura) em vez de regras cívicas, éticas etc., portanto, perdendo muitas vezes o seu valor específico tão importante (a verdade) (RAMONET, 2001, p. 60).

Relacionado a esse interesse é a informação sensacionalista. Essa característica tanto reforça uma ideia ou um fato verídico, como pode ser utilizada para enaltecer um ponto de vista dos fatos e, com isso, buscar a preponderância dessa visão.

O sensacionalismo é um modo de produção discursivo da informação, sendo

[...] processado por critérios de intensificação e exagero gráfico, temático, lingüístico e semântico, contendo em si valores e elementos desproporcionais, destacados, acrescentados ou subtraídos no contexto de representação e construção do real social (PEDROSO, 2001, p. 52).

Trata-se, portanto, de uma forma (estratégia) de passar a informação de maneira que possa surpreender e causar impacto à população, com uma linguagem de fácil absorção do público, clichê e, muitas vezes, vulgar e compacta, sem qualquer moderação, trazendo o interesse e o envolvimento emocional do público (VIEIRA, 2003, p. 52-53).

Um instrumento utilizado à dramatização dos fatos é o que Bourdieu denomina de legenda (*legendum*). Para tanto, “[...] paradoxalmente, o mundo

da imagem é dominado pelas palavras. A foto não é nada sem a legenda que diz o que é preciso ler” e ver, fazendo com que, com muita frequência, a legenda possa distorcer a realidade e fazer com que o receptor veja o que a empresa quer que seja visto (BOURDIEU, 1997, p. 26). Com isso, o jornalista tem em suas mãos a facilidade para distorções e manipulações dos fatos, quase como um ilusionista.

Pierre Bourdieu ainda comentava acerca de uma técnica menos visível da televisão chamada de “óculos”. Criticando a deturpação da televisão pelo que efetivamente deveria ser feito, qual seja, informar, o autor explicava que esse meio de comunicação pode mostrar (selecionar) algo que é preciso mostrar, mas de uma forma em que, na prática, acaba não sendo mostrado; ou deixado de lado; “[...] ou construindo-o de tal maneira que adquire um sentido que não corresponde absolutamente à realidade”. Os jornalistas “ocultam mostrando” em razão de terem

[...] óculos especiais a partir dos quais vêem certas coisas e não outras; e vêem de certa maneira as coisas que vêem. Eles operam uma seleção e uma construção do que é selecionado (BOURDIEU, 1997, p. 25).

A dramatização pode ocorrer em todos os campos, como o político. Um acontecimento econômico-social pode ser colocado na grade de programação de modo reiterado, a fim de exagerar-lhe a importância, a gravidade. Ainda, um fato pode ser noticiado com imagens que queiram relacionar, indicando uma suposta relação ou um reforço do discurso. Podemos indicar, como exemplo dessa prática, a narrativa jornalística da necessidade de reformas trabalhistas para o aumento de postos de trabalho e, paralelamente ao discurso, nas imagens, é publicada uma fila de desempregados aguardando a entrevista de emprego. Bourdieu comentava, ainda, a utilização de expressões dramáticas, muito além de meras imagens fortes: a expressão **rebelião** nos subúrbios (BOURDIEU, 1997, p. 25-26, destaque do autor) tem mais impacto que **manifestações**.

Isso tudo permite que seja, efetivamente, construída uma realidade. A população, com base na percepção desses fatos, tal como trazidos, cria uma opinião, uma impressão popular. O problema é que a opinião pública pode não estar estribada em dados reais, mas, sim, na visão a qual a empresa jornalística busca, na verdade, impor.

6 A IMPRENSA COMO UM INSTRUMENTO DE PODER

Não há como se duvidar que os meios de comunicação sejam um instrumento de poder (seja simbólico ou real) e de possível manipulação da sociedade. Sobre serem, ou não, um **Quarto Poder** da República – ainda que informal –, a discussão é longa e foge das intenções do presente artigo.

Sobre o poder que a mídia pode exercer perante outros Poderes e a sociedade, lembramos a manipulação do povo alemão por Josef Goebbels, Ministro da Propaganda e da Informação Pública nazista. Goebbels, utilizando-se do cinema e da televisão, trabalhava os efeitos conscientes e subliminares das cores e formas sobre o corpo e o cérebro humano. Considerado um mestre na arte de utilizar a tática da desinformação, iludiu suas principais vítimas (os judeus) por meio da “[...] multiplicação de imagens completamente falsas” (ARBEX JUNIOR, 2001, p. 66) e com o “[...] controle total sobre rádio, televisão, imprensa, cinema e teatro, consegu[iu] conquistar o apoio maciço da população às decisões de Hitler” – independentemente do que fosse (O CÉREBRO, 200-).

Considerado um orador mordaz⁵ e hipnótico,⁶ o arquiteto da imagem messiânica de Adolf Hitler foi o responsável pela adoção da famosa saudação *Heil Hitler* (“Ave Hitler”, ou “Vida longa a Hitler”)⁷, fazendo com que uma nação inteira reverenciasse o *Führer*. Igualmente, criou princípios norteadores da propaganda nazista, como da orquestração, da vulgarização, da simplificação e do inimigo único, da transposição, do exagero e desfiguração, da renovação, do silêncio e da unanimidade (MONTEIRO, 200-). E, não poderíamos olvidar a sua famosa frase: “[...] uma mentira repetida mil vezes torna-se verdade”.

Para Bourdieu (1997), os jornalistas detêm o “[...] monopólio real sobre os instrumentos de produção e de difusão em grande escala da informação” (p. 65-66), bem como sobre o acesso a essa difusão aos cidadãos em comum e a artistas, cientistas, escritores etc. O autor salientava que essa é uma forma raríssima de exercer a dominação; esse poder de exprimir algo publicamente, de existir (uma vez que eles são conhecidos pelo público), proporcionam-lhes capacidades (competência) longínquas de seus méritos intelectuais (BOURDIEU, 1997, p. 65-66). Ademais, há a possibilidade de desvio, em proveito próprio, desse poder de consagração e, também, de impor à sociedade os seus princípios, problemas e pontos de vistas (BOURDIEU, 1997, p. 66).

Compreendemos que, em razão desse monopólio, da luta da imprensa pelo direito à difusão da informação (séria ou não) e da prerrogativa de *watchdog* da democracia que lhe é conferida e que lhe personifica como protetora e representante da sociedade perante os órgãos públicos, faz com que a população se sinta segura de seus direitos e confie nos meios de comunicação, o que facilita ainda mais a manipulação destes em relação aos outros meios.

⁵ Expressão obtida em: AGOSTINO, (2006).

⁶ Expressão obtida em: O CÉREBRO, 200-.

⁷ Nesta época, foi responsável pela introdução da saudação “Heil Hitler”, aspecto fundamental dentro do conjunto de valores que contribuíram para forjar o culto em torno do *Führer*, considerada pelo próprio Goebbels uma de suas maiores realizações no campo da propaganda (AGOSTINO, 2006).

Com outras palavras, analogicamente, é o que Bourdieu denomina de tática da imprensa de “cavalo de Tróia” (BOURDIEU, 1997, p. 85-86).

Utilizamos das lições de Bourdieu, no que se refere aos “sistemas [de poder] simbólicos”, como a arte, a religião, a língua etc., para órgãos de imprensa aqui tratados, por entendermos de semelhante estrutura. Em que pese não tenhamos encontrado a expressa menção à imprensa como **sistema simbólico** em seu livro “O poder simbólico”, a interpretação deste com a sua outra obra “Sobre a televisão” é o que nos dá segurança de assim nos posicionarmos.

O autor comentava que:

Os “sistemas simbólicos”, como instrumentos de conhecimento e de comunicação, só podem exercer um poder estruturante porque são estruturados. O poder simbólico é um poder de construção da realidade que tende a estabelecer uma ordem *gnoseológica*: o sentido imediato do mundo (e, em particular, do mundo social) supõe aquilo a que Durkheim chama o *conformismo lógico*, quer dizer, “uma concepção homogênea do tempo, do espaço, do número, da causa, que torna possível a concordância entre as inteligências”. Durkheim [...] tem o mérito de designar explicitamente a *função social* (no sentido do estruturo-funcionalismo) do simbolismo, autêntica função política que não se reduz à função de comunicação dos estruturalistas. Os símbolos são instrumentos por excelência da “integração social”: enquanto instrumentos de conhecimento e de comunicação (cf. a análise durkheimiana da festa), eles tornam possível o *consensus* acerca do sentido do mundo social que contribui fundamentalmente para a reprodução da ordem social: a integração “lógica” é a condição da integração “moral” (BOURDIEU, 1989, p. 9-10).

As produções simbólicas, continuava o autor, relacionam-se com a cobiça da classe dominante, que pode apresentar interesses (ideologias) particulares como se fossem comuns, universais (BOURDIEU, 1989, p. 10), lutando – simbolicamente falando – para que seja imposto a visão social do mundo em maior harmonia e conformidade aos seus interesses (BOURDIEU, 1989, p. 11). Assim destacou:

É enquanto instrumentos estruturados e estruturantes de comunicação e de conhecimento que os “sistemas simbólicos” cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou de legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre outra (violência simbólica) dando o reforço da sua

própria força às relações de força que as fundamentam e contribuindo assim, segundo a expressão de Weber, para a “domesticação dos dominados” (BOURDIEU, 1989, p. 11).

Nessa perspectiva, a mídia pode atuar, pelo menos, de dois modos em relação ao Poder Legislativo. Primeiro, como poder indireto de criação normativa (poder nomogenético indireto), com campanhas midiáticas em prol de reforma legislativa ou uma nova lei⁸.

Ainda, e este é o de maior perigo, quando os interesses da maioria parlamentar são os mesmos da imprensa. Nessa linha, reformas legislativas (até mesmo constitucionais), que seriam de difícil – **ou com grande custo político** – aprovação, ganham um grande aliado, o qual possui o poder de reduzir ou até mesmo eliminar a resistência da massa da população, facilitando o discurso político dos que querem as reformas, já que podem justificar que a opinião pública e a imprensa estão em seu favor. E é nesse ponto que trazemos algumas considerações sobre a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

7 A(S) REFORMA(S) TRABALHISTA(S)

Com um Congresso Nacional preponderantemente formado por membros contra os direitos conquistados trabalhistas ou, pelo menos, financiado por empresários e industriais, a mídia, com a sua personalidade de empregadora, tornou-se uma aliada política às modificações na legislação trabalhista. O Poder Legislativo, nesse caso, ganhou forte amparo social às condutas parlamentares reformistas, como algo necessário e imprescindível ao famoso discurso de aumentar o número de empregos.

As notícias e promessas eram fantásticas e representavam a luz no fim do túnel a grande parte da população – que caíam no conto da melhoria do mercado e da burocracia trabalhista e sindical – ou, ao menos, aos desempregados. As notícias eram, por exemplo: “Reforma trabalhista pode criar 1,5 milhão de vagas, diz pesquisa” (REFORMA, 2017); “Meirelles: reforma trabalhista e terceirização podem gerar 6 milhões de empregos” (SILVA JUNIOR, 2017); “Aprovação da reforma trabalhista pode gerar 2,3 milhões de empregos, diz estudo” (D’ÁVILA, 2017).

⁸ Na seara criminal, o Poder Legislativo agiu bem rapidamente aos reclamos jornalísticos, como se pôde verificar em alguns casos, como do assassinato da atriz da Rede Globo Daniela Perez. Após a morte da filha, Glória Perez iniciou um movimento nacional para que o crime de homicídio qualificado fosse inserido no rol da lei dos crimes hediondos. Em razão dessa campanha e da influência da imprensa – o tema foi inclusive abordado em novela no horário nobre da Rede Globo –, o movimento logrou êxito. (PIAZZON, 2006).

Duas dessas reportagens estão amparadas em alguma **pesquisa** ou **estudo**. A primeira, infelizmente, não revela quem realizou, o que permitiria, em tese, a checagem de alguns dados e premissas da pesquisa. A segunda, na primeira linha da reportagem, já revela o autor: Banco Santander. Talvez, por isso, na primeira foi omitida.

Havendo sinais de algum problema no caminho da aprovação da Reforma Trabalhista, como a rejeição do relatório favorável às alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Comissão de Assuntos Sociais do Senado, os economistas de plantão já publicavam: “Quais os impactos da (possível) não aprovação da reforma trabalhista?” (TERRAÇO, 2017). Curiosamente, na reportagem, os impactos referidos pelos economistas eram apenas negativos. Uma linha sequer foi trazida sobre a divergência que existe com relação ao retrocesso social e perda de direitos ou quais os motivos que ensejaram a rejeição.

À análise do cenário financeiro e das consequências econômicas da Reforma Trabalhista é importante, logicamente, chamar um economista. Quando um órgão da imprensa convida um pesquisador para que compareça a um programa, comentava Bourdieu, é uma forma de reconhecimento a esse cientista, seja pessoal, seja perante a sociedade, seja aos seus pares (BOURDIEU, 1997, p. 86). Assim, os comentários desse convidado serão vistos como algo sério, estudado, e lembrando que “[...] a grande maioria das pessoas crêem no que vêem, ouvem e lêem nos rádios, televisões e revistas”⁹, a população confiará no que é dito, já que ele está na mídia. Afinal, muitos pensam, se a pessoa não tivesse um conhecimento, não seria convidado pela empresa.

No entanto, muitas vezes, esse convite é realizado a pessoas que, segundo critérios específicos, não deveriam estar lá, e aquelas que possuem capacidades para tanto, são excluídas ou sequer recebem o mesmo tempo de fala. Outra característica é quando a mídia traz convidados, de um lado, com valores indiscutíveis, e, de outro, com valores indiscutivelmente discutíveis (BOURDIEU, 1997, p. 83).

Como referimos anteriormente, o convite de economistas é importante ao debate, ainda que essa discussão não se possa restringir ao aspecto puramente econômico. Aquela primeira reportagem – que não revelou a autoria do estudo – trouxe um economista, o qual sustentava que as modificações legais trariam um cenário mais aberto aos futuros empregados, adaptando os antigos postos às novas realidades. Mas esse economista trabalha(va) para quem? A reportagem foi transparente: ao Itaú Unibanco.

⁹ Afirmação de Alberto Zacharias Toron (2001, p. 266).

Existe, outrossim, uma censura dos meios de comunicação aos entrevistados, tendo em vista que o assunto e as condições de comunicação são impostas impostos e, “[...] sobretudo, de que a limitação do tempo impõe ao discurso restrições tais que é pouco provável que alguma coisa possa ser dita”.¹⁰ Aliás, como defender (e se fazer compreender), em trinta segundos, de um lado, a importância dos Direitos Humanos e o não retrocesso social, que as modificações propostas não atingirão os objetivos propagados, precarizarão as condições de trabalho, aumentarão o abismo (tradicional) da hipossuficiência do empregado, com um sindicato sem força ativa, enquanto, o de outro lado, com frases de fácil absorção social e com repetições goebelianas, sustentam a criação de emprego a todos e a extinção da miséria como um milagre econômico, sendo o telespectador desempregado e sem perspectiva de emprego?

Com relação às movimentações da época da Reforma Trabalhista de 2017, uma prática do jornalismo televisivo foi muito facilmente observável, prática essa que convidamos os leitores a prestarem atenção nas próximas vezes. Referimos à ordem das notícias. Das poucas vezes que pudemos visualizar algum economista, jurista, entre outros, sustentando na televisão que a premissa dos parlamentares (que as modificações legislativas ensejariam, necessariamente, o aumento de empregos) era falsa, logo na notícia seguinte, incluía-se uma narrativa de aumento de desemprego, de pobreza nacional.

O cidadão, sem muito conhecimento – principalmente jurídico e econômico –, desempregado e bombardeado de informações de que a Reforma Trabalhista seria o milagre econômico e social, põe, logicamente, em xeque aqueles que seriam contra. Afinal, cada vez que alguém defendia na televisão a não reforma da CLT ou, pelo menos, uma discussão maior antes, outros tantos cientistas ou convidados defendiam a reforma e imediatamente: “Reforma trabalhista vai gerar empregos e o Brasil não pode mais esperar, diz ministro” (TOLOTTI, 2017).

Para Ramonet (2001, p. 62), se a imprensa sustenta que algo é verdadeiro, isso tende a ser visto como verdade pela grande maioria da população, mesmo que não o seja. Isso acontece em razão da inexistência de outros critérios de avaliação pelos receptores. A forma de verificação de sua veracidade é pelo confronto entre os diferentes meios de comunicação, mas “[...] se todos dizem a mesma coisa, é obrigado a admitir que é a versão correta dos fatos, a notícia ‘verdade oficial’”.

¹⁰ Bourdieu salienta a existência de outros tipos de censura, como políticas e econômicas, em relação à empresa de comunicação, como a que se observa pelos interesses de seus proprietários, de seus anunciantes, bem como do próprio Estado quando concede subsídios àquela. Da mesma forma, pode-se notar o poder de algumas empresas de comunicação quando atitudes não são tomadas por parte dos governantes em razão de saberem dos interesses por trás daquela (BOURDIEU, 1997, p. 19-20).

Nessa mesma visão, Champagne (1998, p. 234) refere que as reações/opiniões da sociedade não passam de um eco deformado e, na grande maioria das vezes, superficial das visões anteriormente manifestadas pela imprensa em luta para impor sua visão.

Desse modo, é a ideologia do proprietário da rede de comunicação (um empregador) que formará a suposta **opinião pública**. A imprensa se apresenta-se como a representante dela, a voz do povo (o que cativa a sociedade com a aparente defesa de seus direitos). No entanto, direciona o foco da atenção e age sobre o público, gerando neste juízos concordantes (VIEIRA, 2003, p. 59).

Com a repetição goebbeliana do assunto e de um ponto de vista, com os “óculos” e a “legenda” referida por Bourdieu, o convite a especialistas que indicam, com um ar de autoridade técnica, a necessidade de reformas trabalhistas como condição para o progresso econômico e o baixo espaço para um verdadeiro diálogo com posições contrárias para o mesmo assunto, o Congresso Nacional obteve razoável tranquilidade para modificar a legislação do trabalho sem o medo da opinião da massa da população ser contrária, ainda que tivesse resistência de outra parte dos congressistas.

A Reforma Trabalhista foi aprovada e o milagre prometido não aconteceu, desde a data de largada: “Brasil fecha 12,3 mil vagas formais no mês de entrada em vigor da reforma” (ALEGRETTI, 2017). Completou um ano: “Nova CLT completa um ano: Reforma trabalhista não cria empregos prometidos, e informalidade cresce” (BOMFIM, 2018). E fez o segundo aniversário: “Nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo” (ANTUNES, 2019). Pelo menos, agora, a imprensa está informando.

Para piorar o cenário, no ano que completaria o terceiro aniversário, veio a covid-19 e todos sabem o que aconteceu (e está acontecendo) com a economia brasileira e do mundo, com as dispensas em massa, a desproteção, pelo Estado, do mínimo existencial aos trabalhadores e, também, aos micro e pequenos empresários. Se o grande desemprego no Brasil ainda não havia sido resolvido ou amenizado pelo Estado e pelas promessas da Reforma, agora surge um novo cenário, de ainda maior caos, propício a novas investidas reformistas indicadas já em 2019 (GOVERNO, 2019). Vamos aguardar qual será a postura da grande mídia, se, desta vez, será oportunizada a opinião de ambos os lados, ou simplesmente promoverão o único e repetitivo espaço àqueles favoráveis aos interesses econômicos e empresariais das empresas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inquestionável a importância da imprensa livre e o exercício de seu mister em prol da sociedade, avocando o papel de *watchdog* da democracia e

zelando os reais interesses dos cidadãos. No entanto, diante da sua natureza como empresa e empregadora, integrada ao mundo capitalista como qualquer empreendimento, os trabalhadores e os direitos sociais são elementos dos custos empresariais.

Com o possível interesse nas modificações da legislação trabalhista como uma forma de diminuir os custos empresariais, a mídia pode exercer o seu poder de influência e, aliada aos congressistas reformistas, pode reduzir ou até mesmo eliminar a resistência da massa da população, facilitando o discurso político dos que querem as reformas, já que podem justificar que a opinião pública e a imprensa estão em seu favor.

Na época da Reforma Trabalhista de 2017, presenciemos notícias e promessas fantásticas, com repetições goebbelianas, de criação de emprego como um milagre econômico, indicando as mudanças – ou atualizações – legislativas como algo imprescindível. Economistas de bancos eram entrevistados, o que conferia um ar de autoridade técnica. Pouco espaço para aqueles que eram contra ou, ao menos, sustentavam um maior tempo de análise e de discussão. A população desempregada, trabalhadores com baixa condição econômica ou com dificuldades financeiras, normalmente sem conhecimento econômico e jurídico, são alvos fáceis à dominação, já que querem, o quanto antes, a melhora do seu estado econômico. Entre apoiar aqueles que prometem novas vagas de emprego, melhores condições de trabalho e retomada da economia e outros que negam o milagre e, normalmente, precisam argumentar com expressões vagas para o leigo, mas técnicas, de baixa absorção pela população, como retrocesso social, inconstitucionalidade, inconveniência, entre outras, é fácil saber quem serão os apoiados.

A Reforma Trabalhista foi aprovada e o milagre prometido não aconteceu, mesmo já tendo completado três anos (quase quatro) de vigência das modificações tidas como imprescindíveis. Continuamos na crise econômica e, agora, deparamo-nos com a covid-19 há mais de um ano atormentando a saúde, a economia e os empregos dos brasileiros. É uma questão de tempo para vir a Reforma Trabalhista 2.0, com, provavelmente, mais uma narrativa falaciosa de milagre econômico e de novos postos de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGOSTINO, Carlos Gilberto Werneck. Goebbels, a grande voz do nazismo. **Unificado**, Porto Alegre, [2006]. Disponível em: <http://www.unificado.com.br/calendario/03/goebbels.htm>. Acesso em: 12 out. 2019.

ALEGRETTI, Laís. Brasil fecha 12,3 mil vagas formais no mês de entrada em vigor da reforma. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 27 dez. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/12/1946317-mesmo-com-reforma-brasil-fecha-123-mil-vagas-de-emprego-em-novembro.shtml>. Acesso em: 8 jun. 2020.

ANDRADE, Fábio Martins de. **Mídia e Poder Judiciário**: a influência dos órgãos da mídia no processo penal brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2007.

ANTUNES, Leda. Nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. **UOL**, São Paulo, 10 nov. 2019. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/>. Acesso em: 8 jun. 2020.

ARBEX JUNIOR, José. **Showrnlismo**: a notícia como espetáculo. 3. ed. São Paulo: Casa Amarela, 2001.

BOMFIM, Mariana. Nova CLT completa um ano: Reforma trabalhista não cria empregos prometidos, e informalidade cresce. **UOL**, São Paulo, 10 nov. 2018. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/>. Acesso em: 8 jun. 2020.

BOURDIEU, Pierre. **Sobre a televisão**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1997.

BRASIL. **Ato Institucional nº 5 de 13 de dezembro de 1968**. São mantidas a Constituição de 24 de janeiro de 1967 e as Constituições Estaduais; O Presidente da República poderá decretar a intervenção nos estados e municípios, sem as limitações previstas na Constituição, suspender os direitos políticos de quaisquer cidadãos pelo prazo de 10 anos e cassar mandatos eletivos federais, estaduais e municipais, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1978]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ait/ait-05-68.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Império, [1891]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 18 mai. 2008.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967a**. Brasília, DF: Presidência da República, [1985]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67emc69.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

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: 14 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967c**. Complementa e modifica a Lei número 4.117 de 27 de agosto de 1962. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0236.htm. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967b**. Regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informação. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5250.htm. Acesso em: 15 set. 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: 14 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Petição 3.486/DF**. Requerente: Celso Marques Araújo. Requeridos: Diogo Mainardi, Marcelo Carneiro e Roberto Civita. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, 09 de nov. de 2005. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2315936>. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (Região, 4.). **Apelação cível nº 2001.72.02.003660-6/SC**. Apelantes: João Rodrigues, TV o Estado Ltda. e Ministério Público Federal. Apelados: os mesmos. Relatora Desembargadora Marga Inge Barth Tessler. Parecer ministerial: Procurador Regional da República: Domingos Sávio Dresch da Silveira. Porto Alegre, D.E. 31/03/2008. Disponível em: https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=2142365. Acesso em: 14 jun. 2020.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 5. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional n.º 39/2002. São Paulo: Saraiva, 2003.

CHAMPAGNE, Patrick. **Formar a opinião**: o novo jogo político. Petrópolis: Vozes, 1998.

CARVALHO, Luis Gustavo Grandinetti Castanho de. **Liberdade de informação e o direito difuso à informação verdadeira**. Rio de Janeiro: Renovar, 1994.

CLEINMAN, Betch. A privatização do interesse público. p. 3. *In: Informativo ITEC*, Porto Alegre, v. 2, n. 5, p. 4-5, abr./jun. 2000.

CONSELHO DA EUROPA. Convenção (1950). **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. Roma, RM. Disponível em: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf. Acesso em: 15 mai. 2020.

D'ÁVILA, Mariana Zonta. Aprovação da reforma trabalhista pode gerar 2,3 milhões de empregos, diz estudo. **Infomoney**, São Paulo, 21 jun. 2017. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/aprovacao-da-reforma-trabalhista-pode-gerar-23-milhoes-de-empregos-diz-estudo/>. Acesso em: 8 jun. 2020.

DONNINI, Oduvaldo; DONNINI, Rogério Ferraz. **Imprensa livre, dano moral, dano à imagem, e sua quantificação à luz do novo Código Civil**. São Paulo: Método, 2002.

ESPANHA. [Constituição (1978)]. **Constituição espanhola**. Madri: [1978]. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. [Constituição (1787)]. **Constituição dos Estados Unidos da América**. Filadélfia, PA. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/constituicao-dos-estados-unidos-da-america-1787.html>. Acesso em: 17 maio 2020.

FRANÇA. Declaração (1789). **Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão**. Paris, Ilha-de-França, [1789]. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 18 maio 2008.

GARCIA, Mauro Alves. Sociedade emergente, TV e democracia. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 4 dez. 1998. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz04129809.htm>. Acesso em: 10 mar. 2020.

GOVERNO planeja nova reforma trabalhista; veja o que se sabe até agora. **UOL**, São Paulo, 06 set. 2019. Economia. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/09/06/nova-reforma-trabalhista-gaet-grupo-de-estudos.htm?aff_source=56d95533a8284936a374e3a6da3d7996&cmpid=copiaecola. Acesso em: 8 jun. 2020.

MARTHE, Marcelo. No ar, mais um vice-campeão de audiência. **Veja**, São Paulo, 10 out. 2007.

MONTEIRO, Dennys Mayrinck de Carvalho. **A história da propaganda**. São Paulo, [200-]. Disponível em: <http://www.rg9.org/historia.php>. Acesso em: 13 jun. 2020.

MORIN, Edgar. **Cultura de massas no século XX**: o espírito do tempo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987. v.1.

NUNES, Letícia. Entrevista com Isabel Lustosa: no centro das preocupações de Estado. **Observatório de imprensa**, São Paulo, 18 nov. 2003. Disponível em: <https://teste.observatoriodaimprensa.com.br/primeiras-edicoes/no-centro-das-preocupaes-de-estado/>. Acesso em: 19 mai. 2020.

O CÉREBRO do Reich. **Veja**, São Paulo, [200-]. Disponível em: http://veja.abril.com.br/especiais_online/segunda_guerra/edicao001/perfil.shtml. Acesso em: 13 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração dos Direitos Humanos**. Roma, [1948]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 15 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Declaração de Chapultepec**. Cidade do México, México, 1994. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/expressao/showarticle.asp?artID=537&IID=4>. Disponível em: 14 jun. 2020.

PEDROSO, Rosa Nívea. **A construção do discurso de sedução em um jornal sensacionalista**. São Paulo: ANNABLUME, 2001.

PEREIRA, Guilherme Döring Cunha. **Liberdade e responsabilidade dos meios de comunicação**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

PEREIRA, Osmar Roberto. TV pública: manipulação ou cidadania no ar? **Universidade Metodista de São Paulo**, São Paulo, [2007]. Disponível em: <http://www.metodista.br/cidadania/numero-51/tv-publica-manipulacao-ou-cidadania-no-ar/>. Acesso em: 19 set. 2019.

PIAZZON, Rafael Antonio. A progressão de regime em crime hediondo. **Universidade do Contestado**, Concórdia, 2006. Disponível em: www.cdr.unc.br/cursos/Direito/Rafael.doc. Acesso em: 15 maio 2020.

PODESTÁ, Fábio Henrique. **Interesses difusos, qualidade da comunicação social e controle judicial**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

RAMONET, Ignacio. **A tirania da comunicação**. Petrópolis: Editora Vozes, 2001.

REFORMA trabalhista pode criar 1,5 milhão de vagas, diz pesquisa. **Globo**, São Paulo, 12 ago. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2017/08/reforma-trabalhista-pode-criar-15-milhao-de-vagas-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 8 jun. 2020.

SCHILLING, Voltaire. A história da declaração dos direitos do homem e do cidadão de 1789. **Educação**, Porto Alegre, 25 jun. 2003, p. 1-2. Disponível em: <http://educaterra.terra.com.br/voltaire/cultura/2003/06/25/001.ht>. Acesso em: 16 out. 2019.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 20. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA JUNIOR, Altamiro; GUIMARÃES, Fernanda. Meirelles: reforma trabalhista e terceirização podem gerar 6 milhões de empregos. **Uol**, São Paulo, 26 ago. 2017. A tarde. Disponível em: <https://www.atarde.uol.com.br/economia/noticias/1889532-meirelles-reforma-trabalhista-e-terceirizacao-podem-gerar-6-milhoes-de-empregos>. Acesso em: 8 jun. 2020.

TERRAÇO econômico. Quais os impactos da (possível) não aprovação da reforma trabalhista? **Infomoney**, São Paulo, 27 jun. 2017. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/terraeco-economico/quais-os-impactos-da-possivel-nao-aprovacao-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 8 jun. 2020.

TOLOTTI, Rodrigo. Entrevista: Reforma trabalhista vai gerar empregos e o Brasil não pode mais esperar, diz ministro. **Infomoney**, São Paulo, 6 jun. 2017. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/politica/entrevista-reforma-trabalhista-vai-gerar-empregos-e-o-brasil-nao-pode-mais-esperar-diz-ministro/>. Acesso em: 8 jun. 2020.

TORON, Alberto Zacharias. Notas sobre a mídia nos crimes de colarinho branco e o judiciário: os novos padrões. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, v.9, n. 36, p. 257- 272, out./dez. 2001.

VIEIRA, Ana Lúcia Menezes. **Processo penal e mídia**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

WEINBERGER, Andrew D. **Liberdade e garantias**: a declaração de direitos. Rio de Janeiro: Forense, 1965.

MUTAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO: da concepção clássica à algorítmica

LABOR ORGANIZATION MUTATION AND SUBORDINATION EVOLUTION: *from classic to algorithmic control conception*

Fernanda de Vargas Machado*
Igor Bochi**

RESUMO: No panorama contemporâneo, com a grande evolução das tecnologias da informação, assim como o aumento da digitalização das relações interpessoais, percebeu-se uma ruptura nos mercados e na organização do trabalho. Novos fatos sociais emanaram, fazendo-se necessário um novo olhar sobre o trabalho subordinado, especialmente no que concerne aos trabalhadores vinculados a economias de plataforma. Nesse contexto, para dirimir os conflitos decorrentes dessa nova realidade, discute-se se o clássico conceito de trabalho subordinado é o meio hábil a enquadrar o novel fato social. Com base na coleta de dados de livros, periódicos, artigos acadêmicos, decisão judicial e vídeo, utilizando o método de abordagem dedutivo, procura-se discorrer na primeira seção sobre a revolução 4.0 e os seus impactos no mercado e nas relações de trabalho. Em seguida, na segunda seção, aborda-se a evolução do conceito de subordinação, partindo-se das ideias de dependência e de subordinação jurídica clássica, progredindo para a subordinação objetiva e estrutural, finalizando com a abordagem ao que concerne à subordinação algorítmica. Questiona-se o modelo binário estático proposto pela legislação brasileira quanto à subordinação, como característica precípua da relação de emprego, como conceito adequado

* Mestranda no programa de Mestrado Profissional de Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos/2020). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul/2010). Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Unisinos (2005). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: fernanda.machado.mpd@gmail.com.

** Mestrando no programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos/2020). Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS/2020). Graduado em Direito (2019) e em Fisioterapia (2012) pela PUCRS. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: igorbochi83@gmail.com.

para regulamentar as novas formas de trabalho. Por fim, conclui-se que o trabalhador inserido nesse modelo de trabalho necessita de amparo legal capaz de lhe proporcionar um trabalho decente, pautado pelo respeito à dignidade do trabalhador e garantindo-lhe um patamar mínimo civilizatório.

PALAVRAS-CHAVE: Revolução 4.0. Economia de plataforma. Subordinação algorítmica.

ABSTRACT: Nowadays, considering the large progress of information technology, as well as the large digitalization of interpersonal relationships, a serious change in the market and in the organization of work, was perceived. New social facts emerged, demanding other ways of thinking about subordinate work, especially in relation to workers linked to platform economies. In this context, in order to settle the conflicts arising from this new reality, it is discussed whether the classic concept of subordinate work is the proper way to frame this new social fact. Collecting data from books, especial journals, academic articles, court decisions and videos, applying the deductive approach method, in the first section, this research tries to describe the industry 4.0 and its impacts on the market and on labor relations. Then, in the second section, this research intends to approach the evolution of the subordination concept at work, starting from the classic legal subordination, progressing to the objective and structural subordination, ending with the approach concerning the algorithmic control. The binary static model proposed by Brazil's legislation is questioned regarding subordination as a feature of employment relationship as an adequate way to regulate this new form of work. This research concluded that the worker inserted in this model needs legal support, especially to ensure him a decent work regarding his dignity and ensure him a minimum level of civilized life.

KEYWORDS: Industry 4.0. Platform economy. Algorithmic control.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Novas formas de mercado e novas formas de trabalho; 2.1 Revolução 4.0 e a economia de plataforma; 2.2 As transformações do mundo do trabalho; 3 Organização do trabalho e a evolução da subordinação: da concepção clássica à algorítmica; 3.1 Evolução da subordinação; 3.2 Subordinação algorítmica; 4 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O progresso dos meios de comunicação e da tecnologia da informação acelerou o processo de digitalização das relações interpessoais, produzindo efeitos no cotidiano das empresas, nos mercados e nas relações de trabalho. Neste Nesse cenário, enraíza-se a revolução 4.0 – também denominada quarta revolução industrial ou indústria 4.0 –, criando novos fatos sociais, bem como novos conflitos.

Nota-se a eclosão de uma nova forma de viver, relacionar-se, consumir e trabalhar, permitindo o surgimento de um terreno fértil para novos e complexos conflitos. O mercado de trabalho é uma das áreas mais afetadas com essa ruptura, tornando-se elementar um novo olhar às dinâmicas laborais. Traz-se à baila questões melindrosas a serem dirimidas, sobretudo quanto aos trabalhadores que prestam serviços juntamente a plataformas digitais.

Nesse estado das coisas, a ampla digitalização e a alteração das rotinas laborais até então existentes criam uma lacuna entre a relação de trabalho que não se enquadra perfeitamente no clássico conceito de vínculo de emprego pautado pela subordinação jurídica, ao passo que o trabalhador recebe direcionamentos por algoritmos. Assim, surge a teoria da subordinação algorítmica, como evolução do próprio conceito de subordinação, buscando traduzir esse fato social e permitir seu enquadramento a um tipo legal.

Nesse contexto, intenta-se, na primeira seção, abordar a quebra de paradigmas decorrente da revolução 4.0 e discorrer sobre seus efeitos nas relações e no mercado de trabalho. Na segunda seção, procura-se delimitar a evolução dos conceitos de subordinação, finalizando com a ideia de subordinação algorítmica e sua aplicação.

2 NOVAS FORMAS DE MERCADO E NOVAS FORMAS DE TRABALHO

No panorama contemporâneo em que nos inserimos, não há como não se deparar com o veloz processo de digitalização das relações interpessoais ocorrendo de forma generalizada. A grande evolução dos meios de comunicação e da tecnologia da informação invadiu tanto o meio pessoal quanto o meio profissional, produzindo efeitos significativos nos mercados e nas relações de trabalho.

Segundo José Sarcomano (2018, p. 29), no início do presente século, percebeu-se o incremento da digitalização, caracterizada pela onipresença de dispositivos conectados à internet. Atento a essa inexorável realidade, o mercado se prepara para uma nova geração de consumidores digitais, utilizando-se de análises de grandes bases de dados e das redes sociais. Ainda, empresas inovadoras – como a Uber, por exemplo – criam novos modelos de atuação, ameaçando a continuidade de negócios até então bem solidificados.

No que concerne às relações de trabalho, Edoardo Ales, Ylenia Curzi; Tommaso Fabbri, Olga Rymkevich, Iacopo Senatori e Giovanni Solinas (2018, p. 12-13) afirmam que a grande transformação digital e a digitalização dos negócios impactam alguns pontos sensíveis relacionados ao trabalho. Nesse particular, exemplificam as mudanças nas relações interpessoais de trabalho, na distribuição de prerrogativas e responsabilidades e, sobretudo, a desmaterialização e “privatização” do ambiente laboral. Nesse contexto,

abordam-se, a seguir, as novas realidades do mercado e as novas realidades das relações de trabalho.

2.1 A revolução 4.0 e a economia de plataforma

Nesse cenário de ampla digitalização, surge a quarta revolução industrial, fundamentada na integração de tecnologias de informação e comunicação. Percebe-se a promoção de um impulso na produtividade e na qualidade da produção, viabilizando, também, o nascimento de novos modelos de negócio (SARCOMANO, 2018, p. 30-31). Adalberto Filho, nesse diapasão, assevera:

Diversos paradigmas estão sendo quebrados devido à tecnologia na economia, nos negócios, na sociedade e no dia a dia das pessoas. Ela modifica o que fazemos e como fazemos, sendo capaz de produzir inovações surpreendentes numa alta frequência (SILVA; SCOTON; DIAS; PEREIRA; SIMÃO FILHO, 2018, p. 25).

A indústria 4.0 teve origem na feira de Hannover em 2011, ocasião em que foi apresentado um projeto em que a produção industrial era caracterizada pela interconexão digital das máquinas, processos e produtos, criando-se uma forma inteligente de produzir. Nesse passo, a indústria 4.0 fundamenta-se na implementação de novas tecnologias, buscando a progressiva automatização dos processos (GUERRA; ORTIZ, 2020, p. 2).

No entanto, convém salientar dois pontos nevrálgicos quanto à temática. Em primeiro, conforme elucida Manoel Neubarth Trindade (2020):

[...] não é uma nova tecnologia em especial que está a promover a disrupção aqui sustentada, mas sim a combinação de fatores tecnológicos que estão, em realidade, a permitir uma alteração na conformação das estruturas das relações que se estabelecem no âmbito de grande parte dos mercados (TRINDADE, 2020, p. 1983).

Em que pese o professor Manoel Trindade formule a assertiva supramencionada direcionando-a à economia de plataforma, pode-se estender esse conceito à revolução 4.0. Note-se que a virtualização progressiva dos mercados em segmentos distintos às plataformas digitais alicerça essa ideia.

Em segundo, destacam-se as palavras de Klaus Schwab, especialmente no que concerne à maior amplitude da ideia central da quarta revolução industrial:

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas.

Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 19).

Seguindo a linha de raciocínio de Schwab, portanto, a digitalização e o progresso da tecnologia caracterizariam essa revolução, provocando uma inexorável e gigantesca mudança histórica.

As principais tecnologias do mundo digital associadas à quarta revolução industrial são a internet das coisas, o *blockchain* e as plataformas digitais. O primeiro diz respeito à comunicação eletrônica em que objetos do cotidiano comum se conectam por meio da internet, colaborando entre si para executar uma tarefa específica. O segundo foi criado para viabilizar transações financeiras diretamente entre os interessados e hoje é uma solução para questões que demandam registros de movimentação. Por fim, o terceiro constitui-se como um ambiente digital que possibilita a economia sob demanda (SILVA; SCOTON; DIAS; PEREIRA; SIMÃO FILHO, 2018, p. 27).

As tecnologias do mundo físico são, por exemplo, os veículos autônomos, a impressão 3D e a robótica avançada. Já a redução de custos das tecnologias digitais que viabilizaram técnicas como a manipulação genética, fomentaram a consecução do mundo digital. A quarta revolução reside, então, na conexão entre esses três mundos (SILVA; SCOTON; DIAS; PEREIRA; SIMÃO FILHO, 2018, p. 27).

Buscando o diálogo entre essa nova realidade dos mercados com as relações de trabalho e, também, por ser corolário da rápida evolução tecnológica, aborda-se ainda o surgimento da economia de plataforma. A evolução 4.0 cria uma nova realidade na vida do empregado, sobretudo quanto à sua qualificação e às suas oportunidades de trabalho. Todavia, a economia de plataforma – que também faz parte da quarta revolução – altera a situação fática do trabalhador, afastando-o, *a priori*, daquela clássica definição de vínculo de emprego.

De pronto, cumpre ressaltar a distinção entre a economia compartilhada e a economia de plataforma. Como bem leciona o professor Manoel Neubarth Trindade (2020, p. 1988), a economia compartilhada, por um lado, tem como premissa fundamental o compartilhamento de bens, procurando proporcionar a otimização de sua utilidade, menor nível de ociosidade e desperdício de recursos. Por outro lado, a economia de plataforma “[...] consubstancia-se na utilização da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC) para, em síntese, aproximar oferta e demanda, reduzindo-se severamente os custos de transação” (TRINDADE, 2020, p. 1988).

Dessa forma, percebe-se que a economia de plataforma passou a dominar parcela significativa do mercado, já que a severa redução dos custos de transação entrega elevados níveis de eficiência econômica. Nesse cenário ora contextualizado, parte-se a tratar das transformações no mundo do trabalho.

2.2 As transformações do mundo do trabalho

Enquanto o mercado e as empresas se encontram em processo de adaptação e evolução decorrentes da quebra de paradigmas até então sustentados, não há dúvidas que as relações de trabalho também são diretamente impactadas. Resta esclarecer qual é o papel e de que forma o trabalhador será inegavelmente afetado por essa disruptura. Procurando criar uma intersecção com as relações de trabalho, destaca-se o exemplo citado por Schwab, *in verbis*:

Em 1990, as três maiores empresas de Detroit possuíam uma capitalização de mercado combinada de US\$ 36 bilhões, faturamento de US\$ 250 bilhões, e 1,2 milhão de empregados. Em 2014, as três maiores empresas do vale do silício tinham uma capitalização de mercado consideravelmente mais elevada (US\$ 1,09 trilhão), haviam gerado aproximadamente as mesmas receitas (US\$ 247 bilhões), mas com cerca de 10 vezes menos empregados (137 mil) (SCHWAB, 2016, p. 21).

Ao considerar esse fato, nota-se esse formato econômico permite a criação de riqueza com um número muito inferior de trabalhadores. Porém, essa realidade não é tão nova ou inesperada. José Sarcomano (2018, p. 105) utilizou-se das lições de Frey e Osborne sobre o futuro do emprego, pautando-se pelas alterações nas relações laborais no período de mecanização da segunda era industrial e da automação da terceira era industrial.

Atinente ao período da mecanização, percebeu-se, por um lado, um crescimento de trabalhadores em tarefas que exigiam menor qualificação, assim como em tarefas técnicas de maior qualificação – em que pese algumas ocupações tenham desaparecido. Por outro lado, no que concerne ao processo de automação dos escritórios, por exemplo, verificou-se que foram criadas vagas de maior remuneração e responsabilidade, porém, notou-se o deslocamento para áreas de menor remuneração – muitas das áreas de serviços – daqueles trabalhadores com menor escolarização (SARCOMANO, 2018, p. 105). Ou seja, no período de automação dos escritórios, percebeu-se uma diminuição na oferta de empregos aos trabalhadores com menor capacitação técnica.

Nesse contexto e com base nessas informações, não é exagerado concluir que o caminho trilhado em velocidade progressiva cria o potencial risco da grande

redução das oportunidades de trabalho. Alicerçando esta tese, conforme dados de 2019 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), as

[...] ocupações cujas tarefas são vulneráveis à automação correspondem ainda a grande parte do emprego formal do país (cerca de 56,5% do total) e, ademais, foram responsáveis por uma grande parte do crescimento do emprego nos últimos quinze anos (KUBOTA; MACIENTE, 2019, p. 27).

Sob esse ponto de vista, levanta-se a reflexão sobre como será possível dar efetividade ao comando constitucional disposto no art. 7º, XXVII, que intenciona proporcionar o direito do trabalhador à “[...] proteção em face da automação, na forma da lei” (BRASIL, 1988). De toda sorte, pontuada essa breve conjectura, trata-se, em seguida, de algumas das repercussões desse processo de digitalização nas relações de trabalho.

Interessante ilustrar a ideia de Cézar Maranhão de que, desde o século XIX, para aumentar o processo de valorização do capital, utilizava-se da exploração do trabalho a partir de um alargamento da jornada e da intensificação da produtividade, consubstanciando-se, então, a essência da extração da força do trabalho (MARANHÃO, 2020, p. 37).

Essa realidade parece transpor-se ao mundo digitalizado, como passa-se a demonstrar. Em primeiro, destaca-se a pesquisa realizada pela *University of Southern California*, que constatou aumento de 1,5 hora na jornada de trabalho realizada em casa no período de pandemia de covid-19. Percebeu-se, também, um considerável aumento em problemas de saúde desses trabalhadores (STUDY, 2020). Em segundo, as tecnologias indubitavelmente representam um incremento de produtividade. Por conseguinte, mantém-se incólume o modelo de extração de força do trabalho descrito por Maranhão (2020).

Outro ponto relevante é a forma de controle adotado pelo contratante nesse modelo de negócio. Edoardo Ales, Ylenia Curzi, Tommaso Fabbri, Olga Rymkevich, Iacopo Senatori e Giovanni Solinas (2018, p. 14) referem que a digitalização permite ao empregador optar por uma forma de controle à distância, utilizando-se de ferramentas de tecnologia da informação. A outra possibilidade é a renúncia ao controle em virtude da separação física entre as partes, já que o empregador considera que o controle contínuo não é mais essencial.

Os mesmos autores ainda asseveram que, na segunda hipótese, os empregados podem ser estimulados ou obrigados a alterar seu modo de trabalhar. Passe-se para uma abordagem orientada por maior autonomia do empregado que intenta satisfazer os resultados esperados pelo empregador. Ademais, percebe-se uma realocação das responsabilidades na relação de trabalho e nota-se o surgimento de mecanismos de reputação dos trabalhadores

baseados nas avaliações de clientes ou prepostos (ALES; CURZI; FABBRI; RYMKEVICH; SENATORI; SOLINAS, 2018, p. 15).

Não há de se olvidar dos trabalhadores que exercem suas atribuições vinculados a plataformas. *A priori*, no Brasil, essa categoria não tem seu vínculo de emprego reconhecido com as empresas de tecnologia que fornecem a possibilidade de transacionar utilizando a plataforma digital. Assim sendo, esses trabalhadores encontram-se afastados da proteção da legislação trabalhista e previdenciária.

A exemplo, possibilita-se o trabalho sem direito à remuneração mínima, intervalos para alimentação, limitação de jornada ou férias. Ainda, o trabalhador permanece sem receitas em uma hipótese de acidente ou em virtude do acometimento por uma doença de cunho ocupacional. Cita-se também seu desamparo em período de vulnerabilidade com o avançar de sua idade, sem direito à aposentadoria. Produz-se, destarte, um cenário extremamente preocupante.

Nota-se, portanto, a grande transformação que se projeta às relações de trabalho, sejam elas impulsionadas pela grande automação, pela digitalização dos mercados, pela desmaterialização do local de trabalho, ou seja pelo crescimento dos números de trabalhadores vinculados a plataformas. Atentando às consequências da progressão veloz da revolução 4.0, as relações de trabalho merecem um novo olhar, mais abrangente, afastando-se das balizas delimitadoras dos conceitos e enquadramentos clássicos. Não há como ignorar os fatos sociais em comento, ponderando-se a importância de refletir, também, sobre a necessidade da regulamentação da matéria.

3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO: da concepção clássica à algorítmica

A revolução 4.0 impacta nas diferentes formas organizacionais, seja dos mercados, das firmas ou do trabalho.

Sobre as novas formas organizacionais das firmas, ao descrever a empresa mutante, Judit Kapas (2004) refere o alargamento da definição de autoridade da empresa, que utiliza incentivos de grande potência como fomento à produtividade, mantendo o controle apenas das principais ações na cúpula administrativa.

A empresa mutante, por sua vez, impacta na (re)organização do trabalho, mediante alterações na maneira como se distribuem tarefas, no aumento da autonomia e liberdade dos trabalhadores e também na forma de controle destes etc.

Nesse quadro, passa-se a abordar, a concepção de subordinação desde o sentido clássico, progredindo-se para a subordinação objetiva e estrutural para, na segunda parte, explorar-se o que a doutrina e a jurisprudência

têm convencido chamar de subordinação algorítmica, como elemento característico da relação de emprego.

3.1 Evolução da subordinação

Não há nada mais “[...] pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual” (VILHENA, 1999, p. 464). A subordinação é o elemento fundamental para que se diferencie a relação de emprego da relação de trabalho, como se extrai dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943); daí, sua especial importância.

Os termos dependência e subordinação muitas vezes são utilizados como sinônimos para efeitos de reconhecimento da existência da relação de emprego, classificando-os José Martins Catharino (1981, p. 198) em dependência técnica, moral, econômica, jurídica e social.

À exceção da subordinação jurídica, todas as demais concepções, isoladamente consideradas, foram superadas. A dependência técnica, porque nem sempre é o empregador o detentor da especialidade ou da melhor qualificação, passando-se a distinguir o comando técnico do comando empresarial. A moral, porque seria mais típica de outras formas de relação interpessoal, como as familiares. A social, porquanto toda relação jurídica é social e assim, em menor ou maior grau, haverá dependência entre os atores que dela fizerem parte. (CATHARINO, 1981, p. 199; 201; 207). Ainda, para ser empregado, não é necessário ser economicamente dependente do empregador, abandonando-se a ideia da “assimetria econômica” (DELGADO, 2019, p. 351).

Para Delgado (2019, p. 350), não se pode compreender a subordinação apenas sob a ótica subjetiva (empregado-empregador), mas também sob uma perspectiva objetiva, que possui três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural. (DELGADO, 2019, p. 352).

A subordinação clássica, ou jurídica, é a concepção típica do contrato de emprego, na qual se identifica a submissão do trabalhador

[...] a uma disciplina e organização hierárquicas rígidas, sendo reduzida ao mínimo sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas (PORTO, 2009, p. 43).

A subordinação no sentido clássico está intrinsecamente ligada aos poderes do empregador, em especial o diretivo (VILHENA, 1999, p. 463).

A subordinação objetiva, na conceituação de Paulo Emílio Ribeiro Vilhena (1999, p. 235-236), é a “[...] relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa” do empregado no objeto social da empresa.

Na subordinação estrutural, há a inserção do trabalhador na dinâmica empresarial, não importando que

[...] se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 353).

Também ligado à ideia de subordinação é o fenômeno da parassubordinação, destinado àqueles trabalhadores que figuram em uma zona cinzenta, entre o trabalho subordinado e o autônomo, mas que se caracterizam como hipossuficientes e, assim, demandam proteção social diferenciada. Esse modelo foi adotado na Itália e há figuras semelhantes em outros países. (PORTO, 2009, p. 102). Nessas hipóteses,

[...] observa-se alguma medida de supervisão ou controle sobre a organização do trabalho prestado por parte do tomador desse trabalho, sem se confundir com o poder de comando vinculado à relação de trabalho subordinado (MÉDICI NETO, 2020, p. 280).

A depender do formato da relação de trabalho, uma ou outra dimensão da subordinação poderão ser identificadas, podendo elas coexistirem e completarem-se. (DELGADO, 2019, p. 354).

Na lição de Paulo Vilhena,

[...] a subordinação, tal como a vê o jurista em seu tempo, é um desprendimento de fundo histórico e corresponde ao pensamento jurídico dominante no modo de equacionar as forças jurídicas conflituais de uma época (VILHENA, 1999, p. 466).

A evolução da concepção de subordinação é uma constante, portanto, tal qual o mundo do trabalho.

Dessa forma, questiona-se se não deveria o jurista reexaminar o conceito de subordinação até então posto, frente às novas formas de controle do trabalho. É o que se passa a analisar em seguida.

3.2 Subordinação algorítmica

Atualmente, vislumbra-se um novo modelo de gestão do trabalho, denominado “[...] controle por programação, por comandos, por objetivos, ou ainda, por algoritmos”, tratando-se da “[...] faceta moderna da organização do trabalho” (BRASIL; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 35).

Antes, porém, de se explorar essa concepção de controle, afigura-se pertinente abordar o que é algoritmo, inclusive para que se melhor compreenda a expressão **subordinação algorítmica**.

A analogia do algoritmo a uma receita culinária proposta por Yuval Harari (2016, p. 91) é assaz didática: há a descrição dos ingredientes e o “modo de fazer”, para se alcançar um resultado. Ainda que haja alguma variação nos ingredientes, o resultado final será muito semelhante. Com o exemplo, Harari (2016, p. 93) conclui: “Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões”.

A partir dos algoritmos, afigura-se “[...] possível criar rotinas para as máquinas trabalharem” (REIS, 2020).

Com base nessas premissas é que se afirma que no controle por programação os trabalhadores seguem as diretrizes apresentadas pelo programa (algoritmo), com as rotinas e comandos dados por ele, e não por **alguém**. Ou seja, mesmo pelos meios telemáticos, o controle não deixa de existir, pois é intrínseco à organização do trabalho: “O controle da massa de trabalhadores para realização da atividade econômica sempre vai ser necessário, alterando-se somente a forma” (BRASIL; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 29).

Para explorar esse fenômeno, adotar-se-á o exemplo do trabalhador sob economia de plataforma, como a Uber. Aliás, o termo **uberização** tem sido utilizado para caracterizar essa modalidade de trabalho, em razão da grande representatividade dessa empresa no mercado global.

Segundo divulgado em sua página na internet, a Uber identifica-se como “[...] uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros”; ressalta a ampla liberdade e autonomia dos motoristas, classificados como parceiros comerciais e empreendedores, mediante promessa de ganhos rápidos (UBER, 2021).

Essas características propagadas pela Uber são alvo de críticas. Para alguns, haveria uma falsa liberdade e autonomia conferida ao motorista, tratando-se de estratégia de *marketing* da empresa (BRASIL, 2017). Para manter-se bem “pontuado”, o motorista não pode recusar muitas viagens (ROCHA; OLIVEIRA, 2021, p. 148) e deve portar-se adequadamente, seguindo regras de conduta “sugeridas” pelo aplicativo. A análise do trabalho é feita pela avaliação dos consumidores (passageiros) e a partir daí pelo próprio aplicativo (ROCHA; OLIVEIRA, 2021, p. 148). Se a empresa entender que o motorista não se encaixa no padrão estabelecido, pode desligá-lo sumariamente (BRASIL; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 36). Salienta-se, a propósito, a percepção do Mmagistrado Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho

de Belo Horizonte-MG, em julgamento que proferiu envolvendo a relação entre motorista e a Uber:

[...] muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser “descartado” (BRASIL, 2017).

Sobre a realidade dos motoristas de aplicativo por eles próprios relatada, e que corrobora muitas dessas críticas, veja-se o documentário *Pandelivery – Quantas vidas custa o frete grátis?* (2020).

É o algoritmo, pois, que “[...] comanda todos os trabalhadores, distribui-os segundo a demanda e impõe o preço do produto” (BRASIL; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 36)

Compreendendo-se o que é o algoritmo, a forma de organização do trabalho e a maneira como o controle é realizado neste nesse modelo, a ideia de subordinação algorítmica ganha corpo.

Para Denise Fincato e Guilherme Wünsch (2020, p. 51), subordinação algorítmica é “[...] aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”. É, pois, a subordinação a partir do controle do trabalho realizado pelo próprio algoritmo, pelo aplicativo. Ressaltam esses autores:

[...] É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho (FINCATO; WUNSCH, 2020, p. 50).

Com efeito, por um lado, o artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943), em seu parágrafo único, pode servir de suporte ao reconhecimento da existência da relação de emprego no modelo de controle algorítmico, ao prever que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam

às demais formas de subordinação jurídica. A ideia de subordinação objetiva ou mesmo estrutural, da mesma forma.

Por outro lado, não passa despercebido que o trabalho executado por meio das plataformas digitais e no seio das constantes inovações tecnológicas encontra-se em uma zona cinzenta (MÉDICI NETO, 2020, p. 278), em que, conforme a ótica (ou as provas colhidas no processo), poder-se-ia classificar como subordinado ou não, dadas as características de autonomia e liberdade ampliadas se comparadas ao modelo tradicional proposto pela CLT.

Dada essa contextualização, enquanto e se não houver regulamentação que abarque essas novas realidades na organização do trabalho, restará acompanhar e avaliar a evolução da doutrina e das decisões judiciais no que tange ao reconhecimento, ou não, de um novo formato de controle e de subordinação, a fim de se classificar essas novas relações de trabalho, considerando também as consequências de um ou outro posicionamento não só em relação ao indivíduo, mas à sociedade como um todo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A influência da quarta revolução industrial, com todas as tecnologias que lhe são características, é constante, dinâmica e concomitante sobre os mercados, as empresas e o trabalho, tratando-se de fenômeno complexo. No entanto, a velocidade dos avanços tecnológicos e da resposta dos mercados não é a mesma com que se promove a proteção social dos trabalhadores inseridos nesse contexto.

Faz-se necessário, destarte, compreender a dinâmica com que essa mutação ocorre, o que são as novas tecnologias e como elas operam, a fim de subsidiar a formação de um juízo de valor. Além disso, a análise da evolução do mundo do trabalho, da sua organização e dos novos formatos de controle dos trabalhadores demanda abordagem sob a ótica consequencialista, inclusive, da qual se ocupa a Análise Econômica do Direito.

O trabalhador inserido nesse modelo de trabalho necessita de proteção, a fim de que se lhe garanta a dignidade da pessoa humana, o trabalho decente, o bem-estar, entre tantos outros primados caros ao Direito do Trabalho.

Pensando de outro modo, e sob a ótica consequencialista, pondera-se qual o impacto e o custo social que a ausência de proteção ao trabalhador poderia representar no futuro, seja pelo risco de ser ele desligado do aplicativo, de sofrer acidente ou de adoecer, seja em razão da velhice, entre tantas outras externalidades que podem retirá-lo do mercado de trabalho.

Igualmente, pode-se questionar em que medida o modelo proposto por nossa legislação (o trabalhador é empregado e há proteção social, ou não o

é, e pouco se lhe é garantido) afigura-se suficiente para abarcar esses novos formatos de trabalho e os desafios que dele decorrem. A regulamentação dessa realidade poderia ser benéfica aos trabalhadores e a toda sociedade, reduziria a insegurança jurídica de decisões conflitantes em casos similares e, em última análise, contribuiria à própria confiança no Poder Judiciário.

Nesse sentido, devem-se considerar os impactos que as decisões reconhecendo, ou não, vínculo de emprego nessas relações trarão ao mercado, às organizações empresariais, aos consumidores e, até mesmo, à oferta de trabalho, antes mesmo de se falar em emprego. A livre iniciativa e o desenvolvimento empresarial, de forma responsável, por certo, tampouco podem ser olvidados.

Trata-se de questões complexas e que merecem amplo debate, que se propõe seja feito não apenas olhando para o passado, mas também para o futuro.

REFERÊNCIAS

ALES, Edoardo; CURZI, Ylenia; FABBRI, Tommaso; RYMKEVICH, Olga; SENATORI, Iacopo; SOLINAS, Giovanni (org.). **Working in digital and smart organizations**. Gewerbestrasse, Switzerland: Palgrave macmillan, 2018. Disponível em: <https://www.palgrave.com/gp/book/9783319773285>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 22 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: jun. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3.). **RTOrd 0011359-34.2016.5.04.03.0112**. Belo Horizonte: 33ª Vara do Trabalho, [2017]. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/1> Acesso em: 30 jun. 2021.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981. v. 1.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181114>. Acesso em: 15 set. 2021.

GUERRA, R. Pablo; ORTIZ, G. Armando. La indústria 4.0 y su relación con la gestión de los recursos humanos. **Daena: International Journal of Good Conscience**, México, v. 15, n. 3, p. 1-21, nov. 2020. Disponível em: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A9.15\(3\)1-21.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A9.15(3)1-21.pdf). Acesso em: 16 jun. 2021.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. Companhia das Letras: 2016.

KAPAS, Judit. Mutant-Firms in the New Economy. **Economie et institutions**, n. 5. p. 77-96, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/ei.856>. Acesso em: 15 set. 2021.

KUBOTA, Luis Claudio; MACIENTE, Aguinaldo Nogueira. Propensão à automação das tarefas ocupacionais no Brasil. **Radar: tecnologia, produção e comércio exterior**, Brasília, n. 61, p. 23-28, dez. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/191213_radar_61.pdf. Acesso em: 16 jun. 2021.

MARANHÃO, César. Mundo do trabalho. In: SILVA, Marcelo Leal Teles da (org.). **Crise sistêmica: veredas estratégicas**. São Paulo: Outras Expressões, 2020. Disponível em: https://mpabrasil.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Livro_Crise-Sistematica-Veredas-Estrategicas-Versao-digital-1.pdf. Acesso em: 15 set. 2021.

MÉDICI NETO, Mário Garrastazu. Uber: autonomia e subordinação em plataformas digitais. In: Dorneles; Leandro do Amaral D. de; Barzotto, Luciane Cardoso (org.). **Inovações e trabalho: o direito do trabalho em tempos de mudança**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 261-286. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213592/001118199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 set. 2021.

PANDELIVERY: quantas vidas vale o frete grátis? SALGADO, Guimel; MATOS, Antonio (direção de). Soalma Production Co. em associação com Alma 1111, Unlmt, Cora Post e Vinil Lab. São Paulo: 25 out 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VF2NmIJ-R0o>. Acesso em: 25 jun. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho:** uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

REIS, Paulo Victor Alfeo. **Algoritmos e o direito.** São Paulo: Almedina, 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A Quarta Revolução Tecnológica e o trabalho na Gig Economy: limites e fronteiras do Direito do Trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 47, n. 216, p. 145-159, mar./abr. 2021.

SARCOMANO, José Benedito. **Indústria 4.0:** conceitos e fundamentos. São Paulo: Blucher, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Elcio Brito da; SCOTON, Maria Lídia Rebello Pinho Dias; DIAS, Eduardo Mario; PEREIRA, Sergio Luiz; SIMÃO FILHO, Adalberto (coord). **Automação & sociedade:** Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

STUDY finds over 64% of people reported new health issues during 'work from home'. **USC** (University of Southern California) Institute For Creative Technologies, California, 3 dez. 2020. Disponível em: <https://ict.usc.edu/news/study-finds-over-64-of-people-reported-new-health-issues-during-work-from-home/>. Acesso em: 17 jun. 2021.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. Economia de plataforma (ou tendência à bursatilização dos mercados): Ponderações conceituais distintivas em relação à economia compartilhada e à economia colaborativa e uma abordagem de análise econômica do direito dos ganhos de eficiência econômica por meio da redução severa dos custos de transação. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v.6, n. 4, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_1977_2013.pdf. Acesso em: 16 jun. 2021.

UBER. São Paulo: 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR>. Acesso em: jun. 2021.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego:** estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 1999.

STF E O SALTO HERMENÊUTICO ENTRE A ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS TRABALHISTAS: uma análise retórica*

THE BRAZILIAN SUPREME COURT AND THE INTERPRETATIVE LEAP FROM INFLATION RATE TO INTEREST RATE: a rhetoric analysis

Cesar Zucatti Pritsch**

RESUMO: O presente estudo aborda conceitos relativos à persuasão retórica pelo *ethos*, em seu momento discursivo, e a análise de seus fatores do ponto de vista clássico e contemporâneo, bem como suas relações com outras provas retóricas, o *logos* e o *pathos*. Após, examina desdobramentos da retórica em decisões judiciais, notadamente o recente julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da complexa questão da atualização monetária trabalhista, de elevado ônus argumentativo, à vista de precedentes da corte que sinalizavam vetor contrário ao adotado pela maioria da Corte – apresentando algumas falhas de integridade discursiva que parecem impactar seu *ethos*.

PALAVRAS-CHAVE: Retórica. Precedentes. *Ethos*. Atualização monetária. Supremo Tribunal Federal. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT: This work examines concepts related to rhetoric persuasiveness through *ethos*, in its discursive moment, and the analysis of its factors from the classical and contemporary point of view, as well as its relations with other rhetorical proofs, *logos* and *pathos*. Afterwards, it examines developments of rhetoric in judicial decisions, notably the recent judgment, by the Brazilian Supreme Court, of the complex issue of labor

* Preservadas no sistema original em que elaborado o artigo, principalmente as notas de rodapé com os dados de citação. Foram adequados à normalização técnica da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) os itens passíveis de ajuste, em atenção ao padrão editorial da revista.

** O autor é *Juris Doctor* pela *Florida International University*, EUA, laureado *magna cum laude* e mestrando em Processo Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. É Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região, e professor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), de Escolas Judiciais de vários Tribunais Regionais do Trabalho, da FEMARGS, UNIRITTER, Verbo Jurídico e outros cursos de pós-graduação *lato sensu*, além de autor do livro “Manual de Prática dos Precedentes” (LTR, 2018) e coautor das obras “Precedentes no Processo do Trabalho” (RT, 2020) e “Direito Emergencial do Trabalho” (RT, 2020). Publicou artigos em periódicos nacionais e internacionais. E-mail: cpritsch@trt4.jus.br.

monetary adjustment due to inflation, with a high argumentative burden, in view of court precedents that signaled a contrary vector to that adopted by the majority of the Court - presenting some flaws in discursive integrity that seem to impact its ethos

KEYWORDS: Rhetoric. Precedents. *Ethos*. Inflation rate. Supreme Court. Labor Justice.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 *Ethos*: aspectos persuasivos relacionados à credibilidade do orador; 2.1 Momento: prediscursivo ou discursivo, prévio ou presente; 2.2 Fatores clássicos e contemporâneos de persuasão pelo *ethos*; 2.3 Relação entre *ethos* e escolhas ou falhas no *logos*; 3 *Ethos* nas decisões judiciais; 3.1 Uma nota de direito comparado; 3.2 A surpreendente eliminação reflexa dos juros trabalhistas na ADC 58: como fica o *ethos* da Corte; 4 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Recente decisão do Supremo Tribunal Federal na tormentosa questão da atualização monetária trabalhista, na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 58, aparentemente contraria o vetor desenhado em seus julgados anteriores sobre o mesmo tema. Suscita um interessante caso para estudo quanto à mecânica da fundamentação das decisões judiciais e quanto à intenção de persuadir através das provas retóricas, *pathos*, *logos* e *ethos* - notadamente quanto examinamos eventuais falhas ou contradições lógicas e seu impacto no *ethos*. Abordaremos conceitos relativos à persuasão retórica pelo *ethos*, em seu momento discursivo, os fatores que o compõem do ponto de vista clássico e contemporâneo, bem como suas relações com outras provas retóricas - o *logos* e o *pathos*. Após, apresentaremos breve exame do *ethos* em uma decisão judicial no direito comparado, para então adentrarmos em nosso caso de estudo, a ADC nº 58, questão de grande impacto numérico (afetando todas as ações trabalhistas no país) e econômico (importando em bilhões de reais de diferença nas condenações trabalhistas) e quiçá psicológico (chocando a comunidade jurídica, com a inusitada supressão dos tradicionais juros legais previstos no art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/91, em aparente contradição com precedentes da Corte).

2 *ETHOS*: aspectos persuasivos relacionados à credibilidade do orador

A retórica, para Aristóteles, é dotada de três modos de persuasão: *logos*, ou razão; *pathos*, ou emoção; e *ethos* ou caráter. *Logos* é o apelo à racionalidade do ouvinte, com argumentos coerentes, persuadindo pela apresentação de evidências e solidez lógica do argumento, “demonstrando a verdade ou parecendo demonstrar a verdade” daquilo que seja persuasivo em

cada caso. Por outro lado, há persuasão dos ouvintes quando o discurso os leva a sentir emoção (*pathos*), já que as pessoas não decidem o mesmo quando estão tristes ou exultantes, ou quando sentem dor, raiva, pena, medo, ou seus opostos. Finalmente, há persuasão pelo caráter (*ethos*) quando o discurso é emitido de maneira inspirar credibilidade quanto ao orador. Costumamos acreditar em pessoas vistas como razoáveis mais rapidamente, para assuntos em geral, e completamente, para assuntos em que há dúvida ou nos falta conhecimento. Aristóteles entendia este como o modo mais persuasivo, já que tendemos a acreditar em quem confiamos. Afirmava que os três elementos estão conectados e são essenciais para a persuasão.¹

Com o *logos* retórico, construído ou reforçada no discurso, aflora também o *ethos* do orador e são deflagradas sensações e emoções (*pathos*) no auditório. As provas retóricas, mais do que categorias autônomas ou independentes, são três “ferramentas de leitura” (ou ‘ângulos’) para compreensão do funcionamento do discurso.² Tais modos de persuasão ou provas retóricas são conjuntamente chamadas de **invenção**, etapa do processo retórico através da qual se descobrem os argumentos possíveis. As demais etapas costumam ser referidas como **disposição** - organização sequencial dos argumentos; **elocução** – planejamento do estilo da apresentação; **memorização** (se a apresentação for oral); e **ação** – ato de apresentar a argumentação.³

2.1 Momento: prediscursivo ou discursivo, prévio ou presente

A persuasão pelo *ethos* do orador pode ser analisada em dois momentos, geralmente referido como **prediscursivo** e **discursivo** ou, como refere Galinari, **prévio** e **presente**. Para Aristóteles, o *ethos* do orador era expresso apenas no discurso, inexistindo um *ethos* anterior, mas somente o **discursivo**, já que o orador se expressa pela palavra, durante a emissão do discurso. A doutrina

¹ARISTÓTELES. *Aristotle on rhetoric: a theory of civic discourse*. (George A. Kennedy ed. & trans.), Oxford: Oxford University Press, 1991, 1.2.1356 a5-10, a15-19, e a23-25, *apud* SCHARFFS, Brett G. The Character of Legal Reasoning. *Washington & Lee Law Review*, v. 61, 2004, p. 733 e 752. Sobre *pathos*, de uma forma geral, ver ainda BEN-ZE'EV, Aaron. The thing called emotion. In: GOLDIE (Ed.). *The Oxford Handbook of Philosophy of emotion*. 1ª ed. Oxford: Oxford University Press, 2013, p.41-62. Especificamente sobre o uso da emoção para persuasão no contexto jurídico, MARONEY, Terry A. Judges and their emotions. *Northern Ireland Legal Quarterly*, vol. 64, nº. 1, 2013, p. 11-24; FORZA, Antonio; MENEGON, Giulia; RUMIATI, Rino. *Il giudice emotivo: la decisione tra ragione ed emozione*. Bologna: Il mulino, 2017, p. 71-92; FROST, Michael H. Ethos, Pathos and Legal Audience. In: *Introduction to Classical Legal Rhetoric*. Routledge, 2017. p. 67-94.

² GALINARI, Melliandro Mendes. Logos, Ethos e Pathos: “três lados” da mesma moeda. *Alfa: Revista de Linguística*, São Paulo, v. 58, n. 2, 2014, p. 265.

³ARAÚJO, Carlos Henrique Teixeira. *Textos motivadores do ENEM da FUVEST e do Mackenzie: uma análise retórica das propostas de redação*. Dissertação de Mestrado em Letras, 2020, p. 27-28. FROST, Michael. Justice Scalia's Rhetoric of Dissent: A Greco-Roman Analysis of Scalia's Advocacy in the VMI Case. *Kentucky Law Journal*, vol. 91, nº 1 (2002-2003), pp. 167, 177.

recente, entretanto, reconhece o valor persuasivo de informações do orador conhecidas pelo auditório antes do discurso, como seu capital social, cultural, fama, *status* – seu **ethos prediscursivo, prévio**, ou **precorpus**. Já no **ethos presente**, ou **discursivo**, a imagem do orador é construída durante o discurso, que pode confirmar ou destruir o que se pensava do orador – seja porque a oratória falhou, seja pela intenção de construir um novo personagem. Para Galinari, o *ethos* contemporâneo ao discurso é melhor simbolizado por **ethos presente**, já que há informações não verbais quanto ao perfil do orador que são exibidas no momento do discurso, mas não através dele, como expressão facial, volume da voz, a encenação gestual, o tipo de vestimenta, etc, que podem ser utilizados como estratégia argumentativa.⁴

Esta parte física do discurso, pertinente à sua emissão sob a forma oral, Maingueneau chama de **corporalidade** – a compleição física, maneira de vestir-se e, mais ainda, a maneira de se mover no espaço social, uma disciplina tácita do corpo revelada no comportamento - que o destinatário identifica apoiando-se

[...] num conjunto difuso de representações sociais avaliadas positiva ou negativamente, em estereótipos que a enunciação contribui para confrontar ou transformar: o velho sábio, o jovem executivo dinâmico, a mocinha romântica ... (MAINGUENEAU, 2015, p. 18)⁵.

Em tal senda, contam para a aferição da credibilidade do orador sua aparência, como é apresentado, o contexto (e.g. quem lhe precedeu), a ocasião (tipo, tempo, local), etc.⁶ O *ethos* presente ou discursivo está ligado à própria enunciação, e não a um saber anterior sobre o locutor. Persuade-se pelo caráter (=ethos) quando o discurso é estruturado de maneira a mostrar o orador como alguém digno de fé - mas é necessário que essa confiança seja efeito do discurso, não uma previsão sobre o caráter do orador.⁷

⁴ GALINARI, Melliandro Mendes. Sobre Ethos e AD: tour teórico, críticas, terminologias. *DELTA – Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada*, São Paulo, v.28, n.1, 2002, p. 55-61.

⁵ MAINGUENEAU, Dominique. A propósito do Ethos (1968), tradução de Luciana Salgado. In: MOTTA, Ana Raquel; SALGADO, Luciana (org.) *Ethos discursivo*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2015, p.18.

⁶ CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. *Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente* (tradução Marilene Santana dos Santos Garcia). São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 209-224.

⁷ MAINGUENEAU, Dominique. A propósito do Ethos (1968), tradução de Luciana Salgado. In: MOTTA, Ana Raquel; SALGADO, Luciana (org.) *Ethos discursivo*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2015, p.13.

2.2 Fatores clássicos e contemporâneos de persuasão pelo *ethos*

A prova pelo *ethos* (“caráter”, traços psicológicos e perfil do orador) consiste em causar boa impressão pela maneira como se constrói o discurso, imprimindo uma imagem de si apta a ganhar confiança do auditório, contribuindo para sua persuasão. Deve ser percebido, não verbalizado no discurso.⁸ Conforme Ducrot, o *ethos* se mostra na enunciação, ele não é dito no enunciado. Fica implícito na enunciação, não constituindo afirmações do orador a seu próprio respeito – e que podem chocar o auditório – “*se trata en cambio de la apariencia que le confieren la cadencia, una entonacion calurosa o severa, la eleccion de las palabras o de los argumentos*” – que devem levar a audiência a construir uma imagem virtuosa do orador, para maior persuasão.⁹ A eficácia da persuasão por um *ethos* positivo do interlocutor reside justamente em imiscuir seus traços de caráter na enunciação, sem serem explicitamente enunciados. O *ethos* não atua no primeiro plano, mas de maneira lateral. Implica uma experiência sensível do discurso, mobiliza a afetividade do destinatário.¹⁰

Em relação às qualidades fundamentais que emprestam credibilidade ao orador, na visão clássica, sintetiza Aristóteles:

Quanto aos oradores, eles inspiram confiança por três razões; as que efetivamente, à parte as demonstrações, determinam nossa crença: a prudência (*phronesis*), a virtude (*arete*) e a benevolência (*eunoia*). Se, de fato, os oradores alteram a verdade sobre o que dizem enquanto falam ou aconselham, é por causa de todas essas coisas de uma só vez ou de uma dentre elas: ou bem, por falta de prudência, eles não são razoáveis; ou, sendo razoáveis, eles calam suas opiniões por desonestidade; ou, prudentes e honestos, não são benevolentes; é por isso que podem, mesmo conhecendo o melhor caminho a seguir, não o aconselhar.¹¹

⁸ MAINGUENEAU, Dominique. A propósito do Ethos (1968), tradução de Luciana Salgado. In: MOTTA, Ana Raquel; SALGADO, Luciana (org.) *Ethos discursivo*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2015, p.13.

⁹ DUCROT, Oswald. *El decir y lo Dicho*. Trad. espanhola Sara Vassallo. Buenos Aires: Hachete, 1984, p. 201.

¹⁰ CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. *Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente* (tradução Marilene Santana dos Santos Garcia). São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 210.

¹¹ ARISTÓTELES. *Rhétorique*. Trad. M. Dufour. Paris: Les Belles-lettres, 1967, l378a: 6-14, apud MAINGUENEAU, Dominique. A propósito do Ethos (1968), tradução de Luciana Salgado. In: MOTTA, Ana Raquel; SALGADO, Luciana (org.) *Ethos discursivo*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2015, p.11-29., p.13.

É em função de seu auditório que o orador construirá uma imagem, conforme o que é considerado virtude. A persuasão não acontece se o auditório não puder ver no orador uma pessoa que tem o mesmo *ethos* que ele. Persuadir, então, consistirá em fazer passar, através do discurso um *ethos* similar ao do auditório, lhe causando a impressão de que é um dos seus que está ali.¹² Nós fazemos sentido aos outros através da adoção de papéis. O público traça uma análise crítica do orador quando este busca influenciar os outros, sendo os papéis percebidos parte crucial do ato retórico.¹³ Assim, a percepção do *ethos* do interlocutor é relativa à sua identificação com expectativas ou com o perfil do auditório.

Aliás, ajuda a compreender a relatividade da percepção do *ethos* em relação ao grupo quando verificamos que a palavra grega tem relação tanto ao ético quanto ao étnico, portanto não se referindo apenas à personalidade de um indivíduo, mas sim sua identidade ou diferença em relação a determinado grupo **étnico** (compreendido como grupo religioso, racial, nacional ou cultural), ou seja, se reflete ou não as características idealizadas por sua cultura ou grupo.¹⁴

Em uma abordagem mais contemporânea quanto aos fatores que impactam a percepção do *ethos* do interlocutor, Campbell et al. elencam: a **competência** ou **autoridade** (no assunto), sendo o orador visto como bem informado, especialista, qualificado, correspondendo ao termo clássico *phronesis* (prudência, sabedoria prática). Chamam de **credibilidade** o fator de ser percebido como honesto, simpático, agradável – lembrando o termo clássico *arete* (virtude ou excelência moral). Entendem que contribui, também, o **dinamismo**, consubstanciado no demonstrado grau de assertividade, força, energia, ou mesmo agressividade – podendo, entretanto, prejudicar o *ethos* do orador, se exagerada a medida, em atenção à situação e tipo de audiência. Os autores destacam, ainda, a **identificação** do orador ou sua mensagem com atributos do grupo ou que o grupo espera, para a situação. O público tende a aceitar melhor quem compartilha das mesmas ideias. Não sugerem que se devam falsear tais ideias ou características em comum (até porque, a médio prazo, tal falsidade ensejaria o resultado oposto), mas sim destacar os pontos comuns, apresentando-os antes de adentrar os pontos de divergência.¹⁵

¹² MAINGUENEAU, Dominique. A propósito do Ethos (1968), tradução de Luciana Salgado. In: MOTTA, Ana Raquel; SALGADO, Luciana (org.) *Ethos discursivo*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 2015, p. 15.

¹³ CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. *Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente* (tradução Marilene Santana dos Santos Garcia). São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 210.

¹⁴ CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. *Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente* (tradução Marilene Santana dos Santos Garcia). São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 212.

¹⁵ CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. *Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente* (tradução Marilene Santana dos Santos Garcia). São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 219-221

Como um desdobramento da **identificação** entre o orador e o auditório, Campbell et al. destacam o **poder social**, e a **participação**. Quanto ao **poder social** eventualmente presente, se trata da relação de dependência entre orador e público, interação e influência sentida em ambos vetores, e.g.: pais e filhos; professor e alunos; juiz, partes e advogados, etc. Quanto à participação, apoiados nas lições de Aristóteles, destacam que o orador pode permitir que o público colabore com a mensagem, completando suas lacunas (e.g. alunos respondendo perguntas; sugestões à chefia), já que, desta forma, tende a se ligar mais ao argumento do orador (ator, político, palestrante), o qual pode ainda observar se público ri, boceja, olha atentamente o orador – ou mira impacientemente o relógio -, podendo ajustar sua fala, melhorando o interesse ou conexão.¹⁶

2.3 Relação entre *ethos* e escolhas ou falhas no *logos*

Como já referido acima, *logos*, *ethos* e *pathos* são, na realidade, três óticas para analisar a argumentação retórica. Os mesmos elementos podem apelar à razão (*logos*), à emoção do auditório (*pathos*) e afetar a percepção do caráter do orador (*ethos*). Quanto a este último, chama a atenção o quanto a estruturação lógica do raciocínio transcodifica no *ethos*, revelando, dizendo ou mostrando as diversas nuances do caráter do orador – “qualidades, defeitos, personalidade, estilo, gostos, preferências políticas, ideológicas, religiosas, temperamento etc”, com isso podendo “reforçar teses, ações e emoções na instância de recepção do discurso”.¹⁷ Uma argumentação logicamente bem estruturada vai naturalmente contribuir para a percepção de um *ethos* positivo do orador.

A **integridade discursiva** afeta a percepção de razão prática, sinceridade, benevolência solidária do orador e, portanto seu próprio *ethos*.¹⁸ A *contrario sensu* (para nos utilizarmos de uma das estruturas lógicas exemplificadas acima), há estudo empírico que demonstra a relação entre a **falta de integridade discursiva** - proporcional à **gravidade da violação** de uma regra argumentativa e à **maior consciência subjetiva** do orador quanto à violação (insinceridade

¹⁶ CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. *Atos de Retórica: para pensar, falar e escrever criticamente* (tradução Marilene Santana dos Santos Garcia). São Paulo: Cengage Learning, 2015, p. 222-224

¹⁷ GALINARI, Melliandro Mendes. Logos, ethos e pathos: “três lados” de uma mesma moeda. *Alfa: Revista de Linguística*, São Paulo, v. 58, n. 2, 2014, p. 266.

¹⁸ EGGS, Ekkehard. Ethos aristotélico, convicção e pragmática moderna. In: AMOSSY, R. (org.). *Imagens de si no discurso: a construção do ethos*. Trad. Dilson Ferreira da Cruz, Fabiana Komesu e Sírio Possenti. São Paulo: Contexto, 2016, p.44.

intencional x irrefletida x por erro) – e a acusação da não integridade da argumentação pelo auditório.¹⁹

Esses padrões de falhas de integridade discursiva são: **violação da conclusividade** - argumento intencionalmente não conclusivo; **recusa de justificação** - afirmação intencionalmente não justificada (ou insuficientemente justificada); **ilusão de verdade** - apresentar afirmação como objetivamente verdadeira quando se sabe falsa ou subjetiva; **deslocamento de responsabilidade** - reivindicar, transferir ou abster-se de rejeitar responsabilidade de outrem sem justificativa; **ilusão de coerência** - firmar argumentos não conformes com outros atos de fala; **deformação no sentido** - deformar intencionalmente o sentido de suas afirmações, de outrem, ou o estado das coisas; **exigências não realizáveis** - incitar atos que sabe não realizáveis; **desacreditar** - desacreditar intencionalmente ou levemente outrem; **inimizade** - tratar o adversário como inimigo pessoal; **afastamento** - realizar intencionalmente atos que possam intimidar outros participantes; **ruptura** - interromper de maneira injustificada a argumentação de outrem.²⁰

3 ETHOS NAS DECISÕES JUDICIAIS

Estabelecidas as premissas propedêuticas acima, examinaremos a interação do *ethos* na argumentação jurídica em decisões judiciais, a partir da surpreendente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 58,²¹ que ao declarar a inconstitucionalidade da TR como fator de atualização de débitos trabalhistas porque afrontava o direito de propriedade do credor trabalhista, determinou a substituição de tal índice pela SELIC, excluindo os juros legais de 12% ao ano, colocando o credor trabalhista - destinatário da garantia constitucional de propriedade vulnerada pelo uso da TR - em situação muito pior que a anterior. Trata-se de grave falha de integridade discursiva, a chamada **ilusão de coerência** (firmar argumentos contraditórios com outros atos de fala, no caso, com a declarada intenção de proteger a garantia constitucional de propriedade do credor) e, talvez, **recusa de justificação** (afirmação quanto à eliminação dos juros trabalhistas insuficientemente justificada, à vista do embasamento na proteção

¹⁹ CHRISTMANN, Ursula; SCHREIER, Margrit; GROEBEN, Norbert. War das Absicht? Indikatoren subjektiver Intentionalitätszustände bei der ethischen Bewertung von Argumentationsbeiträgen. *Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik*, v. 26.1, Springer, 1996, p. 105. Apud EGGES, Ekkehard. Ethos aristotélico, convicção e pragmática moderna. In: AMOSSY, R. (org.). *Imagens de si no discurso: a construção do ethos*. Trad. Dilson Ferreira da Cruz, Fabiana Komesu e Sírío Possenti. São Paulo: Contexto, 2016, p.29, 50-51.

²⁰ Ibidem.

²¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58. Andamento processual disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em 30 dez 2020.

à garantia de propriedade e da ausência de pedido quanto à constitucionalidade dos juros legais trabalhistas). Observaremos que tais falhas de integridade, se não solucionadas – quiçá até a publicação oficial do acórdão ou em sede de embargos de declaração com efeitos infringentes – podem comprometer a percepção de legitimidade de nossa Corte máxima, vulnerando seu *ethos*. Antes porém, uma breve observação de direito comparado, ilustrativa de alguns conceitos aqui debatidos, relativos ao *ethos* inferido das decisões judiciais.

3.1 Uma nota de direito comparado

Michael Frost apresenta interessante estudo de caso sobre o uso retórico da fundamentação de decisões judiciais, tomando como objeto de estudo um voto vencido em *United States v. Virginia*, 518 U.S. 515, 567 (1996) (Scalia, J., *dissenting*)²² do contundente Justice Antonin Scalia,²³ da Suprema Corte americana. Seus críticos, diziam que utilizava retórica de forma agressiva e deceptiva, seus defensores diziam que tinha habilidade de utilizar a linguagem de forma eficaz e persuasiva. Possuía o costume de utilizar linguajar mais ácido e hiperbólico em seus votos vencidos.²⁴ Os votos divergentes, na dinâmica de julgamento da Suprema Corte, são redigidos quando já decidida a questão e vencido o respectivo Justice, ensejando o questionamento sobre qual a utilidade de tal manifestação de descontentamento do votante que não logrou persuadir os demais. Alguns opinam que registra princípios e falhas argumentativas não respondidas pelos vencedores, para discussão posterior, bem como para levar o debate à “corte da opinião pública” ou ao legislador. Outros entendem que apenas estimula o ressentimento dos derrotadas e fomenta a recorribilidade, um desabafo sem utilidade imediata. Outrossim, ainda por conta da sistemática de votação, a maioria costuma votar em conjunto, consolidando seus votos em uma *per curiam opinion*, em escrita colaborativa, diluindo as características estilísticas de seus magistrados, enquanto que os dissidentes votam isoladamente, com liberdade para destacar suas características estilísticas.²⁵

No caso em estudo, Scalia ataca o voto vencedor que determinou a admissão de mulheres a uma tradicional escola militar, o *Virginia Military Institute* (VMI), até então exclusivo para homens. Descreveu o *holding* como

²² ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court. *United States v. Virginia*, 518 U.S. 515, 567 (1996) (Scalia, J., *dissenting*). Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/518/515/>. Acesso em 30 dez. 2020.

²³ Falecido em 2016.

²⁴ FROST, Michael. Justice Scalia's Rhetoric of Dissent: A Greco-Roman Analysis of Scalia's Advocacy in the VMI Case. *Kentucky Law Journal*, vol. 91, nº 1 (2002-2003), pp. 167, 171-172. Disponível em <https://heinonline.org/>. Acesso em 30 dez 2020.

²⁵ FROST, Michael. Justice Scalia's Rhetoric of Dissent: A Greco-Roman Analysis of Scalia's Advocacy in the VMI Case. *Kentucky Law Journal*, vol. 91, nº 1 (2002-2003), pp. 173-174. Disponível em <https://heinonline.org/>. Acesso em 30 dez. 2020..

“iliberal”, “contra-majoritário” e “hipócrita” e diz que a jurisprudência de isonomia da maioria é “aleatória”, que “trapaceia no jogo de dados” (*load the dice*), joga “esconde-esconde” com os critérios de controle de constitucionalidade (*standards of review*), que “contrabandeia política para dentro do Direito”, “inventa fatos” (*do-it-yourself ... factfinding*) e reescreve a Constituição com “critérios customizados” (*custom-built-tests*), e “descrições fantasiosas”, criando imagens negativas para a argumentação da maioria - atacando mais o *ethos* do que o *logos* - como trapaceira (*load the dice*), infantil (esconde-esconde), criminosa (contrabando), etc.²⁶

Finalmente, Frost observa que, ao se expor mais, nos votos dissidentes como este, fica evidenciado o perfil de Scalia, de uma certa, forma trocando o papel de juiz pelo de defensor de uma causa, falando não mais para sua própria corte, mas sim para o legislador, para a doutrina, mídia, ou para o público em geral.²⁷ Com as escolhas linguísticas acima, *Justice* Scalia enfatiza o conteúdo emocional do caso (*pathos*) mas não é satisfatório quanto ao *ethos*, faltando-lhe exibir mais prudência e benevolência, “para acalmar a tempestade criada por *pathos*” (argumentos emocionais), já que afirmações hiperbólicas e ironias agressivas prejudicam seu *ethos*.²⁸

3.2 A surpreendente eliminação reflexa dos juros trabalhistas na ADC 58: como fica o *ethos* da Corte

Como dissemos, examinaremos recente decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 58²⁹ que, ao declarar a inconstitucionalidade da TR como fator de atualização de débitos trabalhistas porque esta afrontava o direito de propriedade do credor trabalhista, determinou a substituição de tal índice pela SELIC, excluindo reflexamente os tradicionais juros legais de 12% ao ano e deixando o credor trabalhista em situação ainda pior que a anterior. Considerando o provimento da ação *in pejus* do credor que tal garantia constitucional protegia, bem como considerando o aparente contradição com o vetor precedencial desenhado na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4357 e com o Recurso Extraordinário (RE) nº 870.947, interessa ver aqui como o STF enfrentou tal pesado ônus argumentativo, e se incorreu em problemas de integridade argumentativa que vulneram seu *ethos* discursivo, essencial para a legitimidade da Corte máxima brasileira.

²⁶ Idem, p. 171, 190-191.

²⁷ Idem, p. 174-175.

²⁸ Idem, p. 195, 203-204.

²⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58. Andamento processual disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em 30 dez 2020.

3.2.1 Limites objetivos das ações

Na realidade, a decisão em epígrafe abrangeu quatro ações de controle concentrado de constitucionalidade sobre a mesma temática, a saber:

1) Primeiro foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 5867), pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ANAMATRA, em 20/12/2017, pleiteando a declaração de inconstitucionalidade da expressão “com os mesmos índices de poupança” quanto aos depósitos judiciais trabalhistas (§ 4º do art. 899, da CLT) com a redação que lhe foi dada pela reforma trabalhista, que entrara em vigor em 11/11/2017 (Lei n. 13.467/2017).³⁰

2) Em agosto de 2018 foi oposta, pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro – CONSIF, a ADC 58, discutindo o mesmo dispositivo acima quanto aos depósitos judiciais trabalhistas mas, em contrário à ação acima, pleiteando a declaração de sua *constitucionalidade*. Adicionalmente, requeria a declaração da *constitucionalidade do uso da TR como indexador dos débitos trabalhistas*, já que, no seu entender, visto em conjunto o “*bloco normativo*” que estabelecia a TR e juros de 12% ao ano, tal se afiguraria razoável para a preservação do direito de propriedade das partes. Pleiteava, assim a declaração de constitucionalidade conjunta dos arts. 879, §7º, da CLT (com redação pela Lei nº 13.467/2017) e art. 39, *caput* da Lei nº 8.177/91 (ambos os dispositivos fixando a TR como indexador dos débitos trabalhistas), e § 1º, do mesmo art. 39 (acrescidos juros de 1% ao mês desde o ajuizamento). Finalmente, caso rejeitada a declaração de constitucionalidade, requereu que “eventual inconstitucionalidade que seja declarada em relação ao *caput* do art. 39 da Lei nº 8.177, de 1991, também alcance o disposto no seu § 1º” – sem no entanto qualquer fundamentação para a invalidação dos juros legais trabalhistas. Esta última questão é justamente o que dá origem ao imbróglcio objeto do presente estudo.

3) Poucos dias após, a Confederação Nacional da Tecnologia da Informação e Comunicação (CONTIC), Associação das Operadoras de Celulares (ACEL) e Associação Brasileira de Telesserviços (ABT) opuseram a

³⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 5867. Andamento processual disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5335099>. Acesso em 30 dez 2020. Na redação anterior do dispositivo, o depósito recursal se dava em “conta vinculada do empregado”, portanto, remunerada da mesma forma que os depósitos de FGTS, com atualização pela TR e juros capitalizados anualmente de 3% (art. 13 da Lei 8.036/90). Com a nova redação, o depósito se daria em conta judicial. Por tal razão, a ANAMATRA pleiteava equiparação à remuneração dos depósitos judiciais de créditos devidos à Fazenda Pública, remunerados pela SELIC - então 7% ao ano, enquanto que a correção “com os mesmos índices de poupança” (TR) já estava zerada desde meados de 2017.

ADC 59,³¹ com objeto e argumentos quase idênticos aos da ADC 58. Na ADC 59, entretanto, as entidades autoras não efetuaram o pedido sucessivo acima de invalidação dos juros. Na realidade, pugnaram que se acrescessem juros de mora de 1% ao mês para os depósitos judiciais trabalhistas, e não que fossem suprimidos dos débitos judiciais trabalhistas. Buscavam a isonomia entre de critério para os débitos judiciais e os depósitos, evitando que as empresas tivessem de complementar o valor depositado - quando do efetivo pagamento ao credor – por conta de maior atualização e juros incidentes sobre o *quantum debeatur* do que sobre os depósitos que os garantem.

4) Finalmente, no mês seguinte, em 17/09/2018, a ANAMATRA ajuizou a ADI 6021,³² exclusivamente quanto à atualização monetária, requerendo a declaração de *inconstitucionalidade* da expressão “pela Taxa Referencial (TR)” contida no §7º do art. 879, da CLT (com redação pela Lei n. 13.467/2017), assim como do *caput* do art. 39 da Lei n. 8.177/91. Pleiteava, outrossim, a substituição do índice inconstitucional pelo IPCA ou INPC.

3.2.2 Contexto

Para melhor compreensão da argumentação, impõe-se uma síntese histórica da questão. A TR foi criada em 1991, num contexto de tentativa de desindexar a economia. Era calculada a partir da

[...] remuneração mensal média líquida de impostos, dos depósitos a prazo fixo captados nos bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos múltiplos com carteira comercial ou de investimentos, caixas econômicas, ou dos títulos públicos federais, estaduais e municipais” (art. 1º da Lei n. 8177)(BRASIL, 1991).

Portanto não se destinava a medir o poder de compra da moeda, tradicionalmente feita pela colheita da variação efetiva de preços (INPC, IPCA, etc). Por tal razão, os créditos trabalhistas e outros créditos judiciais “atualizados” pela TR (art. 39, *caput*, da mesma lei), costumavam perder progressivamente valor efetivo, já que afetados pela política nacional de juros, e juros remuneratórios praticados pelo mercado.

³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 59. Andamento processual disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5534144>. Acesso em 30 dez 2020.

³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 6021. Andamento processual disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5548545>. Acesso em 30 dez 2020.

Tal situação ganhou novos contornos, respectivamente, em 2013 (com o julgamento da ADI nº 4357 em 14/03/2013, declarando inconstitucional a TR para atualização dos precatórios³³), em 2015 (questão de ordem na mesma ADI, julgada em 25/03/2015, acórdão publicado em 06/08/2015, que definiu a modulação *ex nunc*, mantendo-se o uso da TR até 25/03/2015 e definindo o IPCA-E como substituto, aplicável desde então), e 2017 (quando julgado o RE 870.947, Tema 810 da Repercussão Geral - acórdão de 20/09/2017, publicado em 20/11/2017 - adotando a mesma decisão quanto às dívidas contra a Fazenda Pública ainda não inscritas em precatório³⁴). Em tais ações, a maioria do STF, vencidos os Ministros Gilmar Mendes e Dias Toffoli, entendeu pela inconstitucionalidade da TR, já que

5. O **direito fundamental de propriedade** (CF, art. 5º, XXII) resta **violado** nas hipóteses em que a **atualização monetária dos débitos fazendários** inscritos em precatórios perfaz-se segundo o **índice oficial de remuneração da caderneta de poupança**, na medida em que este referencial é manifestamente **incapaz de preservar o valor real do crédito** de que é titular o **cidadão**. É que a **inflação, fenômeno tipicamente econômico-monetário, mostra-se insuscetível de captação apriorística (ex ante)**, de modo que o meio escolhido pelo legislador constituinte (remuneração da caderneta de poupança) é **inidôneo a promover o fim a que se destina (traduzir a inflação do período)** (Grifo nosso)³⁵

Diante de tais julgados, diversos tribunais trabalhistas, adotaram a mesma *ratio decidendi* para os créditos trabalhistas, notadamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), como exemplifica o recurso de revista em que suscitado o incidente plenário de inconstitucionalidade, ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, julgado em 04/08/2015, declarando a inconstitucionalidade do art. 39, *caput*,

³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 4357. Acórdão de 14/03/2013 publicado em 26/09/2014. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=262782784&ext=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

³⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 870.947, Tema 810 da Repercussão Geral. Acórdão de 20/09/2017, publicado em 20/11/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=313307256&tipoApp=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 4357. Acórdão de 14/03/2013 publicado em 26/09/2014, p. 4-5. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=262782784&ext=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

da Lei 8.177/91, quanto à expressão “equivalentes à TRD”.³⁶ O uso do IPCA-E na Justiça do Trabalho ensejou o deferimento de inúmeras liminares em reclamações, - geralmente deferidas pelos Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes (que haviam restado vencidos na ADI 4357) – mas ao final cassadas pelos respectivos colegiados.³⁷

O exemplo mais notório foi a Reclamação (Rcl) nº 22.012, na qual o Min. Toffoli deferiu liminar em 14/10/2015 para suspender os efeitos de decisão do TST (nos mesmos autos 0000479-60.2011.5.04.0231) que determinava a alteração da “tabela única” de atualização, editada pelo CSJT, de TR para IPCA-E. A maioria da 2ª Turma do STF (Ministros Fachin, Lewandowski e Celso de Mello), vencidos os Ministros Toffoli e Gilmar Mendes, julgou *improcedente* a reclamação porque a inconstitucionalidade da TR na correção monetária de débitos trabalhistas “não foi objeto de deliberação... no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 4.357/DF e 4.425/DF, *não possuindo, portanto, a aderência estrita com os arestos tidos por desrespeitados*”. No entanto, a 2ª Turma deixou claro que, ainda assim, “o decisum ora impugnado está em consonância com a ratio decidendi da orientação jurisprudencial desta Suprema Corte.”³⁸

Em fins de 2017 sobreveio a chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que reiterou o uso da TR para a correção dos débitos e depósitos judiciais trabalhistas - agora no próprio corpo da CLT (alterando os art. 879, § 7º, e 899, § 4º, da mesma) – e, logo a seguir, foram ajuizadas as ações objeto deste estudo. Para o Supremo Tribunal Federal, houve unanimidade quanto à inconstitucionalidade da TR no contexto de dívidas trabalhistas e respectivos depósitos judiciais – até mesmo o Relator, Ministro Gilmar Mendes, sabedor da posição da maioria, aderiu à TR.

O imbróglio neste caso, entretanto, não estava na inconstitucionalidade da TR, mas sim no índice que a subsistiria, afetando **todos** os processos trabalhistas no país, com um impacto econômico bilionário. A Corte se dividiu. Na sessão de 26/08, votou apenas o relator, propondo solução além do próprio

³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, acórdão de 04/08/2015, publicado em 14/08 de 2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2012&numProclnt=118578&dtaPublicacaoStr=14/08/2015%2007:00:00&nia=6426501>. Acesso em 30 dez. 2020.

³⁷ A questão foi tratada com mais profundidade em PRITSCH, Cesar Zucatti. O uso elástico da reclamação ao STF e o problema da correção monetária nas ações trabalhistas, antes e depois da reforma trabalhista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 70, p. 206-233, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/146932>. Acesso em 30 dez. 2020.

³⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 22.012. Acórdão de 05/12/2017, Publicado em 27/02/2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=313753688&ext=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

pedido, substituindo a TR, considerada nociva para o direito de propriedade do credor, pela SELIC, com o descarte dos juros legais moratórios trabalhistas. Na sessão de 27/08, os Ministros Alexandre de Moraes, Barroso e Carmen Lúcia lhe acompanharam, enquanto que os Ministros Fachin, Rosa Weber, Lewandowski e Marco Aurélio votaram pela substituição pelo IPCA-E, nos moldes que o TST já vinha praticando – empatando a votação e ensejando um suspense digno de *thriller* cinematográfico. Na última sessão antes do recesso, todavia, votaram com o relator os Ministros Dias Toffoli e Nunes Marques, desempatando em favor do uso da SELIC e derrogação reflexa dos juros legais trabalhistas.³⁹

3.2.3 *Contrações e impacto retórico*

Em que pese ainda não publicado o respectivo acórdão, foram disponibilizados no *site* Consultor Jurídico (CONJUR) os votos escritos do Relator, Ministro Gilmar Mendes⁴⁰ e do Ministro Dias Toffoli⁴¹ (que ainda podem ser alterados até a publicação do acórdão) bem como foram resumidos todos os votos oralmente, pelos próprios Ministros, com transmissão pela TV Justiça, nos dias 26 e 27/08/2020 (os oito primeiros votos) e 18/12/2020 (votos dos Ministros Dias Toffoli e Nunes Marques, bem como a proclamação do resultado).⁴² Nos deteremos na análise do voto do relator,⁴³ acolhido pela maioria.

Em um voto de 59 laudas, o Relator enfrenta, inicialmente, temas preliminares, como a legitimidade das entidades para a propositura de ações de controle concentrado, e a efetiva existência de controvérsia constitucional sobre os dispositivos em tela (p. 1-10). Na *dispositio* da parte principal do voto, destinada ao mérito, inicia com a apresentação das teses antagônicas, mas dedicando mais espaço e uma linguagem mais fluida e persuasiva à tese do “bloco normativo” de atualização e juros (p. 10). A escolha de linguagem e ênfase mais favorável a uma das teses insinua, de antemão, que esta será sua conclusão, buscando colocar a audiência em uma posição simpática - ou

³⁹ TV JUSTIÇA. Sessões plenárias do Supremo Tribunal Federal dos dias 26/08/2020, 27/08/2020 e 18/12/2020. Disponíveis, respectivamente, em <https://www.youtube.com/watch?v=OQ197wRn1H8>, <https://www.youtube.com/watch?v=sEnUtMEM2sQ> e <https://youtu.be/6E7mXu0SIEA?t=966>. Acesso em 30 dez. 2020.

⁴⁰ MENDES, Gilmar. Voto na ADC 58 (não publicado). Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/voto-gilmar-acoes-correcao-trabalhista.pdf>. Acesso em 30 dez. 2020.

⁴¹ TOFFOLI, Dias. Voto na ADC 58 (não publicado). Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/toffoli-voto-vista-dividas-trabalhistas.pdf>. Acesso em 30 dez. 2020.

⁴² TV JUSTIÇA. Sessões plenárias do Supremo Tribunal Federal dos dias 26/08/2020, 27/08/2020 e 18/12/2020. Disponíveis, respectivamente, em <https://www.youtube.com/watch?v=OQ197wRn1H8>, <https://www.youtube.com/watch?v=sEnUtMEM2sQ> e <https://youtu.be/6E7mXu0SIEA?t=966>. Acesso em 30 dez. 2020.

⁴³ MENDES, Gilmar. Voto na ADC 58 (não publicado). Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/voto-gilmar-acoes-correcao-trabalhista.pdf>. Acesso em 30 dez. 2020.

ao menos neutra - em relação a tal argumento “inovador” (ou “heterodoxo”, termo usualmente utilizado pelo Ministro), talvez antevendo a natural resistência da comunidade jurídica, ante a tradicional distinção conceitual, funcional e normativa entre juros e atualização monetária. Em contraste, a apresentação da tese contrária é mais lacônica, incompleta, quase incompreensível, omitindo o principal argumento - de que o STF estaria vinculado por seus próprios precedentes a aplicar a mesma solução da ADI 4357 e do Tema 810 da Repercussão Geral (p. 10).

Seu voto, então, adentra em 17 laudas sobre “o histórico inflacionário brasileiro, a Constituição de 1988 e a política de desindexação da economia” (p. 11-17). Talvez a longa exposição histórica se tenha dado para demonstrar o conhecimento e erudição do autor, construindo seu *ethos* discursivo através da percepção de *phronesis* – prudência, razão e conhecimento práticos. Ou, possivelmente, para apelar à memória do auditório – já que muitos viveram a luta contra a espiral hiperinflacionária, nos anos 80 e início dos 90 – buscando sua *integração* fazendo o leitor se sentir parte, afetivamente, da questão, estabelecendo vínculo e identidade – portanto, trabalhando a persuasão tanto pela credibilidade do orador (*ethos*) quanto pela emoção do auditório (*pathos*).

Trata-se, ainda, de uma maneira de desarmar o auditório, prepará-lo para aceitar a ideia - à primeira vista, antipática – de imolar os tradicionais juros legais trabalhistas de 12% ao ano, como parte de um sacrifício insinuado como necessário para salvar a economia. Em outras palavras, seria necessário sacrificar uma atualização efetiva e juros moratórios, substituindo-os por uma amálgama de juros e atualização determinados por fontes governamentais, atualmente irrisórios. Tal sugestão é ainda cumulada com outra insinuação, ligando a atualização monetária, *ad terrorem*, ao caos hiperinflacionário vivenciado na década de 80.

Ao contrário do sistema americano, no sistema brasileiro, o voto do relator é geralmente circulado entre os pares antes da sessão de julgamento, razão pela qual o primeiro auditório que o Ministro Gilmar Mendes pretendia persuadir eram seus pares. Considerando que a argumentação deve estar harmônica com as crenças do auditório (*identificação*, desdobramento do *ethos*), presume-se que o Relator levou em conta que vários Ministros são afeitos à análise econômica do Direito e sensíveis a argumentos econômicos. Sua construção de seu argumento foi evidentemente eficaz entre seus pares, já que sobreveio um placar de 6 votos a 4 para um resultado ainda melhor (segundo o viés econômico defendido pelo Relator) do que a mera declaração da constitucionalidade da TR (que não afetaria os juros de 12% ao ano).

A seguir, o Ministro Gilmar Mendes discute “a jurisprudência do STF sobre a TR” (p. 27-37). Alguém poderia se perguntar qual a utilidade de dedicar 10 laudas precipuamente para mostrar que tais julgados rejeitavam a TR

apenas “em determinadas situações” (p. 27), diversas das situações de créditos trabalhistas, quando ao final concede que “o entendimento majoritário da Corte tem indicado ou sinalizado a impossibilidade de utilização da TR como índice de correção monetária” (p. 38), aderindo ao mesmo. Sob um primeiro olhar, poderíamos pensar que a única intenção do Relator seria resguardar o seu *ethos*, evitando contradizer frontalmente o que sustentara monocraticamente em 27/06/2020, quando deferira liminar para suspender o “julgamento de todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolvam a aplicação dos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91”.⁴⁴ Em tal decisão monocrática, para fundamentar o *fumus boni juris*, sustentou haver *distinguishing* em relação ao Tema 810:

[...] a *especificidade dos débitos trabalhistas*, em que pese a existência de princípios como hipossuficiência do trabalhador, *a meu sentir, teria o condão de estabelecer uma distinção* que aparta o caso concreto da controvérsia tratada no Tema 810, tornando inviável apenas se considerar débito trabalhista como “relação jurídica não tributária”.⁴⁵

No entanto, a principal intenção não parece ser evitar a contradição com suas próprias afirmações anteriores quanto à TR, mas sim, dado que estaria vencido nesta parte, persuadir a audiência de que haveria situação distinta em tais julgados a ponto de não se aplicar a mesma consequência jurídica – a substituição da TR pelo IPCA-E - no contexto trabalhista.

O Relator ironiza a aplicação, pelo TST, da *ratio* dos precedentes exarados pelo STF num contexto de Fazenda Pública num contexto de crédito trabalhista. Diz que “que o TST realizou uma verdadeira interpretação autêntica da jurisprudência do STF” (p. 27). “Interpretação autêntica” geralmente indica a interpretação efetuada pelo próprio legislador através de uma lei subsequente, que esclareça algum dispositivo de lei anterior – ou, conotativamente, uma corte reinterpretando a sua própria jurisprudência. Assim, tal associação visa

⁴⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58. Decisão liminar de 27/06/2020, publicada em 01/07/2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343616097&ext=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

⁴⁵ Idem. Tal decisão constituiu um grande choque para os tribunais e advogados trabalhistas, já que, se seguida literalmente, suspenderia todos os processos trabalhistas no país. Ver, e.g. PRITSCH, Cesar Zucatti. ADC 58 e suspensão de ações trabalhistas. *Consultor Jurídico (CONJUR)*, 6 jul. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-06/cesar-pritsch-adc-58-suspensao-acoes-trabalhistas>. Acesso em 30 dez. 2020. GASPARG, Danilo Gonçalves; FERNANDEZ, Leandro. ADC 58: Lockdown na Justiça do Trabalho? *Instituto Trabalho em Debate*, 28 jun. 2020. Disponível em <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/adc-58-lockdown-na-justica-do-trabalho>. Acesso em 30 dez. 2020.

atingir o *ethos* do TST, implicando que este estaria **usurpando** função que não seria sua. No entanto, a premissa que ampara tal insinuação está equivocada, já que a doutrina estrangeira e pátria é unânime no sentido de que a atividade hermenêutica do julgador abrange a interpretação tanto de texto legislado quanto de direito precedencial, o mesmo decorrendo do sistema maturado pelo CPC 2015.⁴⁶ Negar a possibilidade de o juiz natural do novo caso interpretar o precedente que aplica seria, ao mesmo tempo, negar a hermenêutica e independência funcional, assim como negar a própria eficácia precedencial da *ratio* das decisões de controle concentrado de constitucionalidade a casos suficientemente similares (art. 927, I, do CPC), restringindo estes à eficácia *erga omnes* daquilo que expresso no dispositivo da decisão. Trata-se de *logos* não íntegro, por **deslocamento de responsabilidade**, negando que o TST tenha uma atribuição que, juridicamente, possui.

Em relação aos “precedentes envolvendo a utilização da TR na correção de débitos da Fazenda Pública” (p. 29-34), 4.357, e RE 870.947 – tema 810 -, busca distinguir em relação à situação trabalhista, dizendo que tais precedentes, na realidade, se referiam a uma situação específica para a dívidas “da Fazenda Pública, critério esse diferente – e bem menos vantajoso – daquele utilizado para a correção das dívidas dos administrados, favorecendo indevidamente a Administração”. Aqui, trata-se de **deformação no sentido** (ou **ilusão de verdade**), já que na realidade, a falta de isonomia se referia à divergência de tratamento quanto aos **juros**, que não podem ser fundidos com instituto diverso, da **correção monetária** – para a qual o problema **não era de isonomia**, mas de “capturar a variação de preços da economia, sendo [a TR] inidônea a promover os fins a que se destina”, tendo “como escopo preservar o poder aquisitivo da moeda diante da sua desvalorização nominal provocada pela inflação”, sob pena de violar “o direito fundamental de propriedade (CRFB, art. 5º, XXII)”⁴⁷ Aliás, nos trechos das ementas de tais arestos transcritos pelo próprio Relator (p. 31-32), a questão da isonomia diz respeito aos juros, não à atualização.

⁴⁶ Ver, em geral, CROSS, Rupert; HARRIS, J. W. *Precedent in English Law* (1961). 4 ed., Oxford University Press, 1991; BANKOWSKI, Zenon; MACCORMICK, D. Neil; MARSHALL, Geoffrey. *Precedent in the United Kingdom*. In: *Interpreting Precedents*. Oxfordshire: Routledge, 2016; MITIDIERO, Daniel. *Precedentes: da persuasão à vinculação* (2015). São Paulo: Ed. RT, 3ª ed. revista e ampliada, 2018; ZANETI JUNIOR, Hermes. *O valor vinculante dos precedentes: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes* (2015). 4ª ed. rev. e atual, Salvador: JusPodivm, 2019; e CRAMER, Ronaldo. *Precedentes judiciais: teoria e dinâmica*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2016; PRITSCH, Cesar. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

⁴⁷ Conforme exemplifica a literalidade da ementa, no Tema 810, mas inexistente dúvida quanto a ratiões separadas quanto a juros e quanto à correção monetária, no corpo do acórdão. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 870.947, Tema 810 da Repercussão Geral. Acórdão de 20/09/2017, publicado em 20/11/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=313307256&tipoApp=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

Adiante (p. 33), o Relator, sem qualquer justificativa (portanto falha de integridade discursiva por **recusa de justificação**), reitera a lacônica afirmação exarada na liminar de 27/06/2020,⁴⁸ de que

A especificidade dos débitos trabalhistas, em que pese a existência de princípios como hipossuficiência do trabalhador, *a meu sentir, teria o condão de estabelecer uma distinção clara* que aparta as ações diretas em julgamento da controvérsia tratada nos precedentes envolvendo.

No entanto, se o fundamento determinante extraído de tais decisões, utilizado como base para o reconhecimento de sua inconstitucionalidade por violação do direito de propriedade, foi porque a TR é

5. [...] incapaz de preservar o valor real do crédito de que é titular o cidadão. É que a inflação, fenômeno tipicamente econômico-monetário, mostra-se **insuscetível de captação apriorística (ex ante)**, de modo que o meio **escolhido pelo legislador constituinte (remuneração da caderneta de poupança) é inidôneo** a promover o fim a que se destina (traduzir a inflação do período) [...] (Grifo nosso)⁴⁹

Então, o fato de o contexto de tal crédito ser perante a Fazenda Pública ou perante um devedor trabalhista (que, aliás, também pode ser a Fazenda Pública) é absolutamente irrelevante. Tivemos oportunidade de nos pronunciar sobre o tema no artigo intitulado “Correção monetária de débitos trabalhistas: análise da recente decisão monocrática do STF - ARE 1.247.402”, estudo citado no voto do Ministro Edson Fachin nesta ADC 58, em 27/08/2020.⁵⁰

Finalmente, chama a atenção que, na conclusão (p. 52-57), o Relator milita contra a própria *ratio* que declara estar observando – declarando a inconstitucionalidade da TR por afronta à garantia de propriedade - colocando

⁴⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58. Decisão liminar de 27/06/2020, publicada em 01/07/2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343616097&ext=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

⁴⁹ Conforme literalidade do decidido no acórdão de 14/03/2013 na ADI 4357, e.g. na ementa, item 5 da ementa. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 4357. Acórdão de 14/03/2013 publicado em 26/09/2014. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=262782784&ext=.pdf>. Acesso em 30 dez 2020.

⁵⁰ PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. Correção monetária de débitos trabalhistas: análise da recente decisão monocrática do STF - ARE 1.247.402. Revista Migalhas, 6 de março de 2020. Disponível em: www.migalhas.com.br/depeso/321322/correcao-monetaria-de-debitos-trabalhistas-analise-da-recente-decisao-monocratica-do-STF-are-1247402. Acesso em 30 dez. 2020.

o credor trabalhista - destinatário de tal garantia, em situação muito pior que a anterior. Como dissemos acima, trata-se de grave falha de integridade discursiva, a chamada **ilusão de coerência** (firmar argumentos contraditórios com outros atos de fala, no caso, com a declarada intenção de proteger a garantia constitucional de propriedade do credor) e, talvez, **recusa de justificação** (afirmação quanto à eliminação dos juros trabalhistas insuficientemente justificada, à vista do embasamento na proteção à garantia de propriedade e da ausência de pedido quanto à constitucionalidade dos juros legais trabalhistas).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O milenar estudo da retórica nos propicia poderosas ferramentas de análise e construção do argumento jurídico. Apresentamos aqui alguns conceitos relativos à persuasão retórica pelo *ethos*, em seu momento discursivo, abordando ainda a análise de seus fatores do ponto de vista clássico e contemporâneo, bem como suas relações com outras provas retóricas, o *logos* e o *pathos*. Após, analisamos seu desdobramento em decisões judiciais, notadamente o recente julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da complexa questão da atualização monetária trabalhista, de elevado ônus argumentativo, à vista de precedentes da corte que sinalizavam vetor contrário ao que acabou sendo adotado pela maioria da Corte. Examinamos algumas das falhas de integridade discursiva apresentadas, que, embora pareçam não ter afetado o auditório imediato (cinco outros Ministros foram persuadidos pela inusitada solução proposta pelo Relator) – causaram espanto na comunidade jurídica. Em que pese o Supremo Tribunal Federal exercer a natural autoridade de corte de vértice, ainda assim não pode ser desprezada a necessidade de uma positiva percepção de seu *ethos*, para legitimidade e credibilidade de todo Judiciário. Quiçá ainda haja oportunidade para esclarecimentos ou correções, até a publicação oficial do acórdão, ou em sede de embargos de declaração, dada a importância e impacto da temática.

REFERÊNCIAS

ADEODATO, João Maurício Leitão. Tópica, argumentação e Direito dogmaticamente organizado. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 10, n. 2, p. 128-137, 2018.

ARAÚJO, Carlos Henrique Teixeira. **Textos motivadores do ENEM da FUVEST e do Mackenzie**: uma análise retórica das propostas de redação. 2020. Dissertação (Mestrado em Letras) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/4403/5/Carlos%20Henrique%20Teixeira%20de%20Ara%C3%BAJo.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2020.

ARISTÓTELES. **Aristotle on rhetoric**: a theory of civic discourse. (George A. Kennedy ed. & trans.). Oxford: Oxford University Press, 1991.

ARISTÓTELES. **Retórica**. 2. ed. Lisboa: Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa, Imprensa Nacional-Casa da Moeda, 2005.

ARISTÓTELES. **Rhétorique**. Trad. M. Dufour. Paris: Les Belles-lettres, 1967.

BANKOWSKI, Zenon; MACCORMICK, D. Neil; MARSHALL, Geoffrey. Precedent in the United Kingdom. *In*: MACCORMICK, Neil; SUMMERS, Robert S. **Interpreting precedents**. Oxfordshire: Routledge, 2016.

BEN-ZE'EV, Aaron. The thing called emotion. *In*: GOLDIE (Ed.). **The Oxford handbook of philosophy of emotion**. 1. ed. Oxford: Oxford University Press, 2013. p.41-62.

BRASIL. **Lei nº 8.177, de 1 de março de 1991**. Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8177.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 58**. Andamento processual. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5526245>. Acesso em: 30 dez 2020.

CAMBI, Eduardo. Caráter probatório da conduta (processual) das partes. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 201, p. 59-100, nov. 2011.

CAMPBELL, Karlyn Kohrs; HUXMAN Susan Schultz; BURKHOLDER, Thomas R. **Atos de Retórica**: para pensar, falar e escrever criticamente. Tradutor Marilene Santana dos Santos Garcia. São Paulo: Cengage Learning, 2015.

CHRISTMANN, Ursula; SCHREIER, Margrit; GROEBEN, Norbert. War das Absicht? Indikatoren subjektiver Intentionalitätszustände bei der ethischen Bewertung von Argumentationsbeiträgen. **Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik**, v. 26, n.1, Springer, p. 70-113, mar. 1996. Disponível em: <https://pt.booksc.eu/book/70180623/6144a0>. Acesso em: 20 set. 2021.

CRAMER, Ronaldo. **Precedentes judiciais**: teoria e dinâmica. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2016.

CROSS, Rupert; HARRIS, J. W. **Precedent in English Law**. 4. ed., Oxford University Press, 1991.

DUCROT, Oswald. **El decir y lo Dicho**. Tradução espanhola Sara Vassallo. Buenos Aires: Hachete, 1984.

EGGS, Ekkehard. Ethos aristotélico, convicção e pragmática moderna. *In*: AMOSSY, R. (org.). **Imagens de si no discurso**: a construção do ethos. Tradutor Dilson Ferreira da Cruz, Fabiana Komesu e Sírío Possenti. São Paulo: Contexto, 2016, p.29-56.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court. **United States v. Virginia**, 518 U.S. 515, 567, 1996. (Scalia, J., *dissenting*). Disponível em: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/518/515/>. Acesso em 30 dez. 2020.

FORZA, Antonio; MENEGON, Giulia; RUMIATI, **Rino**. **Il giudice emotivo**: la decisione tra ragione ed emozione. Bologna: Il mulino, 2017.

FROST, Michael. Ethos, Pathos and Legal Audience. *In*: FROST, Michael. **Introduction to classical legal rhetoric**. Londres: Routledge, 2017.

FROST, Michael. Justice Scalia's Rhetoric of Dissent: A Greco-Roman Analysis of Scalia's Advocacy in the VMI Case. **Kentucky Law Journal**, v. 91, n. 1, p. 167-204, 2002-2003. Disponível em: <https://heionline.org/>. Acesso em: 30 dez. 2020.

GALINARI, Melliandro Mendes. Logos, ethos e pathos: "três lados" de uma mesma moeda. **Alfa**: Revista de Linguística, São José do Rio Preto, v. 58, n. 2, p. 257-286, 2014.

GALINARI, Melliandro Mendes. Sobre Ethos e AD: tour teórico, críticas, terminologias. **DELTA**: Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada, São Paulo, v.28, n.1, p.51-68, 2012.

GASPAR, Danilo Gonçalves; FERNANDEZ, Leandro. ADC 58: Lockdown na Justiça do Trabalho? **Instituto Trabalho em Debate**, 28 jun. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/adc-58-lockdown-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 30 dez. 2020.

MAINGUENEAU, Dominique. A propósito do Ethos. Tradução de Luciana Salgado. *In*: MOTTA, Ana Raquel; SALGADO, Luciana (org.) **Ethos discursivo**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2015. p.11-29.

MARONEY, Terry A. Judges and their emotions. **Northern Ireland Legal Quarterly**, v. 64, n. 1, p. 11-24, 2013.

MITIDIERO, Daniel. **Cortes Superiores e Cortes Supremas**: Do controle à interpretação, da jurisprudência ao precedente. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MITIDIERO. **Precedentes**: da persuasão à vinculação. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

PRITSCH, Cesar Zucatti. ADC 58 e suspensão de ações trabalhistas. **Consultor Jurídico (CONJUR)**, 6 jul. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-06/cesar-pritsch-adc-58-suspensao-aco-es-trabalhistas>. Acesso em: 30 dez. 2020.

PRITSCH, Cesar. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

PRITSCH, Cesar Zucatti. O uso elástico da reclamação ao STF e o problema da correção monetária nas ações trabalhistas, antes e depois da reforma trabalhista. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 70, p. 206-233, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/146932>. Acesso em: 30 dez. 2020.

PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. Correção monetária de débitos trabalhistas: análise da recente decisão monocrática do STF - ARE 1.247.402. **Revista Migalhas**, 6 mar. 2020. Disponível em: www.migalhas.com.br/depeso/321322/correcao-monetaria-de-debitos-trabalhistas-analise-da-recente-decisao-monocratica-do-stf-are-1247402. Acesso em: 30 dez. 2020.

RODRÍGUEZ, Víctor Gabriel. **Argumentação jurídica**: técnicas de persuasão e lógica informal. 4. Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

SCARPARO, Eduardo (org.). **Ensaio de retórica forense**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. *E-book*.

SCHARFFS, Brett G. The Character of Legal Reasoning. **Washington & Lee Law Review**, v. 61, p. 733 e ss., 2004,

ZANETI JUNIOR, Hermes. **O valor vinculante dos precedentes**: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes. 4. ed. rev. e atual, Salvador: JusPodivm, 2019.

ACÓRDÃOS

Processo n. 0020372-80.2019.5.04.0029 ROT

EMENTA: AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS EM NÚMERO INFERIOR AO PERCENTUAL LEGAL. Não tendo sido observado o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 quanto à contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, subsiste a multa imposta pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e a sentença de improcedência da ação anulatória de auto de infração.

[...]

1.2 AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DEFICIENTES FÍSICOS E REABILITADOS. MULTA.

A recorrente não se conforma com a improcedência da ação anulatória, alegando que analisando-se a questão sob a ótica material-probatória, o Auto de Infração nº [...] deveria, sim, ter sido julgado insubsistente pelo sentenciante, uma vez que não há que se cogitar em inobservância ao art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213, de 24.7.1991. Assevera que sempre cumpriu suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais tempestivamente ao longo de toda a sua existência. Destaca que, apesar do quadro econômico nacional e mundial adverso, não foram poupados esforços para que as suas obrigações, notadamente as de natureza trabalhista, fossem sempre honradas. Menciona que sempre procurou de todas as formas preencher as vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, quando da vacância das mesmas. Todavia, se tal não foi possível em conformidade com o preceituado na lei, deve-se aos seguintes fatos: as demissões evidenciadas em relação à recorrente não decorreram todas de forma injustificada, tendo havido 7 (sete) pedidos de demissão, 1 (uma) aplicação de justa causa e 1 (um) falecimento; houve 14 (quatorze) desligamentos em virtude da finalização do programa de aprendizagem PCD. No entanto, informa que 33 novos colaboradores com enquadramento PCD foram contratados no mesmo período. Além disso, esclarece que está tentando contratar pessoas com deficiência e/ou reabilitados, porém, não há mão de obra no mercado, razão pela qual não pode ser penalizada por algo de que não teve culpa, distintamente do mencionado na decisão *a quo*. Afirma que não é sequer razoável que seja responsabilizada por não contratar pessoas com deficiência e/ou reabilitados por falta de candidatos ou por negativa destes em se assumirem as vagas disponibilizadas. Em razão disso, requer a declaração de nulidade do ato administrativo sancionador (lavratura do auto de infração), e, por conseguinte, a insubsistência e nulidade do Auto de Infração nº [...], com a consequente reforma da lavra. Requer seja determinada a restituição do valor pago por ela, a título de multa (R\$ 45.339,39), devidamente atualizado, sob pena de enriquecimento ilícito do recorrido. Sucessivamente, requer que o valor fixado a título de multa (imposição da penalidade pecuniária) seja

revisto e reduzido, pois exacerbado e em desacordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

Examino.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados2%;

II – de 201 a 5003%;

III – de 501 a 1.0004%;

IV – de 1.001 em diante5%.

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho encontra, ainda, suporte no artigo 3º, IV, da Constituição ao destacar como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, “*sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*”. Ainda, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada à Constituição por meio do Decreto 6.949/2009, tendo sido instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) contendo um capítulo sobre o direito ao trabalho do portador de deficiência, especificando:

[...]

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Assim, decorre de imperativo legal a inclusão do percentual mínimo de empregados com deficiência nos estabelecimentos de direito público ou privado.

No caso, consta no auto de infração (ID. E434bf1 – Pág. 1):

Em fiscalização na empresa supracitada, a partir da análise de documentação apresentada pela empresa em 20 de agosto de 2018, (CAGED, laudos médicos e formulários, preenchidos pela empresa), constatou-se o que segue: A empresa, embora estivesse com a reserva legal para pessoas com deficiência ou reabilitadas incompleta, despediu imotivadamente 26 – vinte e seis empregados com deficiência ou reabilitados, sem a devida contratação anterior de substituto em condição semelhante. Esta atitude não só descumpriu o disposto no Art. 93, § 1º, da Lei nº

8.213/91, mas também contribuiu para o aumento do déficit de cumprimento da cota, quando das demissões. Encontra-se no momento com a cota de pessoas com deficiência incompleta. Os empregados com deficiência prejudicados são os listados em pesquisa anexa, onde estão marcados os empregados demitidos sem justa causa.

Nos termos das próprias razões recursais, é fato incontroverso que a autora não possuía, na data da autuação, o percentual mínimo de portadores de deficiência, ou reabilitados pela Previdência Social, em seu quadro de empregados, em flagrante violação ao dispositivo acima transcrito.

Sobre a inviabilidade de cumprimento da lei por ausência de candidatos para o preenchimento de vagas, reitero o entendimento consignado na origem, pois bem apreciado de acordo com a realidade que se apresenta:

*“Assim, para que a dispensa seja considerada válida, a empresa deverá contratar **previamente** um substituto, ou comprovar que a dispensa não prejudica o sistema de cota imposto pela Lei nº 8.213/91 (art. 93, caput).*

*Estabelecidas tais premissas, e adentrando a solução objetiva da questão, o primeiro tópico a ser abordado diz respeito à **intempestividade** da defesa administrativa apresentada pela empresa. Observe-se que a empresa foi autuada em 26/09/2018 (fls. 194-197) e cientificada em 19/11/2018 (fl. 198), de modo que possuía prazo no decêndio legal para apresentação de defesa tempestivamente até 30/11/2018, nos termos do artigo 28, §3º, da Portaria MTE nº 854/2015. Todavia, veio a fazê-lo somente em 03/12/2018 (vide protocolo, fl. 200), do que resultou seu não conhecimento, conforme artigo 29, §9º, da citada Portaria. Não se cogita, assim, em violação aos princípios do contraditório e ampla defesa na esfera administrativa.*

Noutra face, importante destacar que a lavratura do auto de infração nº [...] decorre da regra de direito prevista no artigo 628 da CLT, a qual dispõe que concluindo o Auditor-Fiscal pela existência de violação de preceito legal, deve ser lavrado auto de infração sob pena de responsabilidade administrativa. No mesmo sentido o artigo 18 do Decreto nº 4.552/02 que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho.

*Ademais, a lavratura do auto de infração nº [...] foi acompanhada pelo rol dos 26 (vinte e seis) **empregados** (e não colaboradores) despedidos, com o respectivo motivo, sem que houvesse qualquer menção àquelas extinções contratuais invocadas na defesa (sete pedidos de demissão,*

uma justa causa e um falecimento). Repisa-se: tais extinções contratuais não foram levadas em consideração para a perfectibilização do ato administrativo, como, aliás, resta bem esclarecido à fl. 180 destes autos eletrônicos.

Ademais, a despeito da mencionada contratação de 33 (trinta e três) trabalhadores PCD pela autora, fato sem dúvida meritório, isso não invalida a atuação, porque no momento da despedida daqueles 26 (vinte e seis) empregados elencados no auto de infração (fls. 196-197), a empregadora não tinha preliminarmente providenciado no substituto de condição semelhante, nos moldes legais, em descompasso, portanto, com o comando do § 1º do artigo 93 da Lei nº 8213/1991.

Tal constatação, que é o cerne da questão, resta evidente das próprias palavras da autora (fl. 12), no sentido de que “tentou de todas as maneiras contratar pessoas com deficiência e/ou reabilitados e que só não o fez por não haver mão de obra disponível ou falta de interessados”.

Não resta dúvida, assim, de que efetivamente ocorreu a violação do dispositivo legal que desafiou a atuação administrativa da Delegacia Regional do Trabalho.

Assim, decorre de imperativo legal a inclusão do percentual mínimo de empregados com deficiência nos estabelecimentos de direito público ou privado, situação inobservada pela empresa autora.

Não se pode deixar de referir, ainda, que a autora não demonstrou que efetivamente tenha esgotado as tentativas de preenchimento de vagas, não se desincumbindo de seu encargo probatório, nos termos dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC. Sobre a matéria, invocam-se as seguintes decisões de nosso Regional:

[...]

Cumpra lembrar, aqui, que o empregador não se libera do encargo legal previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 pela mera oferta de vagas a deficientes e reabilitados por meio da simples publicação de avisos de vagas de emprego em meios de comunicação ou com a remessa de correspondências a entidades de defesa de portadores de deficiência.

Válido, destarte, o auto de infração lavrado sob o nº [...] e, conseqüentemente, a sanção imposta.” – ID. F7b13d2 – Págs. 6 e 7. Grifos no original.

Concluo, assim, que a autora não demonstrou que efetivamente tenha esgotado as tentativas de preenchimento de vagas, não se desincumbindo de seu cargo, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Sobre a matéria, destaco ementas de julgados deste C. Tribunal:

AÇÃO ANULATÓRIA. DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI 8.213/91.

CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PREVIDENCIÁRIOS INFERIOR AO PATAMAR LEGAL. A ordem jurídica brasileira confere inequívoca relevância à efetivação dos direitos das pessoas com deficiência. Às empresas de médio e grande porte a lei impõe o dever de viabilizar a inserção de pessoas com deficiência e reabilitados previdenciários no mercado de trabalho (art. 93 da Lei 8.213/91). Essa obrigação, por sua relevância social, não se restringe ao simples oferecimento dos postos de trabalho, cabendo ao empreendimento a efetiva adoção de medidas a fim de garantir o cumprimento do preceito legal. No caso, não há prova de que a requerente tenha adotado todos os esforços possíveis para cumprir o patamar de empregados reabilitados ou portadores de deficiência previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, não se cogitando de nulidade do auto de infração lavrado pelo órgão fiscalizatório. ACÓRDÃO (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 05/10/2017, Desembargador Joao Paulo Lucena – Relator. Participam do julgamento: Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper, Desembargador Luiz Alberto de Vargas)

AUTO DE INFRAÇÃO. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. APLICABILIDADE DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. Não comprovada a contratação de pessoas portadoras de deficiência, nos termos do art. 93 da Lei 8.213/91, afasta-se a nulidade do auto de infração lavrado pela autoridade administrativa competente (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO/REENEC, em 27/03/2014, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Juraci Galvão Júnior, Desembargador Francisco Rossal de Araújo)

Pelos fundamentos expostos, mantenho a integralidade do auto de infração nº [...], e, conseqüentemente, das sanções impostas, não subsistindo também o pedido sucessivo de redução do valor da multa e de dispensa dos honorários sucumbenciais.

Por conseguinte, nego provimento ao recurso ordinário da autora.

Processo n. 0020372-80.2019.5.04.0029 ROT
Gilberto Souza dos Santos – Desembargador-Relator
Publicação em 13/02/2021 – 3ª Turma

Processo n. 0021480-93.2017.5.04.0004 ROT

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. CIPA. DANO MORAL COLETIVO. Vasto acervo probatório a evidenciar o descumprimento de diversas normas pertinentes à saúde e segurança no trabalho. Consubstanciada ofensa a direitos transindividuais. Indenização por dano moral coletivo devida.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. MATÉRIAS REMANESCENTES.

1. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO.

A sentença consigna (D. 9F44acd – Pág. 10):

[...] 7. Indenização por danos morais coletivos.

A ilicitude da conduta da reclamada está demonstrada. Afinal, é incontroverso o descumprimento do dever de treinamento dos membros da CIPA e do dever de elaboração de ordens de serviço específicas ao menos até o ano de 2015. Além disso, ficou demonstrado nos itens 4 e 5 da fundamentação que até hoje não houve o cumprimento integral das obrigações impostas por lei e por normas regulamentares.

O dano moral coletivo é de fácil identificação. Afinal, a falta de treinamento dos membros da CIPA em descumprimento dos regulamentos aplicáveis é medida inegavelmente danosa à saúde e à segurança dos trabalhadores da reclamada. O dano advém tanto (1) do estado de sujeição a perigo vivenciado por um coletivo de trabalhadores que não recebe a proteção que a lei determina, de um lado, quanto (2) das presumíveis violações concretas à saúde e à segurança desse mesmo coletivo de trabalhadores que só se tornaram possíveis por meio da falta de treinamento dos membros da CIPA (do que decorre um imperfeito desempenho dos seus encargos como membros) e da falta de aplicação de ordens de serviço sobre segurança do trabalho na forma da legislação.

Não é demais salientar, ainda, que o desrespeito às normas de segurança do trabalho é matéria básica capaz, inclusive,

de extrapolar o âmbito daquele coletivo de trabalhadores em questão e atingir a sociedade como um todo. Observe-se, guardadas as proporções, a comoção que acomete a sociedade (ainda que não diretamente atingida de forma individual) quando ocorre um acidente de trabalho trágico como o de Brumadinho/MG que ocupou o noticiário no início de 2019.

Em outras palavras: a segurança e a saúde do trabalho são direitos individuais, certamente; coletivos relacionados ao grupo de trabalhadores, com certeza; mas também difusos, na medida em que a Constituição da República Federativa do Brasil elegeu a segurança do trabalho como valor, um bem valioso à sociedade como um todo e que, como tal, deve ser protegido na forma do seu próprio texto e da legislação infraconstitucional.

Importa dizer também que o simples descumprimento da lei é circunstância geradora do dano moral coletivo, sem que para isso precise ser demonstrada a ocorrência de dano efetivo (o que não é o caso, friso, já que o dano foi acima exposto).

Por fim, uma palavra sobre o aspecto pedagógico da condenação.

Ficou demonstrado que a reclamada vinha deliberadamente descumprindo a legislação em análise até que se viu autuada pelo então MTE e abordada pelo Ministério Público do Trabalho em procedimento administrativo.

A condenação há que ser tal que gere na reclamada (e na sua concorrência) a convicção de que será, daqui para a frente, mais barato cumprir a lei do que esperar ser descoberta sonegando direitos para, somente então, movimentar-se no sentido de garantir a segurança de seus empregados. Dito de outra forma: a reclamada e concorrentes devem preferir financeiramente cumprir a lei ao invés de esperar a movimentação custosa do aparato estatal para, somente então, ser obrigada a tanto.

Para que isso ocorra, a condenação deve robusta.

Deve ser levado em conta, ainda, para majorar a condenação, que o descumprimento até 2015 vinha de longa data – para todos os efeitos, nunca a reclamada havia cumprido a legislação objeto da inicial, dado que a defesa reconhece o descumprimento até 2015.

Contudo, não se deve perder de vista que a reclamada, antes do ajuizamento (e após o procedimento administrativo promovido pelo Ministério Público do Trabalho), passou a cumprir parcialmente a legislação ferida, o que demonstra,

ao menos, boa vontade em se adequar ao quadro regulamentar e legal enfrentado.

Tal circunstância diminuiu levemente a necessidade pedagógica envolvida e, com isso, minora a indenização.

A capacidade econômica da reclamada dispensa maiores comentários. Limito-me a pontuar que se trata de empresa com 438 lojas em todo o Brasil e que teve receita bruta em 2017 de R\$ 28,1 bilhões de reais – <https://www.valor.com.br/empresas/5772801/advent-injeta-recursos-na-operacao-do-...>, acesso em 15/03/2019.

O valor do pedido é de R\$ 3.000.000,00, o que representaria 0,0107% do faturamento da reclamada em 2017.

Considero o valor do pedido adequado à dimensão da questão posta.

Note-se:

Se o valor de R\$ 3.000.000,00 for dividido por 5 anos de descumprimento (e o período é muitíssimo superior, mas limito-me ao que seria o marco prescricional aplicável às eventuais obrigações pecuniárias decorrentes da violação da norma), representaria R\$ 50.000,00 por mês de descumprimento. Estimando-se que a reclamada tenha 80 filiais no estado do RS, chegar-se-ia ao valor de R\$ 625,00 por mês por filial de indenização. Tal valor colocaria na casa das dezenas de reais a indenização mensal se fosse dividida pelo número de empregados, certamente.

Assim, ainda que o valor do pedido chame a atenção em um primeiro momento, entendo-o adequados aos superlativos números da reclamada já referidos.

Condeno a reclamada, portanto, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo de R\$ 3.000.000,00, valor a ser revertido ao FAT. Faculta-se ao Ministério Público do Trabalho, na fase de execução, indicar aplicação distinta para o valor ou mesmo sua conversão em outra forma de obrigação capaz de melhor reparar o dano causado pela reclamada, sempre mediante homologação por este Juízo. [...]"

A recorrente impugna a condenação em epígrafe, sob o fundamento de que passou a cumprir as normas regulamentares voluntariamente. Aponta contradição na sentença. Sucessivamente, destaca que a receita bruta não pode ser consideradas para fins de revelar a capacidade econômica, devendo ser observado o lucro. Acrescenta que não “há nos autos prova ou qualquer outro elemento que demonstre a correspondência do valor arbitrado com a

dimensão do dano que a sentença alega ser de responsabilidade da empresa.” Invoca doutrina a corroborar a tese expendida.

Examino por partes.

a) Violação a direitos transindividuais de uma coletividade.

Peço vênia para invocar precedente deste Tribunal, cuja fundamentação bem define os contornos do instituto em análise:

“[...] A positivação do dano moral coletivo surgiu com a promulgação da Lei 8.078/90, que dispõe sobre a defesa do consumidor, cujo art. 81 transborda a relação consumerista, ao assegurar “qualquer interesse coletivo, difuso e individual homogêneo”, enquanto o art. 6º do referido diploma é taxativo, quanto à reparação, dentre outros, dos danos morais coletivos:

“Art. 6.º São direitos básicos do consumidor: [...]

VI – a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos; [...]

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em Juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I – interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II – interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III – interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.”

O balizamento processual para a defesa desta matiz de interesses em sede de jurisdição coletiva encontra guardada na Lei 7.347/85, que regulamenta a ação civil pública.

Carlos Alberto Bittar Filho, ao conceituar o instituto jurídico em comento, preleciona:

“[...] pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo

de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial.” (Pode a coletividade sofrer dano moral? Repertório IOB de Jurisprudência, nº 15/96).

O dano moral coletivo exige, para a sua conformação, a presença dos três suportes fáticos indispensáveis à caracterização do dano moral individual – conduta ilícita, o dano e o nexa causal – além da ofensa ao patrimônio jurídico de uma dada coletividade, ou seja “a ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais identificados no caso concreto, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de tais interesses protegidos pela ordem jurídica” (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo, LTr, 2004, p. 138).

Portanto, não há falar em inadmissibilidade da ocorrência de dano moral coletivo. A indenização por dano moral está prevista na Constituição da República (art. 5º, V), de forma assegurar a defesa de interesses fundamentais de um determinado grupo ou até mesmo da coletividade.

Trazidas essas premissas básicas para a hipótese vertente, no âmbito da reparação do dano moral, inclusive coletivo, há de ser aferida a ilicitude da conduta imputada, além do enquadramento numa das modalidades de bens imateriais juridicamente tutelados e relevantes à coletividade de trabalhadores, com o escopo de definir o liame causal. Para a existência do dano moral coletivo há de ser comprovado que os efeitos decorrentes da conduta ilícita tenham repercutido na órbita subjetiva de algum indivíduo.” (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 29/11/2012, Desembargador Ricardo Tavares Gehling – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Tavares Gehling, Desembargador João Pedro Silvestrin, Juiz Convocado Lenir Heinen)

Isso posto, o dano moral coletivo vem se destacando cada vez mais em nosso cenário jurídico. Remete à lesão na esfera moral da comunidade, isto é, à violação de valores coletivos, atingidos de modo injusto do ponto de vista jurídico.

Nesse sentido, destaca-se a lição de Maurício Godinho Delgado:

“[...] O dano moral coletivo configura-se em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa

humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população.”

(DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed., São Paulo: LTr, 2012, pg. 655).

Com efeito, dano é o prejuízo sofrido por alguém, em consequência da violação de um direito. A teor do disposto no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, assegura-se indenização por dano moral quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. O dano moral, em verdade, atinge bens imateriais quando afeta direitos relacionados à personalidade. É o dano que atinge os sentimentos de alguém, em sua honra, em seu contexto social ou laboral. Costuma-se caracterizar como bens dessa natureza a liberdade, a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem, o nome.

A caracterização do dano moral, contudo, está ligada, geralmente, à ação culposa ou dolosa do agente, à intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do artigo 927 do Código Civil, que assim dispõe, *verbis*: “*Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”.

Necessário se faz que reste comprovada, porém, a responsabilidade do agente, quando se configura a ofensa a um bem juridicamente protegido. Tratando-se de dano moral, tanto na esfera individual quanto na coletiva, a obrigação de indenizar surge quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem que consinta o titular ou sem que o ordenamento jurídico o permita.

No caso vertente, a controvérsia instaurada tem como objetivo a defesa de direitos estritamente coletivos, o que lhes confere o caráter de transindividuais e indivisíveis, por se conectarem à esfera de uma gama de indivíduos, em benefício de uma coletividade, cujos integrantes são ligados por uma relação jurídica base, na esteira do estatuído no artigo 81, II, da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor – CDC):

“Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

[...]

II – interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; [...]”.

Nessa quadra, denota-se que a lesão causada pela parte ré, por adotar uma conduta recalcitrante de descumprimento de normas voltadas à saúde e segurança no trabalho (fato este incontroverso nos autos), conforme o decidido alhures, transcende os atuais empregados, em face dos quais as irregularidades foram perpetradas. Ou seja, os efeitos da conduta ilícita da ré irradiam-se para os atuais e futuros empregados, de forma a consubstanciar ofensa moral à coletividade, inclusive na órbita difusa, ex vi do citado art. 81, inciso I, do CDC.

A respeito da matéria, preleciona Ives Gandra Martins Filho (Processo Coletivo do Trabalho, 2ª ed., LTr, p. 204-5), citado por Valentin Carrion (Comentários à CLT, 26ª ed., Saraiva, p. 640), no sentido de que os interesses coletivos emergem da *“existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada e a parte contrária, origem de procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os seus membros, presentes e futuros, passíveis de determinação”*.

Destarte, conforme sentença proferida, os efeitos deletérios da conduta adotada pela ré atingiram os atuais e os futuros empregados, de sorte a evidenciar manifesta violação a direitos transindividuais de uma coletividade e, por conseguinte, com repercussão social relevante.

A propósito, este Tribunal vem decidindo:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. O contexto probatório dos autos demonstra que a ré descumpriu normas atinentes à segurança do trabalho no seu estabelecimento, inclusive em relação a empregados de empresas terceirizadas que lhe prestam serviço, o que consubstancia violação a direito transindividual correspondente à segurança do meio ambiente de trabalho. Dano moral coletivo configurado. Sentença mantida.”

(TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] ROT, em 27/02/2019, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS TRABALHISTAS. INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS, NORMAS INTERNACIONAIS E DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS PREVISTOS

NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO “IN RE IPSA”. MAJORAÇÃO CABÍVEL 1. A normativa internacional e constitucional, acerca de direitos humanos e fundamentais, não chancela condutas que representem discriminação ou assédio e ofensa à honra e dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido: Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 23), Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem (Organização dos Estados Americanos, 1948, arts. V, XIV e XVII), Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (arts. 17 e 26), Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 7º e 12), Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, arts. 5º, 6º e 11), Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 (preâmbulo e arts. 2º e 4º). 2. Descumprimento sistemático de normas trabalhistas relacionadas à duração de jornada, repousos semanais, pagamento de verbas salariais e rescisórias, constituição tardia da CIPA, dentre outras, que se mostra reprovável considerando a interpretação sistemática da Constituição da República e dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a melhoria das condições sociais do trabalhador e a função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 7º, caput e 170, III e VIII). 3. Dano moral de cunho coletivo e in re ipsa, o qual independe da prova do efetivo prejuízo para justificar a reparação. Conduta da demanda que ultrapassa a esfera individual dos envolvidos e repercute em interesses extrapatrimoniais da coletividade. 4. Infrações potencialmente danosas aos direitos sociais dos trabalhadores envolvidos e prejudiciais aos mecanismos institucionais de proteção ao trabalho que geram dever inequívoco de indenização pelo dano moral coletivo. 5. Indenização majorada.” (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] ROT, em 19/09/2018, Marcelo José Ferlin D’Ambroso)

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Conduta das demandadas que pelo descumprimento de diversas normas pertinentes à saúde e segurança no trabalho, agravado pela ocorrência de grave acidente de trabalho, constitui violação de bem extrapatrimonial, a justificar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo imposta.” (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] ROT, em 13/07/2017, Desembargador George Achutti)

Por derradeiro, a mera alegação de cumprimento das normas que regulamentam a constituição e o funcionamento das Comissões Internas de

Prevenção de Acidentes a partir de determinado momento, à evidência, não tem o alcance pretendido pela recorrente, considerando o seu longo histórico de infringência da legislação que rege a matéria.

Ademais, sequer a tese de cumprimento integral das referidas normas procede. Conforme sentença (ID. 9F44acd – Pág. 9), a partir de 01/07/2017 tem-se o cumprimento dos “**itens 5.32 e seguintes da NR 5 apenas com relação a parte dos estabelecimentos no estado do RS.**” (grifou-se)

Não obstante, esses argumentos não de ser considerados na dosimetria da indenização, o que será objeto de apreciação a seguir.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso.

b) Dosimetria.

É ponto pacífico na jurisprudência e na doutrina que, ao fixar a indenização, o Juiz deve ter em mente alguns critérios, até porque não existe uma fórmula matemática, bem como não existe nenhum método científico preciso para se arbitrar a indenização em cada caso de dano moral.

Para tanto, deve-se atentar à situação das partes, à gravidade da lesão e ao grau de culpa do ofensor.

Nesse sentido, Rui Stoco (*in* Tratado de Responsabilidade Civil, Editora Revista dos Tribunais, 5ª ed. revista, atualizada e ampliada, p. 1030), pondera que a indenização por danos morais deve reparar de maneira proporcional e adequada a intensidade do sofrimento, a gravidade, a natureza e a repercussão da ofensa, além de considerar a capacidade econômica do empregador e as condições da vítima. E, consoante a doutrina e a jurisprudência, não se pode dispensar a observância do grau de reprovabilidade da conduta do agente, a repercussão do fato na esfera do lesado e o caráter profilático, consistente em inibir a repetição do ilícito, além de ser indispensável aferir o grau de participação na totalidade do prejuízo experimentado.

Assim, a indenização a título de danos morais tem, do ponto de vista da vítima, conteúdo reparatório/compensatório, enquanto que, do ponto de vista do devedor, tem caráter de sanção e prevenção.

Especificamente em relação à dosimetria da indenização por dano moral coletivo, Xisto Tiago de Medeiros Neto esclarece (Dano Moral Coletivo, Ed. LTr, 2ª ed., 2007, p. 78-79):

“A quantificação do valor correspondente à reparação do dano moral constitui aspecto dos mais importantes no campo da responsabilidade civil. Representa, com efeito, para o magistrado, à luz do princípio da reparação integral, tarefa que demanda atenção maior, considerando-se que o arbitramento da quantia haverá de atender, necessariamente, em cada situação particular, à natureza

da meta reparatória, espelhada em sua função de compensar o lesado e sancionar o ofensor.”

Dito isso, entendo que o critério estabelecido para a indenização na sentença comporta a devida adequação.

In casu, a situação fática emergente dos autos denota que a violação à dignidade da coletividade dos trabalhadores da empresa [...] Supermercados do Brasil LTDA. permaneceu restrita ao Estado do Rio Grande do Sul.

Nesse contexto, há de ser considerada a gravidade do dano, mas sem olvidar da respectiva extensão e do princípio da razoabilidade, mormente considerando as providências já adotadas por parte da ré, o que é referido na própria sentença.

Em contrapartida, o histórico da reclamada, a quantidade de infrações reiteradamente cometidas e o porte da empresa ré não devem ser relegados a segundo plano.

Diante de todo o exposto, considerado a dupla finalidade do instituto e, à vista dos valores usualmente praticados nesta Justiça em casos análogos e, especialmente, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, dou parcial provimento ao recurso para reduzir a indenização por dano moral coletivo para o valor de R\$ 1.000.000,00.

[...]

Processo n. 0021480-93.2017.5.04.0004 ROT

Joe Ernando Deszuta – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 27/08/2020 – 7ª Turma

Processo n. 0020461-45.2020.5.04.0231 ROT

EMENTA: AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ. *A homologação de acordo de que trata o art. 855-B da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, é faculdade do juiz, que analisará o acordo e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT.*

[...]

1 – MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

1.1 – HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

Em síntese, as partes noticiam a celebração de acordo, o qual não foi homologado pelo Juízo primevo, que ao contrário extinguiu a ação sem apreciação do mérito. Invocam o artigo 855-B da CLT.

Analisa-se.

O Juízo de origem aprecia a questão nos seguintes termos:

“A partir da inserção do art. 855-B da CLT pela Lei 13.467/17 foi instituído no âmbito trabalhista a possibilidade de as partes conciliarem de forma extrajudicial, realizando concessões recíprocas e submetendo a petição de acordo à apreciação do Juiz, a quem compete decidir quanto à homologação, nos termos do artigo 652, f, da CLT.

No caso em análise, observo que o valor do acordo, embora superior ao valor líquido previsto no TRCT anexado sob o ID 1ba5024, nem mesmo quita a integralidade das parcelas inequivocamente devidas ao requerente empregado (verbas rescisórias decorrentes da rescisão imotivada por iniciativa do requerente empregador, multa do §8º do artigo 477 da CLT e multa de 40% do FGTS).

Portanto, o que de fato se observa da avença proposta é que o trabalhador (já sem sua fonte de subsistência em razão da extinção contratual) renuncia à possibilidade de postular possíveis outros direitos da relação de emprego havida em troca de receber parcialmente e, de forma parcelada, direitos incontroversos básicos, sem que haja qualquer concessão por parte do empregador. Portanto, o acordo proposto não se traduz em efetiva transação como forma de solução do litígio preexistente, que pressupõe res dubia e concessões recíprocas.

Dessa forma, incabível a homologação do acordo extrajudicial apresentado, impondo-se a extinção do processo, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, inciso IV, do CPC.

Custas de R\$ 289,85, calculadas sobre a importância de R\$ 14.492,47, são atribuídas às partes, dispensada a cota parte do empregado, diante pro rata da declaração de ID 9eb714d, sendo concedido a ele o benefício da justiça gratuita”

(grifos originais).

Na linha do quanto fundamenta a sentença, entendo que a ação não merece prosperar. É certo que o acordo judicial, tanto quanto o extrajudicial, comporta renúncia de um ou de outro lado. A quitação do contrato de trabalho

nos acordos judiciais também é regra, de modo que não se pode excluí-la daqueles extrajudiciais.

No caso vertente, entretanto, não se constata qualquer concessão por parte do empregador, ao passo que a parte trabalhadora renuncia a direitos ditos irrenunciáveis, a fim de conseguir ao menos algum pagamento que possa prover seu sustento neste período de desemprego. De fato, persiste a incerteza quanto à lisura do acordo.

Como regra geral, é vedado ao empregado, seja antes da admissão, no curso do contrato de trabalho ou após a extinção deste, renunciar ou transacionar direitos decorrentes desse contrato. Tal impedimento resulta da natureza das normas trabalhistas, as quais são de ordem pública, cogentes e imperativas, assim, irrenunciáveis e não passíveis de transação pelo empregado. Nesse sentido os artigos 9º, 444 e 468 da CLT, *in verbis*:

“Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

“Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

“Art. 468 Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Considerando-se que o valor do acordo não cobre nem mesmo as verbas rescisórias (inclusive as multas), resta inviável a quitação geral, outorgada de modo genérico, caracterizando evidente prejuízo ao trabalhador, com o que não se pode compactuar, sobretudo diante dos princípios que norteiam esta Justiça Especializada. Homologar o contrato nos termos em que proposto seria estabelecer a restrição de acesso ao Poder Judiciário.

Destaca-se que a apresentação de acordo entre as partes, e mesmo de sua edição antes do julgamento do recurso, demonstra o interesse do trabalhador no acordo, mas não tem força para que este abdique a direitos legalmente estabelecidos como irrenunciáveis.

Entendo que a apresentação de nova proposta de acordo após a interposição de recurso e antes de seu julgamento reforça este entendimento.

Não obstante a regra do artigo 855-B da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não há obrigação de o juiz homologar acordos

extrajudiciais firmados pelas partes. Isto porque a transação há de ser analisada sob o princípio da proteção e da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas de natureza alimentar, demandando exame mínimo das circunstâncias da relação jurídica, a fim de evitar fraudes – dever do Poder Judiciário conforme a regra do artigo 9º da CLT.

Neste sentido, o entendimento deste Tribunal:

“AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. 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 12 anos, estabelecendo o pagamento do valor acordado em cinco prestações mensais, com a quitação “de parcelas salariais e indenizatórias oriundas da relação de trabalho (em especial decorrentes de eventual doenças/acidentes de trabalho equiparáveis)”, e afasta expressamente a incidência da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, em arrepio ao disposto no artigo 855-C da CLT. Acordo não homologado pelo Juiz. Sentença mantida. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] RO, em 22/06/2018, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta)

Nestes termos, impõe-se o improvimento dos apelos.

Nega-se provimento aos recursos ordinários interpostos pelas partes autora e ré.

Processo n. 0020461-45.2020.5.04.0231 ROT

Clóvis Fernando Schuch Santos – Desembargador-Relator

Publicação em 12/02/2021 – 2ª Turma

Processo n. 0020991-31.2019.5.04.0701 ROT

EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÕES. ACRÉSCIMO SALARIAL. PROVA. *Comprovada a realização de tarefas para as quais o empregado não*

foi contratado ou era remunerado, realizando operações e tarefas não inerentes à sua função, cabível adicional salarial por acúmulo de função.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1. ACÚMULO DE FUNÇÃO

O reclamante insurge-se em face do julgamento proferido. Refere que foi obrigado a desempenhar funções diversas daquelas para qual fora contratado, o que lhe causou prejuízos, pois foi contratado como Motorista, porém acumulou as funções de Operador de Acabamento, Operador de Guilhotina, Auxiliar de Impressão e Impressor III. Afirma que os documentos acostados aos autos corroboram sua tese, citando que o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) demonstra a acumulação – De 01-6-2007 a 30-4-2017 – Auxiliar Impressão e Operador de Guilhotina; De 01-5-2017 a 24-8-2018 – Impressão Off Set; Auxiliar Impressão; Arquivo de Chapas; e Corte elétrico). Descreve que as funções exercidas pelo reclamante possuem diferenças atribuições e responsabilidades, como descrito nas normas coletivas e enumerado no PPP. Indica sua contratação como Aux Acab Manual e, apesar da acumulação, jamais recebeu acréscimo salarial. Assevera que as provas documentais referidas não foram consideradas no julgamento proferido. Compila o conteúdo da prova oral, afastando o conteúdo das declarações da testemunha do reclamado, por ser atual empregado, sustentando a ausência de arbítrio do depoimento. Invoca os artigos 444 e 468 da CLT, dizendo que as alterações do contrato lhe causaram prejuízos, pois era remunerado para a função de motorista. Colaciona julgados que entende amparar a sua tese recursal. Descreve não ser plausível o uso da mão de obra do reclamante ao invés de contratar outros funcionários.

O Juízo de origem rejeitou o pedido de diferenças salariais por acúmulo de função. Indicou que a prova documental refere o exercício das funções de Auxiliar de Impressão e Impressor. Asseverou que a prova testemunhal esclareceu os fatos, a compilando. Argumentou que há veracidade na tese defensiva, mencionando que o reclamante foi promovido de auxiliar de impressão para impressor, com aumento salarial, executando atribuições da específica função diariamente, sem acumulá-las. Declinou que havia rotinas afins às tarefas do impressor como descarte e armazenamento de chapas que o autor também executava, concluindo que não se tratava de atribuição específica do demandante. Opôs conclusão de que não há prova de que o reclamante acumulava funções, o qual cumpria atribuições próprias de auxiliar de impressão, depois de impressor. Expôs que o reclamante realizava algumas rotinas afins a essas duas funções, porém apontou que não há previsão para acréscimo salarial, tendo em vista que o salário é pago para o exercício de um conjunto de atividades estipuladas pelo empregador, pelo exercício do *jus variandi*.

Analiso.

O acúmulo de funções dá-se quando o empregado, além de exercer suas atividades, recebe do empregador a incumbência de realização de outras tarefas concomitantes, estranhas ao seu contrato de trabalho e sem aumento na remuneração. Não é plausível que o empregador, ao invés de contratar um número maior de mão de obra, passe a distribuir tarefas outras a seus empregados como forma de suprir suas carências em determinada função, sem a devida contraprestação ao autor.

Sobre o tema leciona Maurício Godinho Delgado (in Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, 2011, p. 968-969):

A tarefa consiste em uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada, existente na divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. É uma atribuição ou ato singular no contexto da prestação labora.

A reunião coordenada e integrada de um conjunto de tarefas dá origem a uma função. Neste quadro, função corresponde a um conjunto coordenado e integrado de tarefas, formando um todo unitário. [...] É possível, teoricamente, que uma função englobe, é claro, uma única tarefa. Tal situação é pouco comum, entretanto. Em geral, a função engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, poderes e atos materiais concretos. Por outro lado, uma tarefa pode comparecer à composição de mais de uma função, sem que com isso venha necessariamente a comprometer a identidade própria e distintiva de cada uma das funções comparadas (a tarefa de tirar fotocópias, por exemplo, pode estar presente em distintas funções laborativas).

Ao ajuizar a reclamatória trabalhista, o reclamante narrou a acumulação de funções na prestação de serviço à reclamada. Afirma que trabalhou como operador de acabamento manual (guilhotina e prensa); auxiliar de impressão e impressor, porém, além das funções destes cargos, executava tarefas de gerenciamento de resíduos químicos, estoque e armazenagem de chapas de impressão.

A relação de emprego em julgamento vigeu no período de 20-01-2005 a 02-11-2018 (ID. E76643e – Pág. 4 – CTPS), tendo ocupado, quando da contratação, o cargo de Auxiliar de Acabamento Manual.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP (id 1c12623), no período não prescrito do contrato de trabalho, indica a ocupação do cargo de Auxiliar de Impressão Offset de 01-6-2007 a 30-4-2017, com alteração, a partir de 01-5-2017 até o final do contrato para o cargo de Impressor III.

A ficha de registro do empregado (ID. A8ebaff – Pág. 1) revela conformidade na ocupação dos cargos com o descrito no PPP, havendo referência de aumento salarial em 01-5-2017, quando ocorreu a alteração do cargo de Auxiliar de Impressão para Impressor III. Observando os controles de horário, verifico que os cargos do reclamante são indicados em conformidade com o historiado no PPP.

A prova testemunhal coletada a respeito do alegado acúmulo possui o seguinte conteúdo (id f7b3828 – ata de audiência):

*TESTEMUNHA DO RECLAMANTE: S. F. S.: o depoente prestou serviços para a reclamada de 05/11/2017 e encerrou atividades em novembro de 2019, exercia a função de Acabamento, **o autor exercia a função de Impressor. Quesitos do autor: o Auxiliar de Impressão batia papel, o Impressor verificava se a máquina estava correta ou não; o Impressor trabalhava na quilhotina e também na máquina de 08 cores; o autor como Impressor fazia a verificação da chapa e o acerto da máquina; o autor também fazia descarte e armazenamento de chapas, além de descarte de resíduos;***

*TESTEMUNHA DA RECLAMADA: A. J. C.: o depoente presta serviços para a reclamada desde outubro de 1991, exerce a função de Líder de impressão gráfica há 10 anos aproximadamente; **o autor exercia a função de Impressor Gráfico nos últimos 03 anos, antes exercia a função de Auxiliar de Impressão. Quesitos do reclamado: o Auxiliar de Impressão faz rotinas como bater papel, colocar chapa na máquina, o Impressor regula a máquina, regula a tinta, é o responsável pelo funcionamento da máquina; o autor na função de Auxiliar fazia apenas as atividades de bater papel, colocar a chapa na máquina e lavar a chapa, como Impressor o autor executava as atividades de regular a máquina e a tinta, trabalhava em todas as máquinas, substituía os Impressores nas faltas e férias; [...] ocorre do Impressor executar atividades do Auxiliar quando ausente o empregado dessa função; afirma que o autor executava as atividades de Auxiliar raramente no período em que atuava como Impressor, menciona ocasiões em que o Auxiliar estava em férias; nessas ocasiões o reclamante também fazia descartes de chapas e de resíduos;***

Como se infere do declarado pela testemunha da reclamada, o reclamante, no período em que ocupou o cargo de Impressor, executava

atividades atribuídas aos Auxiliares de Impressão (descartes de chapas e de resíduos), nos lapsos de férias destes.

Desta feita, em conformidade com o entendimento desta Relatora acerca da acumulação de funções, concluo que o reclamante executava atribuição diversa daquela de Impressor pela qual era remunerado desde 01-5-2017, restando caracterizada uma verdadeira alteração unilateral por parte da reclamada, sendo devido o adimplemento do adicional requerido.

Entendo que é necessária uma contraprestação correspondente a cada atribuição do trabalhador alheia às atividades constantes no contrato de trabalho. Desta forma, o salário ajustado deve estar de acordo com o cargo para o qual foi contratado, cabendo complementação pelas atividades excedentes.

A exigência da realização de atividades estranhas às originalmente contratadas e não condizentes com a condição pessoal do autor acarreta uma novação contratual de caráter lesivo, o que é vedado pelo art. 468 da CLT. Tais atribuições acrescidas demandavam do empregado, conforme suas peculiaridades, maior desgaste. Resta caracterizada uma verdadeira alteração unilateral por parte da reclamada. Desta forma, caracteriza-se o desvio de função, cabendo a indenização.

Acerca do percentual do acréscimo, mas considerando as circunstâncias e oportunidades em que o reclamante deveria efetuar as tarefas de descartes de chapas e de resíduos, inerentes ao cargo de Auxiliar de Impressão – apenas nas férias destes profissionais –, assim como o contido na legislação específica acerca da matéria, tenho que o importe de 10% do salário do reclamante satisfaz o adicional de tarefa.

Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante e condeno a parte reclamada ao pagamento de 10% do salário do empregado a título de acúmulo de funções, a partir de 01-5-2017 até o final do contrato de trabalho.

Informo a ausência do pedido de reflexos das diferenças salariais por acúmulo de função na petição inicial.

[...]

Processo n. 0020991-31.2019.5.04.0701 ROT

Brígida Joaquina Charão Barcelos – Desembargadora-Relatora

Publicação em 03/12/2020 – 8ª Turma

Processo n. 0020211-86.2018.5.04.0811 ROT

EMENTA: ACÚMULO DE FUNÇÕES. *O acúmulo de funções representa o acréscimo de atribuições rotineiras do trabalhador que passa a fazer além das tarefas para as quais foi contratado outras alheias às suas competências e*

habilidades. Comprovado o acréscimo substancial de atribuições da trabalhadora, que dobrou o número de alunos e passou a participar de seminários de matérias distintas de sua formação profissional, é devido o acréscimo salarial.

[...]

PLUS SALARIAL. ACÚMULO DE FUNÇÕES

A reclamante não se conforma com a sentença que indeferiu o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções. Argumenta que, em que pese sempre tenha exercido atribuições de professora de ensino fundamental e médio, houve aumento da carga horária, sem o correspondente pagamento. Refere que a partir de 2013, passou a elaborar questões para o banco de itens da reclamada, as quais eram aplicadas a todos os alunos da ré dentro do Estado, sendo que o desenvolvimento de tal atividade não fazia parte do seu contrato de trabalho. Aduz ter sido alterada a metodologia de ensino e que foram incluídas em suas atribuições participações em seminários abordando matérias distintas daquelas para as quais foi contratada, tais como matemática na indústria, formas e medidas, a operacionalidade na indústria, raciocínio lógico matemático, ciências, medidas de comprimento e superfície, medidas de massa e capacidade, proporcionalidade, problemática ambiental, matemática e situações do dia a dia, saúde e segurança, etiqueta ambiental, as quais sequer tinham vinculação com sua formação profissional. (biologia). Assevera que em 2016 passou a ministrar aulas à distância, na modalidade EAD, o que contraria inclusive a própria disposição do perfil profissional requerido pela reclamada. Sustenta que nos termos do item 5.4 do perfil profissional juntado pela reclamada as alterações de horário somente podem se dar mediante mútuo acordo, o que não ocorreu no seu caso. Destaca que, nos termos da Cláusula 9ª da CCT da categoria, os estabelecimentos de ensino que ofertarem modalidade EAD devem remunerar os professores de acordo com suas especificidades, o que não foi observado pela ré. Refere que os depoimentos prestados em juízo, comprovaram o aumento desproporcional da sua carga horária, sem a devida contraprestação.

O pedido foi analisado sob os seguintes fundamentos (ID. 5422Cf5 – Pág. 3):

“O contrato de trabalho indica que a reclamante foi contratada para o desempenho da função de professor de ensino médio, não havendo especificação das matérias objeto das aulas ou da modalidade na qual serão ministradas (presencial ou a distância).

Todos as atividades relatadas pela reclamante são atinentes à função de professora para a qual contratada.

Tenho, portanto, que as atividades ou já eram remuneradas pelo salário mensal contratado, se desempenhadas

dentro da carga horária contratada, ou, se não foram realizadas dentro da carga contratual, devem ser objeto de remuneração como hora atividade ou serviço extraordinário e não de pagamento de acréscimo salarial.”

Decido.

O acúmulo de funções deve ser reconhecido quando o trabalhador de fato acresce às atribuições para as quais fora contratado novas funções que passam a integrar de forma permanente suas atividades junto ao empregador. Por outras palavras, o trabalhador passa a ter atribuições de complexidades diversas cumuladas diariamente, o que restou comprovado nos autos.

Analisando o conjunto probatório, concluo que houve alteração contratual lesiva, nos termos do art. 468 da CLT, tendo em vista que a reclamante foi contratada como professora de biologia mas passou a lecionar outras matérias e a participar de seminários de outras disciplinas, como se verá.

Na petição inicial, a reclamante afirmou ter sido contratada como professora do ensino fundamental e médio das matérias de biologia, química, robótica e ciências com carga semanal de 15 horas-aula. Afirma que a partir do segundo semestre de 2013 passou a ministrar aulas interdisciplinares, que eram chamados de seminários, nos quais eram abordados temas diversos daqueles para os quais fora admitida; também passou a preparar e dar aulas das matérias de matemática, física e química e a lançar questões no banco de itens da reclamada a nível estadual que eram aplicadas a todos os alunos da reclamada. Em 2016 passou a atender o dobro de turmas e ainda: *“atendendo parte no horário noturno e parte no horário diurno, tendo as suas tarefas dobrados, quer quanto a preparação e correção de provas, preparação de aulas, registros em cadernos de chamadas que passou de dois para quatro, passando a desempenhar funções para as quais não foi contratada, tais como professor a distância, tutor a distância, tutor presencial, bem como fazer o trabalho de secretaria de lançar no sistema as notas dos alunos, muito embora somente fosse remunerada como professora, sem que tenha sido remunerado na forma prevista na cl. 9.”* (ID. E3980a5 – Pág. 2).

A prova oral produzida nos autos confirma a tese da trabalhadora quanto à participação constante em seminários de outras disciplinas avessas a sua qualificação profissional.

A testemunha J. F. S. T. afirmou (ID. A3b6f8e – Pág. 2):

“[...] que, quando foi criado o EAD, os professores acumularam as funções de professor presencial com o atendimento da plataforma virtual; não recorda se os professores davam aulas virtuais, somente sabe que atendiam na plataforma virtual, como tutor; que os professores abasteciam a plataforma virtual; que os

professores formulavam questões de múltipla escolha e enviavam para a mantenedora, a qual colocava no banco de dados virtual; que essas questões eram utilizadas em todas unidades no âmbito estadual; [...] “

No mesmo sentido a testemunha A. L. disse ao depor em juízo (ID. 6Bd56f1 – Pág. 1):

[...] a depoente foi contratada para trabalhar só como professora presencial; que foi contratada para lecionar Matemática; a reclamante foi contratada para lecionar Biologia no Ensino Médio; que nos Seminários tanto a depoente quanto a reclamante ministravam aulas de diversos temas que não eram da contratação; depois que surgiu a plataforma EAD eram professoras presenciais, à distância e tutoras presenciais e tutoras à distância; [...]”

Ambas as testemunhas também confirmaram o fato de que ao ser implementado o sistema de educação à distância (EAD) o número de turmas aumentou significativamente, chegando a dobrar o número de turmas.

Ainda que se considere que as atividades desempenhadas frente a 7 turmas sejam substancialmente as mesmas realizadas perante 14 turmas, é certo que o volume de funções da autora aumentou proporcionalmente, sem que tenha havido incremento salarial. Ora, a situação de elaborar e corrigir provas, lançar notas, preparar aulas, tirar dúvidas e prestar atendimento para um número de 35 a 50 alunos exige empenho proporcionalmente menor do que o fazer para 100 estudantes.

Ao contestar a reclamada admite que em 2013 passou a implementar a educação à distância (ID. 06Baf1c – Pág. 6), razão pela qual considero que a partir de então são devidas diferenças salariais por acúmulo de funções.

Portanto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções na ordem de 30% sobre a remuneração apurada mês a mês a contar de janeiro de 2013, com reflexos em aviso prévio, férias com acréscimo de 1/3, gratificações natalinas, repouso semanais remunerados e feriados, horas extras e FGTS com multa de 40%.

[...]

Processo n. 0020211-86.2018.5.04.0811 ROT

Marcelo Gonçalves de Oliveira – Desembargador-Relator

Publicação em 30/11/2020 – 10ª Turma

Processo n. 0021676-45.2017.5.04.0204 ROT

EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTATO EVENTUAL COM ÁGUA DE ESGOTO. Não evidenciado o contato permanente com o agente insalubre ensejador do pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos da Anexo14, da NR-15, da Portaria 3.214/78, é indevido o adicional correspondente. [...]

[...]

2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Julgadora da origem acolheu as conclusões do perito nos seus exatos termos e deferiu ao reclamante diferenças de adicional de insalubridade, do grau médio para máximo, em parcelas vencidas e vincendas.

A reclamada recorre. Sustenta que: a) o reclamante executa somente tarefas relacionadas à manutenção e conserto de redes de água, ou seja, não executa conserto e manutenção de redes de esgoto; b) na eventualidade, o reclamante não teria contato permanente uma vez que suas atividades são realizadas em rede de água e pelas ordens de serviço acostadas aos autos, na sua extensa maioria, atividades ligadas à área comercial, ou seja, serviços mais simples que sequer não são feitos na rede de água; c) o esgoto cloacal é aquele formado pelas águas servidas, ou seja, a água escoada pelos tanques de roupa, pias de cozinha, banheiros e descarga de vasos sanitários, ao passo que o esgoto pluvial é aquele formado pela chuva e pelas águas de lavagem dos pátios, carros, ruas e rega de jardins; d) no Município de C. há rede de esgoto cloacal apenas em cerca de 24 a 25% das localidades, sendo que nas demais localidades os imóveis possuem o sistema de fossa, filtro e sumidouro; e) o contato que porventura pode ocorrer é com a água do pluvial, mas isso somente quando os consertos na rede de água extrapolam a normalidade; f) conforme perícia, a reclamada possui equipe específica para o trabalho para o conserto de rede cloacal. Relativiza os depoimentos das testemunhas. Cita jurisprudência e doutrina. Enfatiza que convém reconhecer que a realização esporádica de trabalhos envolvendo precipuamente o conserto de redes de água, não pode ser confundida com os trabalhos executados pelos empregados que trabalham ou operem exclusivamente e de forma intermitente em estações de tratamento de esgoto. Invoca o Anexo 14 da NR 15, a Súmula 448 do TST, o artigo 189 da CLT, a OJ n. 04 da SDI-1 do TST e os artigos 436 e 437 do CPC. Requer a reforma, inclusive com a reversão do encargo pelos honorários periciais. Sucessivamente, busca a limitação da condenação ao período em que exerceu as atividades no local de realização da perícia (21.08.2018).

A fim de elucidar a questão da insalubridade, foi designada a realização de perícia técnica, a qual ficou sob encargo do engenheiro G. I. T., e resultou no laudo de Id 1cdb237.

Analisando as condições em que executadas as tarefas, o perito descreveu:

Verifica-se na análise técnica realizada que o reclamante ao exercer diariamente suas atividades, em todo o período laborado, realiza de modo habitual e rotineiro manutenção em redes de água e esgoto (quando ocorre quebra no esgoto também é realizada a manutenção para poder realizar o trabalho na rede pluvial), permanecendo deste modo exposto ao lodo contaminado, além disso o reclamante referiu que o trabalho em contato com esgoto é de 50 a 70% das obras. A empresa reclamada informou que o percentual das tarefas em local com esgoto é de 20% do trabalho realizado. São vários os agentes patogênicos que poderão estar presentes como bactérias, vírus, fungos, protozoários – em condições de risco ocupacional. Fica, portanto o reclamante em contato com agente morbígeno.

Por tal motivo, o expert concluiu que as atividades exercidas pelo reclamante caracterizam-se como insalubres em grau máximo, em todo o período laborado.

Disse o reclamante em depoimento pessoal “*que o trabalho em redes de água contaminadas por rede de esgoto ocorre três a quatro vezes por semana e, em C., ocorria quatro ou cinco vezes por semana*”. De outro lado, disse “*que a reclamada possui equipe específica de conserto de rede de esgoto*”, e “*que a orientação é para que, quando há problema na rede de esgoto, é preciso consertar a rede de água, para depois a prefeitura local consertar a rede de esgoto*”, acrescentando “*que não há rede de esgoto cloacal em C. B. de responsabilidade da C.*”.

O preposto da reclamada afirmou, também em depoimento pessoal, “*que o reclamante tem contato com esgoto em C. B. de uma a duas vezes por mês, quando ocorre; que em C., o reclamante tinha a mesma média em razão do maior número de funcionários*”.

A testemunha ouvida a rogo do reclamante disse “*que o conserto em rede e ramais de água com contaminação por rede de esgoto ocorre diariamente*”, e “*que o depoente tem conhecimento da Resolução [...] /2017; que essa resolução orienta a fazer o trabalho e isolar a rede de esgoto, para que a prefeitura conserte a rede de esgoto; que a resolução é inexequível porque, na prática, precisam resolver o problema; que liga para o encarregado informando a situação, para que o encarregado telefone para a prefeitura para fazer o conserto da rede de esgoto depois de consertar a rede de água*”.

A segunda testemunha ouvida a rogo do reclamante por meio de carta precatória (Id 74171fa), que trabalhou e trabalha na mesma função e localidades do reclamante, disse “*que ambos desempenhavam as mesmas*

atividades, a qual consiste em realizar consertos e manutenção de ramais e redes de água; (...); que reitera que fazem o conserto de rede de água e não de esgoto; que apesar disso frequentemente são chamados quando há ruptura da rede de esgotos pela prefeitura, esclarecendo que existem redes na calçada que acompanha a rede de esgoto, muitas vezes os ramais se atravessam; que esclarece seu depoimento dizendo que em suas atribuições pode ter contato com esgoto sempre que houver alguma necessidade de manutenção na rede de esgoto, “pela prefeitura” e esta acabar rompendo alguma rede de água; que ocorrendo esta situação primeiro eles devem consertar a rede de água, para só depois o município consertar a rede de esgoto; que no entender do depoente esta situação ocorre quase que diariamente; (...); que reconhece que no município de C. B. há inúmeras situações de “rede clandestina” de esgoto, assim entendendo redes privadas que irregularmente depositam seus dejetos na rede de água, sendo mais um dos motivos pelo qual entende que mantém contato com esgoto em suas atribuições; que estima que tenha contato com esgoto por esta situação em 4 vezes por semana; (...); que questionado especificamente sobre a existência de rede de esgoto cloacal no município de C. B. responde que “muito pouco”; que não sabe dizer se nos locais onde não há rede de esgoto cloacal há utilização de fossa séptica; que sabe que existem equipes distintas de manutenção para rede de esgoto e água, todavia salientando que não há distinção na unidade de C. B.; que desconhece a resolução [...] /2017; que são os próprios integrantes da equipe, por meio de um maquinário, os responsáveis pela abertura das valas para conserto da rede de água; que em alguns momentos é exatamente nesta situação que há o rompimento de uma rede de esgoto”.

Analisado o contexto fático-probatório, divirjo das conclusões periciais. Ainda que a prova oral confirme essa possibilidade de contato com redes de esgoto pluvial ou até mesmo cloacal, entendendo que a atividade de, eventualmente, consertar redes clandestinas, a céu aberto, não autoriza o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, nos moldes do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 (agentes biológicos), que assim determina:

“Insalubridade de grau máximo

Trabalho ou operações, em contato permanente com:

[...]

– esgotos (galerias e tanques);

Com efeito, não há correspondência da hipótese à previsão normativa, de prestação de serviço em galerias e tanques de esgoto.

Não bastasse isso, é fato inclusive depreendido da prova oral e testemunhal, que o reclamante trabalha com rede de água tratada. De modo que, ainda que se possa admitir o contato com esgoto, isso dar-se-ia muito

eventualmente, porque o ordinário não é o rompimento da tubulação com a qual se ocupa o trabalhador, muito menos que na tubulação pluvial comumente haja despejo de esgoto. Tal extraordinariedade se depreende, ainda, pelo fato notório de que nos municípios em que não haja sistema coletivo de esgoto, ou este seja insuficiente (caso dos autos), o esgoto é tratado através de fossas sépticas e sumidouro, instaladas pelos próprios moradores em suas residências (tratamento individual). Além disso, a prova oral e testemunhal é uníssona quanto à existência de equipe específica para laborar junto à rede de esgoto.

Portanto, em se considerando as diversas variantes expostas, não há como cogitar de que o reclamante tivesse contato permanente, habitual e rotineiro, com esgoto, tampouco na forma prevista em norma.

Assim, afasto as conclusões da perícia técnica, ponderando que, a teor do artigo 479 do CPC o Juiz não está adstrito ao laudo pericial, e considero que o reclamante não trabalhou em condições passíveis de percepção do adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria n. 3.214/78.

Dou provimento ao recurso ordinário da reclamada para excluir da condenação o pagamento de adicional de insalubridade, e reflexos correspondentes.

Reverto ao reclamante o encargo pelo pagamento de honorários periciais. Todavia, uma vez que litiga ao abrigo do benefício da justiça gratuita, os honorários deverão ser suportados pela União, ora os limitando a R\$ 1.000,00, na forma da Resolução nº 66/2010 do CSJT e do Provimento Conjunto nº 15/2016, com as alterações promovidas pelo Provimento Conjunto nº 01/2017, da Presidência e da Corregedoria deste Tribunal Regional.

[...]

Processo n. 0021676-45.2017.5.04.0204 ROT

Lais Helena Jaeger Nicotti – Desembargadora-Relatora

Publicação em 26/02/2021 – 1ª Turma

Proc. n. 0021808-05.2017.5.04.0204 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONTATO COM ÓLEO MINERAL. GRAU MÁXIMO. *Caso em que o conjunto probatório demonstra que o reclamante habitualmente mantinha contato com o óleo mineral, não sendo os equipamentos de proteção individual fornecidos capazes de elidir a insalubridade em grau máximo. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento no aspecto.*

[...]

2. Adicional de insalubridade.

A ré alega que *expert* baseia sua conclusão essencialmente na alegação de não utilizar luva, estando exposto a agente insalubre, por entender que o creme de proteção não possui eficácia protetiva desejada. Refere que juntou aos autos comprovantes de treinamento sobre uso correto de EPIs, segurança na operação com empilhadeiras e uso de EPI e demais documentos, sendo que na inspeção o perito recebeu cópia do Certificado de Treinamento para uso de EPIs, além da ficha de entrega destes EPIs. Assevera que no depoimento pessoal o reclamante informou que realizava reunião com a equipe de colaboradores, detendo a obrigação de orientar os colegas sobre o procedimento de trabalho e sobre o uso de EPIs. Entende que *“Não é concebível, crível, lógico e aceitável que o autor, tendo treinamento sobre a correta utilização dos EPIs, detendo o encargo, nas suas próprias palavras, de orientar os colegas sobre o procedimento de trabalho e sobre o uso de EPIs, não utilizasse luva porque tinha que atender o telefone e trabalhar no computador”*. Alega que *“justamente por ter que atender telefone e trabalhar no computador teria de usar as luvas para proteção das mãos, pois, não se imagina que estando com mãos sujas de óleo (versão autora) o simples ato de passar as mãos na camisa do uniforme as tornaria limpa o necessário para trabalhar com esses equipamentos, a não ser que eles sejam descartáveis e não eram”*. Refere que, justamente por estes fatos, o reclamante atraiu para si o ônus de de provar suas alegações, o que não fez. Requer seja aplicado o previsto no art. 191 da CLT e Súmula 80 do TST. Ressalta que as luvas de segurança CA 32640, luva de náilon com banho nitrílico, é uma luva de segurança confeccionada em náilon com banho nitrílico total, banho nitrílico espumoso antiderrapante na palma, face palmar dos dedos e pontas dos dedos. Requer seja a sentença reformada, no tópico.

A magistrada de primeiro grau (id 5a61b71) deferiu o pedido de pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo durante todo o contrato de trabalho.

É direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, adicional de remuneração para as atividades insalubres (artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal). Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT).

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorre com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância (art. 191, II, da CLT; item 15.4.1, “a”, da NR-15). Ainda, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em

perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (art. 166 da CLT; item 6.3 da NR-06).

Foi designada perícia técnica para avaliação do grau de insalubridade.

No laudo técnico (id 0416291) constam as seguintes informações:

“(..)

2. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A diligência foi realizada no dia 11/04/2018, às 13h30min, na sede da empresa reclamada, sito a Av. G. S., nº [...], Bairro S. L., C. – RS.

Estiveram presentes, na ocasião:

-Sr. E. E. O., autor da questão. CPF [...];

-Sr. M. A. L., Advogado do reclamante;

-Sr. V. S., Técnico de Segurança do Trabalho da empresa reclamada;

-Sr. C. H. T., Assistente Técnico da empresa reclamada;

-Sr. M. N. R., Líder Manufatura.

Para medição do nível de pressão sonora foi utilizado o medidor de nível sonoro marca MINIPA MSL 1350 operando no circuito de compensação “A” e circuito de resposta lenta (SLOW), leituras feitas próximas ao ouvido do trabalhador, nas condições estabelecidas pela NR-15, anexo nº 1. Calibrador de Nível Sonoro MINIPA MSL 1326.

Também foi empregado o método de avaliação qualitativa previsto na NR-15 da Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, além do que faculta o artigo 429 do Código de Processo Civil.

3. LOCAL DE TRABALHO DO RECLAMANTE

O reclamante exercia suas atividades no setor de Materiais. Esse Setor é integrante da área produtiva, onde o reclamante realizava a entrega de peças para a linha de montagem.

“(..)

4. ATIVIDADES EXERCIDAS PELO RECLAMANTE

O reclamante foi admitido em 13/02/2012 e demitido em 05/09/2017 exercendo o cargo de Operador de Logística.

As atividades do reclamante desenvolvidas durante o período contratual, por seu depoimento consistia em:

Efetuar o pagamento (entrega) de peças para a linha de montagem. Receber pedido de peças da produção,

separar peças no setor de materiais, carregar as mesmas em carrinho manual e transportar e distribuir nos pontos de produção.

Retirar a embalagem das peças antes de colocar no carrinho e transportar (tubos, comando, mangueiras). Entre as peças metálicas (suporte, conexão, válvulas), várias eram protegidas por óleo lubrificante protetivo (tubos e válvulas). As peças manuseadas pelo reclamante eram recebidas de terceiros. No último ano trabalhado realizou curso para operar empilhadeira, ficando apto a esta atividade, para puxar comboio de carrinho com peças para a produção. Retirar peças do setor de recebimento e transportar até o estoque no setor de materiais, em caixas plásticas e papelão, atividade essa realizada diariamente.

Recebeu treinamento sobre o uso de Equipamento de Proteção Individual – EPI no final do ano de 2017. Nunca foi abordado pelo pessoal da segurança do trabalho sobre o uso de EPI. Não utilizava luvas em função do atendimento do telefone da produção e utilização do computador quando do recebimento de peças. As mãos sujas de óleo uniforme.

*Pela empresa reclamada o Sr. M. N. R. referiu que as atividades relatadas pelo reclamante são as necessárias ao seu trabalho. Também o Sr. V. S. referiu que nem todas as peças são protegidas com óleo lubrificante (protetivo). Todo o empregado passa pelo treinamento na integração quanto ao uso de EPI. Anualmente é realizada reciclagem. A empresa possui o programa DDS (diálogo diário de segurança) no início do turno de trabalho abordando temas diversos de segurança além do uso de

EPI. O creme protetor é obrigatório em todos os setores da manufatura. A gestão do setor é quem realiza também a cobrança do uso dos EPIs. A empresa possui em torno de 15000 itens de peças diferentes, as que são recebidas com óleo protetivo são 5% do total.

Na inspeção pericial o Perito recebeu cópia do Certificado de Treinamento para uso de EPIs, além da ficha de entrega destes EPIs. Reforçou o Sr. M. que é orientado e cobrado pelo uso de EPIs, além do creme protetor.

Verificou-se na inspeção:

O reclamante atendia linha leve e linha pesada na fabricação de tratores. Ruído no setor de materiais 84,7 dB(A), operar empilhadeira 79 dB(A).

5. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

O reclamante referiu na inspeção pericial ter recebido Equipamento de Proteção Individual – EPI, do tipo: calçado

de segurança, protetor auditivo, óculos de proteção, luva tinha, mas dificilmente utilizava, além do uniforme.

Conforme recibo de entrega de materiais de segurança apresentado ao perito na inspeção pericial, o reclamante recebeu luva Max Dry Danny CA 32640 e 15590, protetor auditivo CA 5745, creme protetor CA 26632, além do uniforme.

(...)

6. ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE

(...)

6.2. Agentes Químicos:

6.2.2. Hidrocarbonetos e outros compostos de carbono.

Verifica-se na análise técnica realizada nas atividades exercidas pelo reclamante (versão do reclamante), que ocorreu emprego e manuseio habitual e rotineiro em todo o período laborado com óleos lubrificantes de origem mineral. Argumentou o reclamante que várias peças eram protegidas por óleo lubrificante protetivo (tubos e válvulas), hidrocarboneto derivado do petróleo e, que as mãos sujas de óleo lubrificante, oriundo das peças eram limpas com pano ou passava na própria camisa do uniforme, ainda, que tivesse luvas, mas dificilmente utilizava – em condições de risco ocupacional.

A Portaria 3.214/78, NR-15, Anexo nº 13, no item “HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO” estabelece como Insalubridade em grau máximo “Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins”.

A explicação científica é que o manuseio com as substâncias minerais, derivados do petróleo ocasionam dermatoses por irritação primária e dermatose alérgica, lesões estas decorrentes da impregnação progressiva dos folículos pilosebáceos da pele, chamada de elaioconiose. Estes agentes químicos (óleos lubrificantes) de origem mineral que são de ação cumulativa penetram profundamente nos poros, folículos pilosos e pregas cutâneas, permanecendo aderida à pele durante longo período, normalmente em toda a jornada de trabalho, sendo removida somente após a lavagem das partes sujas com água e sabão. Os folículos assim obstruídos facilmente sofrem infecção secundária surgindo foliculites, piodermites e abscessos, além de serem os responsáveis pelo surgimento de câncer cutâneo. A lei diz “ou outras substâncias cancerígenas afins”.

Saliente-se, ainda, que os óleos minerais e graxas causam neoplasia maligna dos brônquios e do pulmão.

Ainda, há contato evidente ao colocar e retirar as luvas quando utilizadas com óleos lubrificantes remanescente das atividades realizadas pelo reclamante, ao manusear as peças lubrificadas. A exposição a óleos lubrificantes na presente situação ocupacional é indissociável do trabalho exercido pelo reclamante, visto laborar todos os dias e em toda a jornada de trabalho exposto aos químicos referidos (a reclamada confirmou na inspeção pericial o recebimento de peças com óleo protetivo).

(...)

Observamos por estes motivos, que a legislação que regulamenta a matéria não estabelece quantificação de qualquer natureza, como tempo de exposição ou superfícies atingidas ou quantidade de óleos lubrificantes de origem mineral sobre a pele, mas apenas a manipulação. Trata-se de uma condição de risco que os contatos com estes produtos oferecem, a agressão causada no organismo independe, portanto de dosagem ou tempo de exposição, pois a determinação de insalubridade atende a critérios qualitativos e não quantitativos.

A avaliação do embasamento legal como atividade insalubre segundo a legislação vigente Portaria 3.214/78, NR-15, Anexo nº 13, é feita de forma qualitativa, desnecessário, portanto a realização de medição.

**Saliento que a empresa reclamada apresentou na inspeção pericial mediante recibo que forneceu ao reclamante Equipamento de Proteção Individual – EPI luva Max Dry Danny CA 32640 e 15590, protetor auditivo CA 5745, creme protetor CA 26632, além do uniforme, que em seu entendimento são suficientes para elidir a nocividade dos agentes insalubres.*

(...)

8. CONCLUSÃO

As observações técnicas resultantes da inspeção pericial permitem concluir que as atividades exercidas pelo reclamante E. E. O. caracterizavam-se como:

-Insalubres em grau máximo em todo o período laborado (da análise técnica da versão do reclamante), à luz do Anexo nº 13 HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO subitem “Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins” – avaliação qualitativa) da Norma Regulamentadora (NR) 15 da Portaria

3.214 de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego.”

A reclamada apresenta impugnação ao laudo técnico (id 2b13bdd), alegando que “o universo de itens movimentados no estoque poderá ser próximo de 15.000 (quinze mil) diferentes peças e ou conjuntos pré-montados e destes, aproximadamente em média, 5% (cinco por cento) apresentam uma película de óleo protetivo, aplicado pelo fornecedor”. Sustenta que há um volume significativo de itens no estoque e que muitos são “secos”, ou seja, sem presença de óleos protetivos. Afirma que, diante da eventualidade da exposição, não é devido o adicional de insalubridade. Refere que “óleos protetivos, devido suas funções de manutenção da integridade das peças protegidas, são óleos que apresentam como característica imperiosa a conotação de serem altamente refinados, de elevada pureza”. Apresenta quesitos complementares.

O laudo técnico complementar (id ff6dcb7) apresenta as seguintes respostas:

“1. Queira o Sr. Perito esclarecer qual a sua conclusão pericial se a versão da Reclamada for considerada da pelo Sr. como verdadeira?”

Resposta: Saliento que o embasamento para a conclusão do laudo técnico pericial é realizada analisando-se todas as atividades exercidas pelo reclamante, incluindo avaliação técnica das informações fornecidas pela empresa reclamada durante a inspeção pericial. Portanto a reclamada confirmou na inspeção pericial o recebimento de peças com óleo protetivo, e o reclamante referiu “não utilizava luvas em função do atendimento do telefone da produção e utilização do computador quando do recebimento de peças”. “As mãos sujas de óleo lubrificante oriundo das peças eram limpas com pano ou passava na própria camisa do uniforme”. A conclusão pericial está correta.

2. Queira o Sr. Perito esclarecer se é considerado como eventual o contato cutâneo do Autor com óleo protetivo na medida que de 15.000 (quinze mil itens) presentes no setor Logística, somente

5% (cinco por cento) são com presença de óleo protetivo?

Resposta: Não, haja vista o reclamante trabalhar durante toda a jornada de trabalho manuseando habitualmente tais peças.

3. Queira o Sr. Perito esclarecer se na diligência de campo houve facilidade de identificação do óleos protetivos presentes em peças estocadas?

Resposta: Sim. Conforme registro feito na foto nº 02 do laudo técnico pericial. Saliento que todas as peças usinadas são lubrificadas contra oxidação.

4. Queira o Sr. Perito esclarecer se os óleos protetivos dos quais tem conhecimento são produtos altamente refinados e de elevada pureza? Caso afirmativo, são todos cancerígenos?

Resposta: Saliento que os óleos de corte utilizado na usinagem de peças e óleo lubrificante protetivo são de origem mineral. Além disso, as peças recebidas e manuseadas pelo reclamante são produzidas por empresas terceirizadas.”

Tratando-se de contato com hidrocarbonetos, nos termos do nos termos do Anexo nº 13 (HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO subitem – Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins – avaliação qualitativa) da Norma Regulamentadora (NR) 15, cumpre referir que a avaliação independe de tempo de exposição, tendo em vista que, conforme acima referido, o critério de avaliação é qualitativo e não quantitativo, sendo previsto que as atividades do autor eram insalubres em grau máximo.

Neste sentido:

O que se verifica é que o laudo pericial conduz à invariável conclusão de que o autor mantinha contato com óleos minerais contidos nas peças que manuseava, sem a devida proteção, motivo pelo qual trabalhou em condições insalubres em grau máximo. Ao analisar a exposição a agentes químicos o perito informa no laudo complementar (ID. dd60798) que o Reclamante informou que recebia e utilizava EPIs, mas não é possível determinar se os EPIs utilizados pelo Reclamante eram específicos para a realização de suas atividades sem que se tenha acesso ao número do certificado de aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego.. Disse, ainda, que foi perguntado a um funcionário do setor em que o Reclamante trabalha se ele utilizava creme de proteção, como a resposta foi positiva foi solicitado que verificasse junto a calha de luz negra se a aplicação estava uniforme. O resultado foi a verificação visual de várias áreas nas mãos do trabalhador sem cobertura do creme.

Assim sendo, entende-se que o reclamante faz jus ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, enquadrando-se suas atividades no Anexo 13 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...]ROT,

em 09/05/2019, Desembargador Luiz Alberto de Vargas (relator), participaram do julgamento Desembargador Marcos Fagundes Salomão e Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

E, é entendimento deste Relator que os EPIs não são suficientes para elidir a ação do agente insalubre a que se expunha habitualmente o trabalhador (óleo mineral). O uso de luvas e de creme de proteção, mesmo certificados, não são eficazes para afastar a nocividade decorrente do manuseio de óleos e graxas minerais. Nesse sentido, tem decidido este Tribunal:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. ÓLEOS MINERAIS E GRAXAS. É insalubre em grau máximo o trabalho prestado em contato com óleos minerais e graxas, nos termos do Anexo 13 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78, item “Hidrocarbonetos e outros compostos de carbono – Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, negro-de-fumo, óleos minerais, óleo queimado, parafina ou outras substâncias cancerígenas afins”. O uso isolado de creme protetor não tem o condão de afastar a insalubridade decorrente do contato com tais agentes. Apelo empresarial não-provido. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, [...] RO, em 07/07/2011, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo – Relatora. Participaram do julgamento: Juiz Convocado Wilson Carvalho Dias, Juíza Convocada Maria Madalena Telesca).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E REFLEXOS. GRAU MÁXIMO. CONTATO DO TRABALHADOR COM ÓLEO MINERAL. FORNECIMENTO DE CREME PROTETOR PARA AS MÃOS. INEFICÁCIA DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, NO CASO CONCRETO, AINDA QUE CONTE COM CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO MTE. Ainda que a empregadora forneça creme de proteção para as mãos, com certificado de aprovação do MTE, ao empregado que tem contato com óleo mineral, há que se considerar, para fins de pagamento de adicional de insalubridade (e reflexos), as circunstâncias de cada caso concreto, ou seja, as atividades desenvolvidas, para aferir se os agentes insalutíferos foram afastados ou se foi simplesmente diminuída a sua nocividade. (TRT da 4ª Região, 3a. Turma, [...] RO, em 05/05/2010, Desembargador João Ghisleni Filho – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Luiz Alberto de Vargas, Juiz Convocado Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa).

Assim, correta a sentença.

Nega-se provimento ao recurso da parte ré, no aspecto.

[...]

Processo n. 0021808-05.2017.5.04.0204 ROT

Francisco Rossal de Araujo – Desembargador-Relator

Publicação em 11/03/2021 – 8ª Turma

Processo n. 0020362-14.2019.5.04.0101 ROT

EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO.

Comprovada a existência de contato do trabalhador direto com gases e/ou fumos metálicos oriundos do processo de solda (MIG) e não estabelecida mensuração de qualquer natureza, pelo risco ocupacional que a situação impõe ao organismo humano, é devido o adicional de insalubridade em grau máximo.

[...]

I – RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E DA RECLAMADA (V. ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA). MATÉRIA COMUM OU CORRELATA. ANÁLISE CONJUNTA

1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O reclamante requer o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo (40%).

para tanto, argumenta que: **a)** no desempenho da função de soldador havia a utilização de solda tipo MIG, e o principal elemento do arame deste tipo de solda é o cobre, que o reveste e não tem limite de tolerância pela NR-15 e anexos; **b)** consoante previsão contida no Anexo 13 da NR-15 do MTE, as atividades de fundição de chumbo, zinco velho, cobre e latão são classificadas em grau máximo, sendo, portanto, devido o respectivo adicional de 40%.

A reclamada requer reforma da sentença para excluir o pagamento do adicional de insalubridade.

Argumenta que: **a)** o autor sempre utilizou os EPIS necessários, de modo que não resta caracterizada a atividade insalubre em grau médio; **b)** as testemunhas que convidou a depor confirmaram a utilização dos EPIs – luvas, protetor auricular e óculos (máscara); **c)** além da prova testemunhal, juntou comprovantes de compra do EPI mencionado pelo perito e ratificado pelas testemunhas, para uso pelo soldador.

O juízo da origem decidiu no seguinte sentido:

“Realizada a perícia técnica, conclui o perito, vide laudo das fls. 88-93, pela identificação de agentes insalubres

em grau médio pela exposição a agentes nocivos, sem o fornecimento de máscara respiratória, na forma do Anexo 7, NR-15.

Não obstante as partes impugnem a conclusão, não fazem prova de suas teses. Destaco que o expert considerou as atribuições desempenhadas pelo reclamante como soldador, assim como os EPI's comprovadamente fornecidos mediante recibo.

Acolho a conclusão pericial e condeno a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo, com reflexos em aviso prévio, férias, décimo terceiro salário e FGTS com multa de 40% sobre o montante”.

Analiso.

O reclamante foi admitido pela reclamada para o cargo de soldador em 22.02.2016, tendo sido despedido em 21.06.2018 (ID. 9cec1d4).

O laudo pericial (ID. 6ba02a6), elaborado a partir das informações prestadas pelas partes e com a inspeção do local de trabalho, concluiu que as atividades exercidas pelo reclamante são caracterizadas como insalubres em grau médio.

O perito consignou no laudo, sem divergência entre as partes, que o autor exercia as seguintes atividades (ID. 6Ba02a6):

“O Reclamante fora contratado para trabalhar como “Soldador/Montador” e executava soldas em perfis de aço, com eletrodos, MIG e com gases (oxi acetileno); cortava perfis com bico de corte, desbastava irregularidades com lixadeira (policorte) e realizava as furações previstas para os parafusos de fixação. Elaborada a estrutura conforme projeto apresentado, o Autor se deslocava com a equipe para as sedes dos clientes (a maioria das vezes coberturas para Postos de Serviço) e lá procedia a montagem da estrutura.”

O auxiliar do juízo procedeu à análise de cada material potencialmente insalubre, prestando os seguintes esclarecimentos (ID. 6Ba02a6):

“A parte autora sempre trabalhou em meio à radiações não-ionizantes previstas no Anexo 7 ao realizar soldas a arco elétrico.

Na atividade do soldador por arco elétrico, com eletrodo revestido, encontramos dois aspectos insalubres inerentes à função:

No processo de fusão do metal e da escória, os fumos, poeiras e vapores desprendidos, contendo partículas de ferro, chumbo, cromo, silício, ou moléculas de dióxido de carbono, óxido de nitrogênio, ozônio, fluoretos e vários outros, podem causar doenças como pneumonia, bronquite, distúrbios do sistema nervoso central, gastroenterites, lesões no septo nasal, pneumoconioses, etc.

Em sendo o material soldado normalmente o ferro, a patologia consequente da inalação destes vapores é a doença chamada de “siderose”.

A exposição aos efeitos das radiações NÃO IONIZANTES do tipo infravermelho e ultravioleta, traz consequências que vão desde simples queimaduras do primeiro grau até a destruição mais profunda da genética de algumas células reprodutoras.

A exposição dos olhos a essas radiações, acima dos limites de tolerância produz inflamação da conjuntiva e da córnea. O maior perigo está na radiação de 297 nm, e os efeitos não são imediatos, razão pela qual estas atividades são consideradas insalubres em grau médio, se não usado o EPI indicado.

Em virtude da presença dos agentes nocivos acima enumerados, a atividade requer o uso de toda uma paramenta de proteção: máscara facial com viseira escura; avental, botinas, perneiras, luvas de manga longa e mangas – tudo de couro – EPI’s que o Autor admite ter recebido e usado.

O Autor entretanto nega o recebimento de máscara respiratória, EPI esse que o representante da Reclamada garante ter disponibilizado – sem exigir fosse passado recibo pelo usuário (trabalhador).”

Por fim, a conclusão do laudo pericial foi a seguinte (ID.6ba02a6 – pág. 6):

*“o trabalho do Autor foi **INSALUBRE em GRAU MÉDIO** para a Reclamada ao longo de seu pacto contratual, de conformidade com a previsão legal contida no Anexo 7 da NR-15. Acaso a Reclamada consiga provar o fornecimento e substituição sistemática de máscara respiratória ao Autor, o trabalho deste terá sido **NÃO INSALUBRE**”.*

Não obstante, ressalto que o julgador não está vinculado às impressões do perito, podendo inclusive deixar de considerar as conclusões do seu laudo (art. 479 do CPC), como se verifica na presente hipótese.

Com efeito, o perito consignou no laudo que “O único EPI cujo recebimento é contestado pelo Autor é a máscara respiratória” (ID.6ba02a6 – págs. 5-6), e, embora a reclamada tenha apresentado relação de fornecimento de equipamentos individuais (ID. 0B7eb35 – pág. 7), é possível verificar que houve insuficiência dos EPI’s fornecidos, especialmente porque não há registro de entrega ao reclamante de nenhum tipo de máscara respiratória ao longo de todo o período contratual.

No que diz respeito ao depoimento testemunhal, ainda que as duas testemunhas convidadas pela reclamada tenham confirmado que os soldados “usam máscara de solda e também contra pó”, ambas também declararam expressamente “que assina a ficha de EPI quando recebe o equipamento”, sem fazer nenhuma referência à possibilidade de entrega de EPI sem a respectiva assinatura na ficha de recebimento, muito menos que essa situação fosse possível de ocorrer, especificamente, em relação ao reclamante.

Logo, se o autor tivesse recebido, de fato, a máscara respiratória, sua assinatura deveria constar na ficha de entrega de EPI’s, de acordo com o que foi dito pelas testemunhas. Contudo, segundo já referido, sequer há registro de algum tipo de máscara na ficha de EPI, muito menos a assinatura do reclamante confirmando seu recebimento.

Ademais, não é razoável supor que a reclamada tivesse o cuidado de documentar a entrega de mais de 7 equipamentos de proteção diferentes ao autor e, sem nenhuma justificativa plausível, disponibilizasse a máscara respiratória “sem exigir fosse passado recibo pelo usuário (trabalhador).”, segundo relatado pelo representante da reclamada ao perito.

Importante salientar que o perito, ao responder o quesito nº 5 do reclamante, confirmou que havia a presença de fumos de solda no ambiente de trabalho:

5. Informe o Sr. Perito se no local de trabalho existia outros Soldares, gerando fumos de solda?

R: – Sim, são vários os soldados empenhados na atividade da empresa. (sublinhei)

A matéria já foi analisada por esta Turma Julgadora, nos termos da decisão abaixo transcrita, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

(...)

Desta forma, concluiu o perito que: “Não há caracterização de insalubridade em grau máximo nas atividades do reclamante.”

Contudo, observo que o perito não realizou qualquer medição nos autos, valendo-se de avaliações ambientais

produzidas por empresa contratada pela reclamada ([...] – Engenharia e Segurança do Trabalho Ltda.). Assim, não realizou o perito medição de poeiras metálicas e respiráveis no ambiente de trabalho do autor, a fim de verificar se estavam de acordo com a NR15. Além disso, é possível verificar que houve insuficiência de fornecimento de EPI's, como por exemplo, no ano de 2014, no qual se observa que não houve o fornecimento de máscaras, havendo em 2015, o fornecimento de apenas 4 máscaras para o ano todo (Id. 251ea06).

A respeito do contato com o agente insalubre em questão, adotam-se os bem lançados fundamentos do acórdão da lavra da Exma. Laís Helena Jaeger Nicotti ao examinar situação análoga em julgamento desta Turma:

Com efeito, é indubitoso que o reclamante mantinha contato direto com gases e/ou fumos metálicos oriundos do processo de solda (MIG), conforme informaram as partes ao perito.

O Anexo 13 – AGENTES QUÍMICOS/CHUMBO da NR-15 – Portaria nº 3.214/78 do MTE **estabelece que são insalubres em grau máximo** atividades e operações envolvendo: “Fundição e laminação de chumbo, de zinco velho cobre e latão.” No caso, a tabela de concentração dos agentes químicos reproduzida no laudo pericial (fl. 327) revela a existência, no local de trabalho do autor, dos seguintes agentes: cobre, cromo, ferro e manganês. Desta forma, com relação aos agentes químicos, diversamente das conclusões periciais, entendo que o reclamante, na função de soldador com solda MIG, manteve contato com agentes insalubres em grau máximo.

Além disso, tal como aponta o recorrente, e conforme se tem conhecimento pelo exame de casos semelhantes, a análise da insalubridade provocada pelo trabalho em contato com fumos metálicos é qualitativa, porquanto a norma em questão (Anexo 13 – AGENTES QUÍMICOS – da NR-15, Portaria nº 3.214/78 do MTE) não estabelece mensuração de qualquer natureza, pelo risco ocupacional que a situação impõe ao organismo humano.

Resta afastada, assim, a hipótese de avaliação dos níveis de tolerância do Anexo 11 da NR-15 da Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, os quais não são aplicáveis aos agentes insalubres em questão, bem como em avaliação da concentração de agentes químicos. (TRT da 4ª Região, 1a. Turma, [...] RO, em 30/09/2015, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova,

Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo – destacado)

Sendo assim, dou parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo no período imprescrito, com reflexos em aviso prévio, 13º salário integrais e proporcionais, férias integrais e proporcionais com o terço, horas extras, adicional noturno, FGTS e multa de 40%, tendo por base de cálculo o salário mínimo (Súmula 62 deste Tribunal). Reverte-se à reclamada o ônus pelo pagamento dos honorários periciais. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RORSum, em 20/08/2020, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova)
(grifei)

Sendo assim, dou provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo sobre o salário mínimo, com reflexos em aviso prévio, férias, décimo terceiro salário e FGTS com multa de 40%.

Reverte-se ao reclamada o ônus pelo pagamento dos honorários periciais.
[...]

Processo n. 0020362-14.2019.5.04.0101 ROT
Roger Ballejo Villarinho – Desembargador-Relator
Publicação em 25/06/2021 – 1ª Turma

Processo n. 0021259-76.2018.5.04.0004 ROT

EMENTA: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGILANTE. APLICAÇÃO DA LEI 12.740/2012. TERMO INICIAL. O adicional de periculosidade previsto no art. 193, II, da CLT é devido desde o início da vigência da Lei 12.740/2012, 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 1.885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego. Entendimento da Súmula 131 desta Corte.

[...]

2.1 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O juízo de origem, verificando que a ré somente implementou o pagamento do adicional de periculosidade em meados de 2014, condena-a ao

pagamento de diferenças da parcela desde o advento da Lei 12.740/2012, que entrou em vigor em 10.12.2012.

A ré não se conforma com a condenação, alegando não haver falar em adicional de periculosidade no período anterior ao labor prestado em dezembro de 2013, em face da ausência de regulamentação da Lei 12.740/2012. Refere que a Lei 12.740/2012 só foi regulamentada em dezembro de 2013, por meio da Portaria 1885, de 02.12.13, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, destinada a regulamentar a matéria, aprovando o ANEXO 3 da NORMA REGULAMENTADORA 16, “*com descrição das atividades e operações perigosas com exposição a roubos e outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial*”. Alega que a sentença reconhece a prescrição das parcelas exigíveis anteriores a 11.12.2013, e que o adicional de periculosidade passou a ser pago sob a rubrica “064 – Periculosidade” em março de 2014 (competência de fevereiro), tendo os valores retroativos (relativos às competências de dezembro de 2013 e de janeiro de 2014) sido pagos no contracheque de abril do mesmo ano sob a rubrica “270 – Diferença de Salário”. Postula a exclusão da condenação.

A Lei 12.740/2012 alterou a redação do art. 193 da CLT, que passou a vigorar nos seguintes termos:

*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.*

O dispositivo tem aplicação imediata e não está vinculado ao disposto na Portaria 1.885/2013 do MTE.

Nesse sentido, é a Súmula 131 desta Corte:

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.

Cito, ainda, os seguintes precedentes deste Tribunal:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AUTOAPLICABILIDADE DA LEI 12.740/12. A Lei 12.740/12, que criou o direito à percepção do adicional de periculosidade aos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, tem aplicação imediata e não está vinculada ao disposto na Portaria 1.885/2013 do MTE. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] ROT, em 08/08/2019, Desembargadora Maria Helena Lisot)

RECURSO DA AUTORA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGILANTE. LEI 12.740/12. Aplicável a Lei 12.740/12, que define como perigosas as atividades que sujeitam o trabalhador a “roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.”, desde sua publicação no Diário Oficial da União, em 10.12.2012. A referida Lei insere a atividade no art. 193 da CLT e a define como perigosa, sendo desnecessário, a despeito do que consta no “caput” do indigitado do artigo 193 da CLT, regulamentação da matéria pelo Ministério do Trabalho e Emprego a fim de fazer valer o direito ao trabalhador. Apelo provido. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] ROT, em 30/09/2019, Desembargador Luiz Alberto de Vargas)

Assim, correta a sentença ao entender devido o adicional de periculosidade a partir de 10.12.2012, data do início da vigência da Lei 12.740/2012.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0021259-76.2018.5.04.0004 ROT

Eny Ondina Costa da Silva – Juíza Convocada-Relatora

Publicação em 09/07/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0020794-83.2017.5.04.0204 AP

EMENTA: [...] LANCHES. AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE. ACORDO JUDICIAL. ATRASO DE POUCOS DIAS. CLÁUSULA PENAL DEVIDA. *A estipulação de cláusula penal tem como fundamento compelir o devedor a cumprir o acordo em seus estritos termos, notadamente em relação*

ao prazo. Caso em que a quarta parcela do acordo foi depositada na data de vencimento, mas em cheque e por meio de envelope, o que impossibilitou o recebimento dos valores no prazo estipulado, ficando caracterizada a omissão do executado em relação à fiscalização do fiel cumprimento do acordo. Incidência do art. 379 do Código Civil. Cláusula penal devida sobre o valor da parcela paga em atraso, ainda que a mora tenha se dado por poucos dias. Agravo de petição da exequente a que se dá parcial provimento.

[...]

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE.

Cláusula penal. Depósito após o expediente bancário. Atraso de poucos dias

O Juízo da execução afastou a incidência da cláusula penal sobre o acordo, aplicando as disposições do art. 413 do Código Civil, por considerar que a parcela paga em cheque foi disponibilizada à exequente na data do vencimento, ainda que após o expediente bancário (**ID. d731e50**).

A exequente interpõe agravo de petição, requerendo a aplicação da cláusula penal sobre o saldo devedor do acordo (ID. 1665030). Sustenta estar equivocada a decisão do **ID. d731e50**, argumentando que foram depositados **R\$ 500,00** em cheque por meio de terminal de auto atendimento no dia **10/07/2019**, após o término do expediente bancário. Invoca as disposições dos arts. 831 e 835 da CLT. Cita precedentes. Acrescenta que a executada também não realizou o pagamento dos honorários assistenciais de R\$ 1.000,00.

Examino.

a) Síntese da lide

Trata-se de ação ajuizada pela exequente em 07/06/2017, em desfavor de [...] Lanches Ltda. – ME.

As partes celebraram acordo (ata do ID. b9f0807), para pagamento de importância líquida de **R\$ 10.000,00**, em **10** parcelas de **R\$ 1.000,00**, sendo a primeira com vencimento em **10/04/2019**, e as demais no dia 10 dos meses subsequentes ou no primeiro dia útil posterior. Também foi acordado o pagamento de **R\$ 1.000,00** a título de honorários assistenciais, exigíveis 30 dias após o pagamento da última parcela.

A exequente noticiou o descumprimento do acordo referente à quarta parcela vencida em 10/07/2019 (ID. cd7adf1).

O juízo de origem determinou a aplicação de cláusula penal e a execução do saldo devedor (ID. ac387f5).

Contudo, a executada juntou aos autos comprovantes de pagamentos das parcelas do acordo (ID. 8e2f457, ID. 0663a9a, ID. 800fc2a, ID. 194867c,

ID. eda9c6c, ID. 54b5d7, ID. 3245012, ID. b3415d3, ID. 664fb66, ID. c84ab41, ID. 8970667 e ID. 74cf073).

Após manifestação da exequente (ID. b19be9a), o juízo da execução reconsiderou a decisão anterior, afastando a incidência da cláusula penal, conforme decisão proferida em **12/02/2020** (ID. f428aa3):

[...]

*Equivocada a parte autora em dizer que o pagamento da parcela de julho/2019 foi feito em atraso, porquanto a **reclamada juntou todos os comprovantes de pagamento efetuados nas datas corretas, inclusive o de julho/2019, realizado no dia 10.***

Assim, reconsidero a decisão de 15-8-2019.

Intimem-se as partes, no prazo de 05 dias.

Não havendo nova manifestação, voltem os autos conclusos para extinção.

[...] **(grifei)**

Em **17/02/2020**, a exequente apresentou manifestação requerendo a reconsideração da decisão (ID. 1da5d67).

Na decisão proferida em **21/04/2020**, o juízo da execução manteve a decisão anterior indeferindo a aplicação da cláusula penal, sob os seguintes fundamentos (ID. D731e50):

[...]

***Nos termos do art. 413 do Código Civil**, A penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio.*

*Na hipótese, o reclamante reconhece que o cheque foi entregue no dia 10 de julho, **mostrando-se excessiva a incidência da cláusula penal**, máxime quando só uma parcela, de dez, teria sido paga com atraso (cheque entregue no dia, mas após horário bancário).*

Assim, mantenho o despacho anterior, que indefere a aplicação de cláusula penal.

Notifiquem-se as partes e, transitada em julgado, voltem conclusos para extinção da execução.

[...] **(grifei)**

Inconformada, a exequente interpõe agravo de petição **em 05/05/2020**, requerendo a aplicação da cláusula penal sobre o saldo do acordo (ID. 1665030).

b) Tempestividade do agravo de petição.

O presente agravo de petição é tempestivo, na medida em que a exequente não está se insurgindo a respeito da decisão proferida em **12/02/2020** (ID. f428aa3), a qual considerou que a executada comprovou o pagamento tempestivo das parcelas.

A exequente interpôs o presente agravo de petição em relação à decisão proferida em **21/04/2020** (ID. d731e50). Ainda que esta última decisão tenha mantido a anterior quanto à não aplicação da cláusula penal, o juízo da execução reconheceu o atraso na parcela, mas considerou desproporcional a incidência da penalidade, com fundamento no art. 413 do Código Civil.

Assim, não se trata o presente caso da hipótese prevista na OJ nº 40 desta Seção Especializada, devendo o recurso ser conhecido.

c) Cláusula penal. Atraso de poucos dias.

A executada juntou comprovante de depósito de **R\$ 500,00, em cheque** (ID. 154b5d7), realizado em terminal de autoatendimento do banco (depósito em envelope), ocorrido às **16h47min** do dia **10/07/2019** (quarta-feira), fora do horário do expediente bancário.

No documento do ID. eda9c6c, a executada comprovou o depósito em envelope (**em dinheiro**) dos **R\$ 500,00** restantes da parcela, às **16h49min do dia 10/07/2019**, (quarta-feira), também fora do horário do expediente bancário.

Conforme se verifica do extrato bancário da conta da procuradora da exequente, na qual deveriam ser realizados os depósitos das parcelas (ID. 2c95548), consta no dia **11/07/2019** (quinta-feira) o depósito do cheque de **R\$ 500,00**. Na realidade, não se verifica o depósito em dinheiro dos R\$ 500,00. Contudo, a insurgência da exequente diz respeito apenas ao depósito do cheque.

Com efeito, é incontroverso que o valor depositado em cheque após o término do expediente bancário não foi creditado na quarta-feira, **10/07/2019** (data do vencimento da quarta parcela do acordo), mas apenas no dia seguinte, quinta-feira, **11/07/2019**.

A pactuação de cláusula penal está prevista no §2º do art. 846 da CLT. Tal cláusula tem o intuito de compelir o devedor a cumprir o acordo em seus exatos termos, sob pena de pagamento de indenização, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Da mesma forma, é faculdade do Juiz homologar o acordo ou não, inclusive podendo ressaltar determinadas cláusulas, o que não ocorreu no caso em análise.

Logo, o acordo foi homologado sem qualquer ressalva, de modo que não pode ser afastada a aplicação da cláusula penal pelo princípio da razoabilidade. Veja-se que o acordo homologado tem força de decisão irrecorrível, como estabelecido pelo art. 831, parágrafo único, da CLT, salvo, apenas, em relação ao órgão previdenciário.

O fato de o depósito ter sido realizado na data correta, mas em cheque e após o término do expediente bancário, não afasta a incidência da cláusula penal, na medida em que incumbia à executada empreender esforços para o correto adimplemento do acordo, em seus exatos termos.

Destaco que, embora o atraso seja de poucos dias, se o acordo foi homologado com o estabelecimento de datas exatas para o pagamento, estas devem ser estritamente observadas, sob pena de se afrontar a coisa julgada. Ademais, a estipulação de cláusula penal é o meio eficaz para compelir o devedor a realizar o pagamento nos exatos termos em que foi acordado.

Nesse contexto, está demonstrada a omissão da executada em relação à fiscalização do fiel cumprimento do acordo, incidindo à espécie o disposto no art. 397 do Código Civil, *verbis*:

Art. 397. O inadimplemento da obrigação, positiva e líquida, no seu termo, constitui de pleno direito em mora o devedor.

Portanto, é cabível a aplicação da cláusula penal no caso em análise.

Conquanto isso, com fulcro nos art. 891 da CLT e art. 413 do Código Civil, na hipótese de inadimplemento parcial do acordo, como *in casu*, é cabível a incidência da cláusula penal exclusivamente sobre a parcela inadimplida, em observância à redução equitativa e proporcional determinada pelo legislador pátrio. As prestações das parcelas eram sucessivas e possuíam data prevista para pagamento, o que impõe considerar o inadimplemento dentro de momento do cumprimento sucessivo do acordo.

Nesse sentido já me manifestei relatando o acórdão do julgamento do processo nº [...] AP, de 18/10/2019.

No mesmo sentido, cito as seguintes decisões desta Seção Especializada em Execução:

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. ACORDO. ATRASO NO PAGAMENTO. CLÁUSULA PENAL. Entendimento consolidado da Seção Especializada em Execução no sentido de que a cláusula penal acordada incide apenas sobre as parcelas pagas em atraso, ainda que este tenha ocorrido por poucos dias. Agravo de petição provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 21/05/2020, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno)

AGRAVO DE PETIÇÃO. ACORDO. ATRASO NO PAGAMENTO. CLÁUSULA PENAL. Cumprido o acordo, ainda que com atraso de poucos dias no pagamento da última parcela, é cabível a incidência da cláusula penal estipulada na hipótese de inadimplemento, porém apenas sobre a parcela paga com atraso, com fundamento nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e no artigo 413 do Código Civil. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 18/10/2019, Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda)

Portanto, o apelo deve ser provido parcialmente para determinar a aplicação da cláusula penal sobre a quarta parcela do acordo.

[...]

Processo n. 0020794-83.2017.5.04.0204 AP

Janney Camargo Bina – Desembargador-Relator

Publicação em 16/10/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020118-40.2018.5.04.0871 ROT

EMENTA: REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR. COMISSIONISTA PURO. CONTRATO-REALIDADE. *A existência de determinada modalidade remuneratória constitui circunstância fática preponderante, sob as luzes do princípio da primazia da realidade, uma vez que tal postulado incide sobre as relações empregatícias independentemente de a quem beneficiem os seus efeitos, sobrepondo-se às condições material e factualmente realizadas durante a execução do pacto laboral aos registros meramente formais acostados ao processo. Recurso improvido, no aspecto. [...]*

[...]

2. SALÁRIO RECEBIDO. INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES. PRÊMIO ASSIDUIDADE. COMPENSAÇÃO DE VALORES.

A reclamada se insurge quanto à decisão de primeiro grau que afastou a validade dos recibos salariais juntados aos autos e que fixou que o reclamante recebia comissões de 10% sobre os fretes realizados, determinando a integração das comissões pagas em repouso semanais remunerados. Argumenta que as comissões pagas ao autor correspondem às diferenças entre o piso salarial e o montante de 10% sobre o faturamento total do veículo, de maneira que, quando o veículo atingia o faturamento estipulado, o motorista recebia a comissão sobre o faturamento mais o bônus. Destaca que o art. 235-G da

CLT não obriga a empresa a efetuar o pagamento de comissões ou bônus, que são pagos por mera liberalidade. Alega ainda que a testemunha L. M. M. teria comprovado a sua versão dos fatos. Pede a reforma da sentença, para declarar a validade dos recibos de pagamento juntados aos autos, bem como para excluir da condenação a integração das comissões pagas em repouso semanais remunerados e de prêmio assiduidade, que já foi satisfeito. Busca, ainda, autorização para efetuar a compensação de valores.

Examina-se.

Acerca do assunto, o reclamante alegou na petição inicial que recebia *“remuneração corresponde a R\$ 400,00 (quatrocentos reais mensais), acrescido de 10% (dez por cento) de comissão sobre o frete o bruto efetuado mensalmente, ue nunca constou na CTPS, e nos recibos de salários constavam algumas verbas salariais até alcançar o valor das comissões”*.

A reclamada admite o pagamento de comissões, mas alega que isso ocorreu em outros moldes, pois *“as comissões pagas ao Autor correspondem às diferenças entre o seu piso salarial e o montante de 10% sobre o faturamento total do veículo”*. Entretanto, pelo exame dos contracheques juntados aos autos, não consta o pagamento da rubrica de comissões.

Além disso, ambas as testemunhas T. B. E. e C. F. L. M. confirmaram que recebiam somente comissões, que eram lançadas nos contracheques como outras rubricas, recebendo apenas o valor líquido que correspondia ao que constava no recibo.

Conforme já bem salientado em sentença, a testemunha L. M. M. não era motorista e efetuava apenas o *“acerto das viagens com os motoristas”*. Embora este tenha afirmado que o motorista recebia o que constava no contracheque, também relatou que *“o motorista não recebe comissões”*, em contrariedade ao que constou na própria defesa, que admitiu o pagamento da parcela. Logo, suas declarações, para o deslinde da questão, não merecem guarida.

Encontra-se adequada a sentença recorrida, que fixou que *“o reclamante recebia comissões de 10% sobre os fretes realizados, sendo que o valor das comissões pagas representam a soma das parcelas discriminadas no contracheques”*, afastando os recibos como meio de prova para pagamento das rubricas ali especificadas, reconhecendo determinada modalidade remuneratória praticada concretamente pelas partes durante o contrato de trabalho, sob as luzes do princípio da primazia da realidade. Tal postulado incide sobre as relações empregatícias independentemente de a quem beneficiem os seus efeitos, sobrepondo-se as condições material e factualmente realizadas durante a execução do pacto laboral aos registros meramente formais acostados ao processo.

Com efeito, o contrato de trabalho é contrato-realidade, importando à solução da controvérsia trazida a juízo, a realidade tangível ocorrida no mundo dos fatos, cuidadosamente analisada pelo juízo a quo, no caso vertente.

Essa conclusão impede que se autorize, ainda, a compensação de valores e a exclusão do prêmio assiduidade da condenação, pois as parcelas indicadas nos contracheques em verdade não foram satisfeitas.

Nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada no que se refere à validade dos contracheques, integrações das comissões recebidas, prêmio assiduidade e compensação de valores (inclusive horas extras).

[...]

Processo n. 0020118-40.2018.5.04.0871 ROT

Rosane Serafini Casa Nova – Desembargadora-Relatora

Publicação em 13/07/2020 – 1ª Turma

Processo n. 0020755-68.2020.5.04.0661 ROT

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ PARA SAQUE DO FGTS. PANDEMIA. Na forma do art. 114 da CF, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar pedido feito em jurisdição voluntária de expedição de alvará para saque do FGTS depositado em conta vinculada do trabalhador.

[...]

I – MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO REQUERENTE

LIBERAÇÃO DO FGTS

O requerente não se conforma com a declaração da incompetência desta Justiça Especializada para apreciar o pedido de expedição de alvará para o saque do saldo integral do FGTS depositado em sua conta vinculada. Alega ser competente, de acordo com o art. 114 da CF, a Justiça do Trabalho para processar e julgar casos que envolvam a liberação do FGTS, uma vez que os depósitos decorrem da relação de trabalho e os valores depositados pertencem ao empregado. Argumenta que o IUJ-RR 619872-16.2000.5.12.5555 levou ao cancelamento da Súmula nº 176 do TST. Defende que não se aplica a Súmula nº 82 do STJ, até por ter redação anterior à EC 45/2004. Colaciona jurisprudência que reputa favorável. Expõe que o FGTS só pode ser movimentado pelo trabalhador em situações específicas dispostas em normas legais, como é o caso de haver necessidade pessoal por urgência e gravidade que decorra de desastre natural. Advoga que, em decorrência da pandemia da Covid-19, foi

decretado no país o estado de calamidade pública. Aduz ter sido afetado pela situação de calamidade pública e que possui saldo em sua conta vinculada do FGTS, necessitando sacar tais valores.

A incompetência da Justiça do Trabalho está assim fundamentada na sentença (ID. 1388F85):

Cuida-se de pedido de alvará judicial ajuizado por J. L. G. em face de UNIÃO FEDERAL, postulando a expedição de alvará para saque de saldo existente em sua conta vinculada do FGTS. Dá à causa o valor de R\$ 9.204,85.

No caso dos autos, o autor pretende proceder ao levantamento dos depósitos existentes em sua conta vinculada do FGTS com fundamento no disposto no art. 20, XVI, da Lei 8.036/90, ou seja, em razão de necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento.

Com efeito, à Justiça do Trabalho, conforme art. 114, I, da Constituição Federal, compete processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho.

Nesse contexto, conquanto seja indubitável que os depósitos do fundo de garantia se originem de uma relação de trabalho, nem toda causa que diga respeito a esses depósitos atrai a competência desta Justiça Especializada.

A apreciação de requerimentos de movimentação da conta vinculada por causas não diretamente ligadas ao contrato de trabalho não é da competência da Justiça do Trabalho, mas sim da Justiça Federal, porque a causa de pedir não se funda em uma relação de trabalho, mas sim em um potencial conflito que se estabelece entre o requerente e a Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, conforme art. 4º da Lei 8.036/90.

Nesse sentido, a Súmula n. 82 do Superior Tribunal de Justiça:

Compete à Justiça Federal, excluídas as reclamações trabalhistas, processar e julgar os feitos relativos a movimentação do FGTS.

Esclareço que a superveniência da Emenda Constitucional nº 45, que alargou a competência da Justiça do Trabalho, não atribuiu a este ramo especializado do Poder Judiciário a competência universal para apreciação das questões relativas ao FGTS, de modo que a dicção da Súmula 82 do STJ, muito embora editada antes daquela, continua atual.

Nesse contexto, ante o reconhecimento de que se trata de hipótese de incompetência material da Justiça do

Trabalho, é de rigor o seu conhecimento de ofício, por se tratar de incompetência absoluta. Uma vez que se trata de pretensão que envolve interesse da Caixa Econômica Federal, empresa pública federal, os autos devem ser remetidos à Justiça Federal, na forma do art. 109, I, da Constituição Federal.

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, declaro a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a pretensão declinada por J. L. G. e determino a remessa dos autos à Justiça Federal de Passo Fundo/RS, consoante § 3º, art. 64, do Código de Processo Civil.

A decisão comporta reforma.

Conforme apontado pelo autor, em julgamento proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST-IUJ-RR – 619872-16.2000.5.12.5555, Relator Ministro João Oreste Dalazen, Tribunal Pleno, DJ de 26/08/2005), a Súmula nº 176 do TST foi cancelada. Sua redação anterior assim previa:

*FUNDO DE GARANTIA. LEVANTAMENTO DO DEPÓSITO
Nova redação Res. 121/2003, DJ 21.11.2003. A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador.*

De acordo com a decisão prolatada no referido Incidente de Uniformização de Jurisprudência, fixou-se a competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas ajuizadas pelo empregado para fins de levantamento dos valores depositados nas contas vinculadas junto à Caixa Econômica Federal, considerando-se a alteração de competência da Justiça do Trabalho, promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Friso que esta modificação legislativa constitucional é posterior à edição da Súmula nº 82 do STJ, embora esta ainda não tenha sido cancelada.

A jurisprudência do TST ainda preleciona a competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas cujo objeto e as partes sejam similares à ação subjacente, conforme precedentes que transcrevo:

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO . APELO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. FGTS. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ PARA LEVANTAMENTO DO FGTS. SUCESSORES DO TRABALHADOR FALECIDO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT , ATENDIDOS. Com o cancelamento da Súmula 176 desta Corte, em razão da superveniência da Emenda Constitucional 45/2004, a discussão quanto à

competência material acerca da expedição de alvará para saque do FGTS, quando estabelecida a relação processual diretamente entre o trabalhador titular da conta vinculada e a CEF, na qualidade de órgão gestor do FGTS, sem que haja demanda entre empregado e empregador, encontra-se superada nesta Corte. Observa-se a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar pretensão de ex-empregado de expedição de alvará judicial para fins de saque dos depósitos do FGTS junto à Caixa Econômica Federal – CEF, porquanto o pleito decorre de uma relação emprego, o que enseja a aplicação do art. 114, I, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional 45/04. Ressalte-se que o fato da presente ação ter sido proposta pelos sucessores do de cujus, trabalhador que deixou conta vinculada do FGTS em seu nome, não tem o condão de afastar a competência material da Justiça do Trabalho para analisar o pedido de expedição de alvará para levantamento do FGTS. Recurso de revista conhecido e provido (RR-[...], 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 27/03/2020).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ JUDICIAL PARA SAQUE DOS DEPÓSITOS NA CONTA VINCULADA DO TRABALHADOR – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.

1. A promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 tornou superado o entendimento consagrado na Súmula nº 176 desta Corte, segundo o qual a competência da Justiça do Trabalho para autorizar o levantamento dos depósitos do FGTS estava restrita aos dissídios entre empregado e empregador. A referida súmula foi cancelada por ocasião do julgamento, pelo Tribunal Pleno desta Corte, do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº TST-IUJ-RR-619872/00.2, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJ de 26/08/2005. 2. Da redação conferida aos incisos I e IX do art. 114 da Constituição Federal extrai-se que a circunstância de a Caixa Econômica Federal figurar no polo passivo da relação jurídica, na condição de mera gestora do instituto, não afasta essa competência material. Recurso de revista conhecido e provido (RR-[...], 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 13/04/2018).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO

TRABALHO. FGTS. ALVARÁ . Evidenciada a afronta ao art. 114, I, da Constituição Federal, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114, I, CF. EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 45/2004. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ JUDICIAL PARA SAQUE DOS DEPÓSITOS NA CONTA VINCULADA DO TRABALHADOR . 1. Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho apreciar pretensão de ex-empregado para expedição de alvará judicial para fins de saque dos depósitos do FGTS junto à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CEF, tendo em vista a vinculação do pleito a uma relação de emprego, espécie da relação de trabalho de que cogita o art. 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, com a redação da Emenda Constitucional n.º 45/04. 2. O núcleo central para a determinação da nova competência material da Justiça do Trabalho, desde o advento da EC n.º 45/04, está na circunstância de o pedido e a causa de pedir emanarem de uma relação de trabalho, ainda que não entre os respectivos sujeitos. Superada a vinculação de tal competência meramente aos dissídios entre empregado e empregador. 3. Cancelamento da Súmula n.º 176 do TST (IJJ-RR-619.872/00, DJ-26/8/2005). Recurso de Revista conhecido e provido (RR-[...], 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 16/10/2015).

Ressalto que a norma do art. 927 do CPC disciplina:

Art. 927. Os juízes e os tribunais observarão:

I – as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade;

II – os enunciados de súmula vinculante;

III – os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos;

IV – os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional;

V – a orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados.

[...] – grifei.

A competência da Justiça do Trabalho está estabelecida no art. 114 da Constituição Federal e a competência da Justiça Federal, no art. 109 do mesmo diploma.

Assim, de acordo com o art. 927, IV, do CPC, a Súmula nº 82 do STJ não possui efeito vinculante, pois trata de matéria constitucional.

No que se refere à existência das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6371 e 6379 no STF, não há, até o momento, determinação de suspensão dos processos que versem sobre a matéria objeto das ADIs. Saliento que a tramitação de Ação Direta de Inconstitucionalidade, por si só, não suspende automaticamente o prosseguimento de outros processos, o que somente ocorre por decisão judicial, que não se verifica no caso.

Reconheço, portanto, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas ajuizadas diretamente contra a UNIÃO FEDERAL, nas quais o empregado busca a liberação dos valores relativos ao FGTS depositados em sua conta vinculada, como no caso dos autos.

Ainda que a UNIÃO tenha apresentado contrarrazões, considerando que sequer foi intimada da ação para apresentar defesa, deixo de julgar o mérito.

Nesses termos, dou provimento parcial ao recurso ordinário do requerente para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente demanda, afastar o comando sentencial de remessa dos autos à Justiça Federal de Passo Fundo/RS e determinar o retorno dos autos à origem para o prosseguimento do feito.

[...]

Processo n. 0020755-68.2020.5.04.0661 ROT

Marcos Fagundes Salomão – Desembargador-Relator

Publicação em 24/05/2021 – 3ª Turma

Processo n. 0020754-74.2020.5.04.0664 ROT

EMENTA: EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR.

As regras acerca da competência territorial estabelecidas no art. 651 da CLT devem ser interpretadas em consonância com o princípio insculpido no inciso XXXV do art. 5º da CF, de modo a ser assegurado ao hipossuficiente o amplo acesso à Justiça. Recurso do autor provido para reconhecer a competência da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo para a instrução e julgamento da presente reclamatória.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

As reclamadas, P. – Centro de Treinamento Tático e Desportivo Ltda. e S. [...] Comércio Ltda., apresentam exceção de incompetência territorial. Argumentam que o reclamante alega ter laborado na sede das reclamadas, ou seja, ambas localizadas na Estrada Municipal [...] – Portão [...] – Bairro [...], na cidade de [...] /SP. Alegam que este é o foro competente para o julgamento da ação, pois é o lugar onde o autor prestou serviços, cujo foro é a Justiça do Trabalho da Cidade de Araçatuba/SP, forte no art. 651 da CLT (Id. 246dd1b).

A Julgadora *a quo* acolhe a exceção de incompetência em razão do lugar e determina a remessa do feito para distribuição para a Vara do Trabalho de Birigui-SP.

O reclamante recorre. Requer seja reconhecida a competência da Vara do Trabalho de Passo Fundo para processar e julgar a presente demanda.

Com razão.

Na petição inicial, o autor alega ter prestado serviços em benefício das reclamadas, de 12.12.2016 a 21.12.2018, na função de instrutor de armamento e tiro, na sede das reclamadas, localizada na cidade de [...] /SP. Requer seja reconhecido o vínculo de emprego.

O local da alegada prestação de serviços foi, portanto, em [...] /SP, como referido também pelas réis na exceção de incompetência do Id. 246dd1b. Apesar disso, entende-se que a 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo/RS é competente para processar e julgar a presente demanda.

Isso porque, em casos especiais, há sedimentada corrente doutrinária e jurisprudencial no sentido de que as regras acerca da competência territorial estabelecidas no art. 651 da CLT devem ser interpretadas em consonância com o princípio insculpido no inc. XXXV do art. 5º da CF, devendo ser assegurado ao hipossuficiente o amplo acesso à Justiça. Assim, evita-se prejuízo ao trabalhador – ou até mesmo a impossibilidade de demandar – quando interpretada a lei em seu sentido estrito, a fim de ser respeitado o princípio da proteção a se irradiar para o processo do trabalho.

No caso em análise, essa interpretação se justifica uma vez que o reclamante reside em Passo Fundo/RS e teria que se deslocar para [...] /SP, a fim de demandar contra as réis, com os custos daí advindos. Além disso, o trabalhador apresenta declaração de pobreza, na qual informa que não dispõe de condições financeiras e econômicas para arcar com as custas e despesas processuais sem prejuízo de seu próprio sustento e de sua família (Id. b1e4e40).

Assim, obrigar o demandante, hipossuficiente, a um deslocamento para outro Estado, com despesas de passagens e alimentação, contraria o direito de acesso à justiça, garantido constitucionalmente pelo art. 5º, XXXV da CF.

Neste sentido, relevante a citação de julgados do TST:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. DOMICÍLIO DO EMPREGADO. Este Tribunal tem posicionamento reiterado no sentido de ser competente para o julgamento da demanda o foro do domicílio do reclamante, em observância aos princípios da proteção ao trabalhador e do acesso à Justiça. Nesse passo, afasta-se a declaração de incompetência em razão do lugar, determinando-se o retorno dos autos ao Tribunal de origem, para que prossiga no exame do recurso ordinário da reclamada, como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido. (processo nº TST-RR-[...], da lavra da Exma. Ministra DORA MARIA DA COSTA, julgado em 20.02.2013)

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. O entendimento desta Corte é o de que o reclamante tem a faculdade para a eleição do foro para ajuizamento da reclamação trabalhista em observância ao princípio do amplo acesso à Justiça. Assim, o Tribunal Regional, ao reconhecer a competência da Vara do Trabalho com jurisdição no local próximo ao domicílio do reclamante para o julgamento da demanda, atende aos fins sociais da norma e ao disposto no art. 5º, inc. XXXV, da Constituição da República. (processo nº TST-RR-[...], da lavra do Exmo. Ministro JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA, julgado em 17.09.2013)

Diante do exposto, dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para reconhecer a competência da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo para a instrução e julgamento da presente reclamatória, determinando-se o retorno dos autos à origem para regular processamento do feito.

ANDRE REVERBEL FERNANDES

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO:

Acompanho o Exmo. Relator, excepcionalmente, em virtude da pandemia do coronavírus, reconhecido o estado de calamidade pública no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, que entendo permitir a flexibilização da regra geral da competência territorial.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES (RELATOR)

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

DESEMBARGADORA ANA LUIZA HEINECK KRUSE

Processo n. 0020754-74.2020.5.04.0664 ROT
André Reverbel Fernandes – Desembargador-Relator
Publicação em 11/06/2021 – 4ª Turma

Processo n. 0094600-43.2002.5.04.0022 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. DIFERENÇAS DE SUPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PARCELAS VINCENDAS. MORTE DO EMPREGADO. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO EM RELAÇÃO À PENSÃO POR MORTE. Deferidas diferenças de complementação de aposentadoria em parcelas vencidas e vincendas, e sobrevindo o falecimento do trabalhador no curso da execução, é possível a apuração de diferenças de complementação de pensão devida aos pensionistas do de cujus, em respeito aos princípios do acesso à justiça e da razoável duração do processo. Agravo de petição provido.

[...]

DA LIMITAÇÃO DAS DIFERENÇAS APURADAS ATÉ A DATA DE FALECIMENTO DO TRABALHADOR

O exequente alega que o título executivo deferiu diferenças de complementação de aposentadoria em parcelas vencidas e vincendas. Refere que a decisão transitou em julgado em 19.11.2009 e o autor faleceu em 27.05.2012. Sustenta que deve haver implementação das diferenças em folha de pagamento, devendo ser estendido à pensionista os efeitos da condenação. Cita jurisprudência desta Seção Especializada em Execução. Requer a elaboração dos cálculos das parcelas devidas no período de junho de 2012 até a data da efetiva implantação em folha.

Constou da decisão agravada (ID 07e04c3):

(...)

Sobrevindo o falecimento do autor, as diferenças deferidas não podem ser convertidas automaticamente em diferenças de pensão, o que demandará ação própria.

(...)

Nesse contexto, entendo que as diferenças apuradas nesta liquidação devem ser limitadas à data de falecimento do trabalhador.

Análise.

A decisão de mérito transitada em julgado (ID 4b56745 – Pág. 20) condenou as rés, solidariamente, a pagar ao autor, “*diferenças de complementação de aposentadoria pela integração do valor do adicional de periculosidade, em prestações vencidas e vincendas*”.

O autor faleceu em data de 27.05.2012, no curso da execução.

Adoto o entendimento de que deferidas diferenças de complementação de aposentadoria em parcelas vencidas e vincendas, e sobrevivendo o falecimento do trabalhador no curso da execução, é possível a apuração de diferenças de complementação de pensão devida aos pensionistas do *de cujus*, em respeito aos princípios do acesso à justiça e da razoável duração do processo.

Cito, por oportuno, os fundamentos lançados pela Exma. Des^a LUCIA EHRENBRINK, nos autos de nº [...] AP:

“(...) o direito ao pagamento dos valores ao falecido já conta com trânsito em julgado. A dependente junto à Fundação apenas se habilita, para passar a receber os valores em substituição ao falecido. Não se exige nova demanda, até porque, o mesmo direito pode ter tratamento diferenciado em novo julgamento, gerando flagrante insegurança jurídica.

Nesta linha já decidi:

FALECIMENTO DO AUTOR NO CURSO DA AÇÃO. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. A condenação ao pagamento de diferenças salariais como complementação de aposentadoria, em parcelas vencidas e vincendas, não possui como marco final a data de falecimento do exequente. Em respeito aos limites da lide e da coisa julgada o direito é estendido à Sucessão habilitada. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 10/11/2015, Desembargadora Lucia Ehrenbrink – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Desembargador Luiz Alberto de Vargas, Desembargadora Vania Mattos, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, Desembargadora Lucia Ehrenbrink, Desembargador João Batista de Matos Danda)

Pelo exposto, dou provimento ao agravo de petição do exequente para determinar a apuração de diferenças de complementação de pensão, até a data da implementação em folha de pagamento.

Processo n. 0094600-43.2002.5.04.0022 AP

Luis Carlos Pinto Gastal – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 11/05/2021 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020579-25.2019.5.04.0241 ROT

EMENTA: SALÁRIO PAGO. CONFISSÃO FICTA. EFEITOS. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. *Não obstante a declaração da revelia e confissão da empregadora, no caso ora examinado, a presunção relativa de veracidade das alegações da inicial é afastada pela prova dos autos, assim como em razão da aplicação dos critérios de razoabilidade e regras de experiência.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

SALÁRIO PAGO. CONFISSÃO FICTA. EFEITOS

O reclamante requer a reforma da sentença com o reconhecimento do salário de fato pago ao recorrente, nos termos da inicial, visto que não consta nos autos prova ao contrário que afaste a presunção de veracidade dos fatos alegados que decorre da decretação da revelia e confissão ficta aplicada à reclamada, nos termos do art. 844 da CLT, do art. 344 do NCP e Súmula nº 122 do TST. Argumenta que nas ações versando sobre o reconhecimento de vínculo anterior à anotação na CTPS, bem como a discussão acerca da verba salarial é necessário a oportunidade de produção de outros meios de provas, nas que no caso em questão, o Julgador dispensou qualquer outro meio de prova, razão pela qual sustenta ser necessário seja aplicado os efeitos da confissão ficta no que diz respeito à matéria de fato. Invoca a Súmula nº 74 do TST, destacando que a prova já constituída não pode ser desconsiderada. Colaciona julgados. Destaca o teor do depoimento do reclamante: “[...] *que exercia a função de padeiro; que o depoente recebia remuneração em torno de R\$ 4.500,00 mensais; que deixou de trabalhar na reclamada porque a empresa fechou as portas, sem que fosse feito qualquer acerto rescisório [...]*”. Entende que houve uma inversão da presunção, e que o juiz de primeiro grau ignorou a inicial e o seu depoimento pessoal, deixando de levar em consideração a decretação da confissão ficta, razão que requer o acolhimento dos pedidos da inicial, em especial o salário pago de fato ao recorrente.

Examino.

Na petição inicial o reclamante alega que foi contratado pela reclamada em maio/2016, na função de padeiro, mas que a reclamada realizou a assinatura da CTPS somente em 30-04-2018, retroagindo à data do dia 02-01-2017. Refere ter sido registrado na CTPS o salário de R\$ 1.500,00, alegando que, contudo, houve acerto para que laborasse numa jornada de 12 horas diárias, das 05h as 17h, com uma única folga na semana pelo salário mensal de aproximadamente R\$ 4.300,00 (R\$ 150,00 por dia durante a semana, e R\$ 200,00 nos domingos e feriados). Aponta que o acerto não foi formalizado na CTPS.

Efetivamente, a CTPS do autor, juntada no id. Bece80e, registra o contrato iniciado em 02-01-2017, para o desempenho da função de padeiro e com salário

de R\$ 1.500,00. Os recibos de pagamento de salário de id. c764928, referentes aos meses de abril, junho e julho de 2018, indicam o salário de R\$ 1.535,00.

O Julgador de origem condenou a reclamada a “proceder à retificação das datas de admissão (01/05/2016) e despedida (05/05/2019) na CTPS”, mas rejeitou o pleito de retificação quanto ao salário percebido.

A matéria foi assim apreciada na sentença (id. A6cb5cf):

I – DA REVELIA E DA CONFISSÃO FICTA:

Ausente a reclamada à audiência aprazada para a formulação de sua defesa, a despeito de regularmente notificada, foi declarada revel, aplicando-se-lhe a pena de confissão ficta quanto à matéria de fato, na forma do art. 844 da CLT.

Assim reputam-se verdadeiros os fatos afirmados pela parte reclamante na inicial, desde que verossímeis e não infirmados por outras provas dos autos.

II – DO VÍNCULO DE EMPREGO E DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

Sendo a reclamada revel e fictamente confessa quanto à matéria de fato, presumem-se verdadeiras as alegações fáticas da exordial, inclusive quanto à existência e duração do vínculo de emprego, modalidade da extinção contratual e inadimplemento das verbas rescisórias.

No entanto, não é verossímil e afronta a razoabilidade a alegação de que a reclamada, a partir de janeiro de 2017, houvesse majorado o salário da parte autora de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) mensais, a teor da CTPS de ID bece80e, para R\$ 4.300,00 (quatro mil e trezentos reais) mensais, consoante alegado na exordial. Logo, não acolho o salário de R\$ 4.300,00 (quatro mil e trezentos reais) informado na petição inicial.

Reconheço, portanto, a existência de vínculo de emprego entre as partes de 01/05/2016 a 05/05/2019, observada a projeção do aviso prévio ao contrato de trabalho.

Condeno a reclamada a proceder à retificação das datas de admissão (01/05/2016) e despedida (05/05/2019) na CTPS da parte reclamante, no prazo de 10 dias, vedado qualquer tipo de anotação desabonadora (art. 29, §4º, da CLT), inclusive que tal procedimento se deu em razão de determinação judicial.

[...]

Observar-se-á como base de cálculo para o pagamento das parcelas ora deferidas o salário de R\$ 1.535,00 (um

mil, quinhentos e trinta e cinco reais), a teor dos recibos de pagamento de salário de ID c764928.

[...]”

Não merece reparo a sentença.

Dispõe o art. 8º da CLT:

“As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade 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

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho

[...]”.

Ainda, o art. 8º do NCPD estabelece:

“Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência”.

E o art. 375 do NCPD traz a seguinte previsão:

“O juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial.”

Inicialmente, destaco que o depoimento pessoal do autor enfraquece a veracidade da alegação que pretende ver acolhida ao referir que *“recebia remuneração em torno de R\$ 4.500,00 mensais”* (id. 369268e), valor que é R\$ 200,00 superior ao informado na petição inicial.

Assim, no caso ora examinado, entendo que a confissão ficta não se sobrepõe à prova documental constante dos autos (CTPS e contracheques), cumprindo, ainda, atentar para os critérios de razoabilidade e regras de experiência. Desta forma, em respeito a tais premissas, me coaduno ao entendimento exarado na origem no sentido de que *“não é verossímil e*

afronta a razoabilidade a alegação de que a reclamada, a partir de janeiro de 2017, houvesse majorado o salário da parte autora de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) mensais, a teor da CTPS de ID bece80e, para R\$ 4.300,00 (quatro mil e trezentos reais) mensais”.

Nego provimento.

Processo n. 0020579-25.2019.5.04.0241 ROT

Rejane Souza Pedra – Desembargadora-Relatora

Publicação em 23/06/2021 – 5ª Turma

Processo n. 0021693-93.2017.5.04.0006 ROT

EMENTA: DANO MORAL. ASSALTO. É considerada objetiva a responsabilidade por danos morais resultantes do evento “assalto” e seus conseqüências, relativamente a empregados que exerçam atividade de alto risco, como as cumpridas na vigilância patrimonial. Direito à indenização por danos morais reconhecido.

[...]

DANO MORAL

A primeira reclamada não se conforma com a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 20.000,00. Alega que, embora seja verdade que sofreu um assalto, não houve culpa sua ou qualquer consequência para seus empregados. Entende que houve uma fatalidade, um fato isolado, tratando-se de um ato de terceiro, de modo que não pode ser responsabilizada. Assevera que se trata de insegurança pública, de modo que não é devida pela recorrente qualquer espécie de indenização, por não ter agido com culpa. Ademais, destaca a inexistência de prova do dano. Aduz que quando do término das férias, o recorrido não se reapresentou na empresa, não apresentou documentos hábeis de sua condição psicológica, nem tampouco quando do ingresso judicial da reclamatória anexou algum documento comprobatório da existência de algum transtorno psicológico. Requer seja absolvida da condenação. Caso assim não se entenda, requer a redução do valor fixado, por excessivo.

Examino.

O pedido foi deferido nos seguintes termos:

“O art. 5º, X, da CF determina a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, o arts. 186 e 927, do CC, dispõem que

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. Entendo que qualquer agressão à dignidade pessoal do indivíduo constitui dano moral passível de ser indenizado, independente da prova efetiva da projeção subjetiva na pessoa. Deve prevalecer a tutela de todos os direitos da personalidade da pessoa humana.

No ID. fc25043, foi juntado o boletim de ocorrência lavrado em função do noticiado assalto em 21-01-2017, do qual extraio registro de que “o porteiro R. N. foi agredido com tapas e esganadura”. A prova oral é uníssona ao sustentar a ocorrência do assalto do qual o autor foi vítima.

Independente da discussão sobre a efetiva possibilidade do empregado procurar ou não, por iniciativa própria, apoio psicológico com profissional da área, aplica-se ao caso a teoria da responsabilidade objetiva.

Ressalto que o empregador é civilmente responsável pela reparação de danos sofridos por seus empregados, em função do seu dever de proporcionar segurança ao trabalhador, nos termos do art. 7º, XXII, da CF.

Adoto, ainda, a teoria do risco profissional, segundo a qual existe a responsabilidade objetiva do empregador, visto que os riscos da atividade devem ser suportados por aquele que dela se beneficia. Nessa toada, desnecessária, seria, a discussão da culpa do empregador, pois a obrigação de indenizar ocorrerá sempre que a atividade por ele normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, riscos ao direito do trabalhador, nos termos dos artigos 2º da CLT e 927, parágrafo único, do CC. Sobre o tema, destaco a jurisprudência do TRT-4:

(...)

No caso dos autos, contudo, além de ser fato incontroverso que o autor foi vítima de assalto, quando a serviço da empregadora, o que, por si só, já caracterizaria o dano pelo evidente abalo psicológico sofrido pela vítima, constato, ainda, severa omissão patronal, deixando de assegurar condições mínimas de segurança aos trabalhadores (não havia vigilantes guarnecendo o condomínio nos finais de semana), além de não prestar assistência adequada ao trabalhador após o trauma sofrido. Desse modo, além da responsabilidade objetiva inerente ao risco do empreendimento, exsurge também a responsabilidade subjetiva patronal por omissão.

Dessa forma, em atenção às circunstâncias específicas narradas nos autos, no intuito de buscar compensar, na medida do possível, os danos morais causados ao autor, bem como a natureza disciplinar e pedagógica desta sentença (decorrente do descumprimento do dever legal de propiciar e zelar por ambiente seguro de trabalho e de prestar assistência ao trabalhador após o trauma sofrido no desempenho das atividades laborais), por critério de razoabilidade, condeno a primeira ré a pagar ao autor indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).”

A sentença não comporta reforma.

Na inicial o autor afirma que, na função de Porteiro, sofreu assalto na obra da segunda reclamada em que trabalhava, sendo que foi agredido fisicamente.

A ocorrência do assalto é incontroversa. O autor juntou boletim de ocorrência na qual consta que foi agredido com tapas e esganaduras, além de ter sido amarrado junto a mais sete empregados.

Acerca das circunstâncias em que o ocorreu o assalto, o autor afirmou no depoimento pessoal:

“...que o assalto ocorreu na Avenida T. D., dentro de uma obra da segunda ré; que o incidente aconteceu em um sábado durante o dia; que o depoente estava trabalhando como porteiro na obra e, próximo ao horário de saída dos funcionários, por volta das 16h30min, bateram na porta e, ao abrir a porta, foi agredido por dois assaltantes, sendo que um deles colocou uma arma na sua cabeça; que os assaltantes quebraram a catraca e as câmeras, na sequência, amarraram e agrediram fisicamente o depoente e seu colega D.; que o depoente não trabalhava armado; que todos os funcionários ficaram presos na portaria da obra e, na sequência, os assaltantes pegaram a funcionária N. e a levaram ao almoxarifado; que os assaltantes entraram com um caminhão e, pelo que soube da Sra. N., furtaram as bobinas de fio; que um dos assaltantes chegou a puxar o gatilho, enquanto apontava a arma para a cabeça do depoente, mas que a arma falhou; que receberam uma ligação do funcionário R., da 1ª ré, e, após o depoente simular uma conversa por telefone, por receio de que outras pessoas da empresa estavam chegando na obra, os assaltantes foram embora (...).”

A este respeito, disse a testemunha D., ouvida a convite do autor:

*“...que trabalhou com o reclamante na obra da C., na av. T. D., de junho/2016 até janeiro/2017; que trabalhavam no mesmo plantão; que o depoente cuidava dos portões nos fundos da obra, enquanto o reclamante cuidava da entrada de funcionários (principal); (...) que houve um assalto na obra da C., em um sábado à tarde; que não sabe informar quantos assaltantes eram, mas que estavam armados; que um “gurizão” apontou uma arma para o depoente e mandou ele se deitar no chão; que o depoente tentou conversar com o reclamante pelo rádio e ele não respondeu, sendo que, então, decidiu ir fazer um lanche na guarita principal, onde tinha uma geladeira, e, ao chegar no local, deparou-se com o assalto; que o depoente, o reclamante e, posteriormente, os outros funcionários que ainda trabalhavam na obra foram rendidos e colocados na guarita; que tocou o telefone da base e, por determinação dos assaltantes, o reclamante atendeu o telefonema, mas, sob ameaça de morrer, caso comentasse o que estava realmente acontecendo no local; que, após o telefonema, com receio de que outros funcionários da 1ª reclamada chegassem na obra, os assaltantes foram embora; (...) **que, nos sábados e domingos, como não tinha vigilantes, o depoente e o reclamante faziam ronda na obra, intercaladamente, após o fechamento dos portões de baixo na obra;(...)**”*

(grifei)

Como se observa, o reclamante, no desempenho de suas atividades, sofreu assalto nas dependências da segunda reclamada, sendo submetido inclusive a agressões físicas. Veja-se que, embora trabalhasse na função de Porteiro, é inegável que estava no exercício de vigilância do patrimônio da empresa, sobretudo diante do informado pela testemunha D. (acima grifado) no sentido de que não tinha vigilantes na obra nos sábados, dia em que ocorreu o infortúnio.

Entendo que, em determinadas atividades em que o risco de assaltos é relevante, o empregador responde por eventuais danos sofridos por seus empregados em decorrência de tais infortúnios, por aplicação das disposições contidas nos artigos 2º da CLT e 927 do CC vigente. Enquadram-se em tais hipóteses, por exemplo, a atividade bancária, o trabalho dos motoristas e cobradores de transporte coletivo, os empregados de empresas que efetuam transportes de valores ou realizam a vigilância patrimonial. São atividades que, por sua natureza, expõem o trabalhador a risco mais acentuado, diferenciado em relação aos demais trabalhadores.

Embora entenda ser do Estado a responsabilidade de oferecer segurança aos cidadãos, é certo que o reclamante sofreu abalo emocional resultante

do assalto de que foi vítima. Isto se deve ao forte impacto psicológico em decorrência de ter sido alvo de assaltantes durante o desempenho de suas atividades profissionais. É razoável que, efetivamente, tenha sofrido abalo psicológico com tais fatos, além de conviver com o medo de sofrer novo assalto diariamente. Ademais, em razão da própria natureza do dano, faz-se desnecessária a prova do prejuízo, sendo a responsabilidade da ré decorrente do simples fato da violação.

Assim, é inequívoco o dano moral sofrido, sendo devida, por consequência, a indenização postulada.

Todavia, para a fixação do dano moral cumpre verificar a extensão dos danos (art. 944 do CC/2002), sendo imperativo que a indenização não se converta em vantagem excessiva à vítima que implique em enriquecimento, além de não implicar em ruína do devedor.

No caso, considerada a condição pessoal do autor e a capacidade econômica das reclamadas, bem como o tempo de trabalho e o fato de o autor ter sofrido assalto a mão armada, inclusive com lesão corporal, causando abalo de tal monta a ponto do autor a abrir mão de seu próprio sustento, considero adequado manter o valor da indenização por dano moral em R\$ 20.000,00, tal como fixado na sentença.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0021693-93.2017.5.04.0006 ROT

Carmen Izabel Centena Gonzalez – Desembargadora-Relatora

Publicação em 11/05/2021 – 3ª Turma

Processo n. 0020323-92.2019.5.04.0561 ROT

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSALTO. DANO MORAL CONFIGURADO. *É devida a indenização por danos morais, diante do risco de violência a que submetido o trabalhador durante assalto sofrido no local de trabalho, daí decorrendo o abalo psicológico passível de indenização. Embora a segurança pública seja dever do Estado, não pode ser afastada a responsabilidade do empregador, pois não restou comprovada a tomada de medidas efetivas de segurança que protegessem a integridade física e moral de seus empregados. Apelo da ré não provido.*

[...]

3. DANOS MORAIS. ASSALTO. INDENIZAÇÃO.

A recorrente insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$10.000,00, afirmando que tem contratos com duas empresas do ramo de segurança, não havendo inexistência de medidas de segurança. Acrescenta que há monitoramento permanente, inclusive, por sistema de câmeras, enfatizando que as empresas contratadas atuam em tal área, assim como contratou empresa específica para recolhimento de valores, conforme comprovou com os contratos reproduzidos nos autos. Entende, portanto, que o recorrido não estava exposto a risco, pois ocorreu apenas um assalto, não sendo devida nenhuma indenização a tal título. Aduz que, conforme demonstrado, improcede a condenação, porque se trata de fato de terceiro (caso fortuito), ausente qualquer culpa da reclamada, que adotou medidas de segurança, sendo que o reclamante não se desincumbiu do ônus de elidir a documentação apresentada. Subsidiariamente, por cautela, requer seja minorado o *quantum* arbitrado para o percentual mínimo, considerando que, diferentemente do inferido pelo Juízo, e adotando-se a responsabilidade subjetiva, adotou medidas de segurança, sendo imperativa a diminuição do arbitramento de indenização, em atenção aos critérios de proporcionalidade e razoabilidade da conduta, forte no artigo 223-G, da CLT.

Conforme fundamentado na sentença, o reclamante, no intuito de comprovar suas afirmações, de que ficou sob mira de revólver quando do assalto ao estabelecimento comercial da reclamada, no qual era Operador de Caixa, trouxe ao processo o registro de boletim de ocorrência policial e cópia de gravação do referido assalto, efetuado pelas câmeras de segurança instaladas no local de trabalho, evento ocorrido em 10.8.2018.

Portanto, incontroversa a ocorrência do assalto, assim como ter ficado o autor sob mira de arma de fogo.

A tese recursal é no sentido de que tinha contrato com empresas de segurança e que o autor fora vítima de assalto *apenas* uma vez.

No caso concreto, o prejuízo e o dano causados ao reclamante são manifestos, diante do risco de vida a que submetido por ocasião do assalto, daí decorrendo, com certeza, grande abalo psicológico, ainda mais quando em perigo sua integridade física. É senso comum que a experiência por que passou o autor, ao ser vítima de assalto com arma de fogo, em seu ambiente de trabalho, gera abalo emocional que atinge a dignidade de qualquer pessoa, enquadrando-se, assim, na previsão contida no art. 927 do Código Civil.

Conclui-se, assim, que o ato ilícito resta plenamente comprovado, pois, apesar de a reclamada não ter agido com dolo, não há como afastar a culpa concorrente, em que pese não se desconsidere que tenha adotado algumas medidas de segurança, com contratação de empresa para tal fim que, todavia, tem mais relação com a proteção patrimonial, do que com as pessoas que trabalham em determinados ambientes, sobretudo considerando o ramo de negócio explorado pela ré, que certamente passa a ser alvo da atenção de

delinquentes. O roubo, nessas circunstâncias, não é imprevisível, cabendo ao empregador zelar pela segurança do estabelecimento, sob pena de facilitar a ocorrência de crimes.

Como fundamentado pelo Juízo de primeiro grau,

Em que pese a circunstância de haver no local de trabalho do autor notória circulação de valores (na condição de caixa de posto de combustíveis), não se verifica nos autos elementos a demonstrar que a ré tenha adotado plano de segurança específico para o local de trabalho do reclamante no intuito de possibilitar a realização de suas atividades sem que tivesse sido submetido à (ou ao menos que tivesse sido minimizada) situação de risco à sua integridade física e psicológica, notadamente tendo em conta a notória e significativa ocorrência de assaltos a locais similares ao local de trabalho do autor.

Em face do dever de proteção ao empregado atribuído ao empregador, e do maior risco de ocorrência de infortúnios dessa ordem, dada a condição de local de significativa circulação de valores (em relação a qual são frequentes os ataques criminosos), incumbia à demandada oferecer aparato maior de segurança ao reclamante para o exercício da sua função, com a adoção de medidas que impossibilitem a exposição desta a atos criminosos.

Assim, a culpa, na hipótese em exame, evidenciada pela negligência patronal é inequívoca. Nesse contexto, nos termos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, bem como dos arts. 186 e 927, ambos do Código Civil, entende-se que estão presentes todos os requisitos para a configuração de situação passível de indenização, pois se tem por demonstrado o dano moral sofrido, bem como a relação de causalidade entre o dano e a conduta da empregadora.

Acrescenta-se, ainda, que não há falar em transferência da segurança pública para a reclamada, mas de sua responsabilidade em zelar pela integridade física e psíquica de seus empregados, adotando medidas eficazes, nem que fosse para minimizar os riscos a que o reclamante esteve submetido.

Entende-se que o valor da indenização deve ser fixado tomando em consideração a gravidade e repercussão da ofensa, a condição econômica e o grau do dolo ou culpa do ofensor, a pessoa do ofendido e, por fim, a intensidade do sofrimento que lhe foi causado, significando dizer que o valor fixado na origem – R\$ 10.000,00 – está em consonância com as disposições do art. 223-G da CLT, não sendo caso de redução.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0020323-92.2019.5.04.0561 ROT

Maria Madalena Telesca – Desembargadora-Relatora

Publicação em 31/03/2021 – 3ª Turma

Processo n. 0020972-95.2018.5.04.0204 ROT

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO ANOTAÇÃO DA CTPS. *A omissão da empregadora ao não anotar a CTPS produz, a um só tempo, presunção de abusividade e de dano à empregada, cujo prejuízo reside no próprio ato omissivo, dispensando demonstração de prejuízo. Aplicação, por analogia, da Súmula 82 deste Tribunal.*

[...]

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO ANOTAÇÃO DA CTPS.

A reclamante não se conforma com o indeferimento de indenização por danos morais.

Argumenta em síntese que: laborou por 09 meses sem anotação na CTPS, sem receber FGTS, férias e 13º salário proporcionais, PIS e principalmente, sem contribuição para a Previdência; a não anotação da CTPS, por si só, gera dano moral. Requer a reforma da sentença para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais pela não anotação da CTPS, bem como todos os direitos daí sonegados.

Examina-se.

Na petição inicial, a reclamante alega que: trabalhou para a reclamada no período de 28/08/2012 a 11/03/2013, na função de padeira, sem anotação na CTPS; o trabalho sem registro, por si só, gera dano moral, segundo a doutrina e jurisprudência majoritárias (ID 74d0a4c – Págs. 1 e 8-9, fls. 2 e 9-10 pdf).

Em sua contestação, a reclamada alega que não cometeu ato ilícito que causasse dano moral à reclamante (ID 486b883 – Pág. 5, fl. 76 pdf).

Consta da sentença (ID dce6a50 – Pág. 5, fl. 148 pdf):

Entendo que a falta de anotação na CTPS não gera, por si só, direito a indenização por danos morais.

No caso, em que pese o labor por alguns meses sem CTPS anotada, verifico que a maior parte do período contratual foi anotado. Assim, no caso sob exame, entendo não configurado o dano moral.

Indefiro.

A reclamante teve que propor a presente ação para que houvesse anotação na sua CTPS, pela reclamada.

A não anotação da CTPS, por si só, gera ofensa à integridade psíquica e moral da trabalhadora. A omissão da empregadora ao não anotar a CTPS produz, a um só tempo, presunção de abusividade e de dano à empregada, cujo prejuízo reside no próprio ato omissivo, dispensando demonstração de prejuízo.

Aplica-se, por analogia, a Súmula 82 deste Tribunal:

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.

Nesse sentido, transcrevem-se julgados deste Tribunal:

Quanto à ausência de anotação da CTPS, ressalta-se que se a simples retenção da carteira de trabalho por prazo maior que 48 horas dá direito à indenização por dano moral, nos termos da Súmula 82 deste Tribunal Regional, maior razão há para que seja deferida indenização nos casos em que o empregador se exime de seu dever de assinar a carteira de trabalho do empregado. Assim, considera-se que, nestes casos, a omissão do empregador, por si só, ofende a integridade de seus empregados, vez que impede o acesso aos benefícios que a legislação prevê para os empregados formalmente registrados. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RORSum, em 31/10/2019, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova – Relatora)

A ausência de anotação da CTPS constitui ilícito que gera indesejável prejuízo ao trabalhador, na medida em que possui o condão de privá-lo da devida proteção previdenciária e assistencial. Vale destacar que o descumprimento de tal obrigação pelo empregador, prevista no artigo 29 da CLT, impede a comprovação de seu emprego e da sua renda pelo trabalhador, sendo flagrantes os danos por ele sofridos. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RORSum, em 30/09/2019, Desembargador Luiz Alberto de Vargas)

Em face da ausência de anotação da CTPS, é cabível a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 1.000,00.

Nesse sentido, já decidiu este Relator no processo [...] RO, julgado em 18/04/2018.

Dá-se provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 1.000,00, a ser atualizado a partir desta data, na forma prevista na Súmula 50 deste Tribunal Regional.

[...]

Processo n. 0020972-95.2018.5.04.0204 ROT

Manuel Cid Jardon – Desembargador-Relator

Publicação em 28/08/2020 – 5ª Turma

Processo n. 0021893-15.2017.5.04.0002 ROT

EMENTA: DANO MORAL. INADIMPLEMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS. Apesar de lícito o poder de resilição, o estuário jurídico normativo regulamenta esse direito com o escopo de amenizar os impactos na vida do trabalhador e uma das formas eleitas pelo legislador foi o adimplemento das verbas rescisórias. Com isso, o não cumprimento de norma cogente heterônoma é, além de conduta ilícita, desprezo ao ser humano, coisificando-o como mercadoria, postura essa desarmônica ao art. 1º, “a”, da Declaração da Filadélfia, de 1944 e à axiologia constitucional (art. 1º, III e IV, 3º, I e II, 5º, V e X, 170, III e VIII, e 186 todos da CF). O abalo psíquico é presumível, porquanto despiciendo ter que a parte comprovar o abalo psicológico sofrido pela não possibilidade de honrar seus compromissos normais, tanto alimentícios (seus e da família), como outros de moradia, por exemplo. O prejuízo ultrapassa, portanto, o patrimônio, atingindo o âmago do ser humano.

[...]

I – RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

01 – DANO MORAL

AMM Julgadora indeferiu o pedido de dano moral conforme fundamentação que segue:

“O reclamante pretende a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral em razão do descumprimento das obrigações contratuais e pelo tratamento desrespeitoso que lhe foi dispensado pelo superior hierárquico.

A reclamada contesta negando a prática de qualquer ato que enseje o dever de indenizar.

Nos termos do art. 223-B da CLT “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica”.

Com efeito, não há nos autos prova suficiente de tratamento humilhante ou vexatório por parte do preposto da ré.

No mais, sobreleva ressaltar que o mero descumprimento de obrigações trabalhistas não enseja, de per si, a reparação por danos morais. Na mesma linha, não há também cogitar em pagamento de indenização visando à finalidade pedagógica, porquanto a CLT encarrega-se de estipular multas e sanções legais para as hipóteses de descumprimento das normas estatuídas.

Assim, improcede o pedido.”

Insurge-se o reclamante aduzindo que a recorrida não pagou as verbas rescisórias; que foi coagido a assinar o TRCT para que a empresa liberasse as guias de seguro desemprego e a chave para saque do FGTS, sob o acordo de que, posteriormente, faria o depósito do valor da rescisão, fato que não ocorreu. Afirma que nada recebeu a título de verbas rescisórias, que os depósitos de FGTS foram feitos em valores inferiores; que as últimas férias gozadas foram pagas somente após reclamante retornar efetivamente das mesmas; que o pagamento do vale alimentação que não era pago na data correta, que normalmente era pago com 15 a 30 dias de atraso, que o recorrente teve prejuízo financeiro, já que a recorrida constantemente atrasava o vale alimentação, além de não pagar sua coparticipação no plano de saúde. Assevera, também, que o depoimento da testemunha por ele indicada comprova que o trabalhador era moralmente ofendido pelo empregado da reclamada A. Roga pela reforma da sentença para que seja a ré condenada ao pagamento de indenização por dano moral.

Examino.

O fundamento do dano moral encontra-se no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Para a sua configuração é necessário que o trabalhador seja afetado por conduta do empregador que lhe exponha a situação de constrangimento, causando-lhe prejuízos emocionais, psicológicos e sociais, atingindo seus direitos de personalidade. A configuração do dano moral exige prova robusta de que o empregador tenha agido de forma a macular a honra e a dignidade do empregado, sendo presumível (*in re ipsa*), em algumas hipóteses, o abalo moral ao trabalhador, ou seja, não necessitando de prova nesse sentido.

O entendimento anterior era no sentido de que o mero inadimplemento de parcelas do contrato, assim como o não pagamento ou atraso no alcance das verbas rescisórias, não geram direito à indenização por dano moral na

medida em que a própria legislação conta com sistema de reparações de ordem patrimonial. Contudo, passei a entender que, em que pese as medidas de reparação patrimonial, o não pagamento das verbas rescisórias evidentemente atingem os direitos da personalidade do ser humano.

O salário é a principal obrigação do empregador e, quando da dispensa, a lei obriga o pagamento das referidas parcelas (inclusive, o aviso prévio) como forma de ampará-lo nesse momento de incerteza. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, o que faz com que as partes presumam a continuidade do pacto no tempo.

Apesar de lícito o poder de rescisão, o estuário jurídico normativo regulamenta esse direito com o escopo de amenizar os impactos na vida do trabalhador e uma das formas eleitas pelo legislador foi o adimplemento das verbas rescisórias. Com isso, o não cumprimento de norma cogente heterônoma é, além de conduta ilícita, desprezo ao ser humano, coisificando-o como mercadoria, postura essa desarmônica ao art. 1º, “a”, da Declaração da Filadélfia, de 1944, e à axiologia constitucional (art. 1º, III e IV, 3º, I e II, 5º, V e X, 170, III e VIII, e 186 todos da CF). O abalo psíquico é presumível, porquanto despiciendo ter que a parte comprovar o abalo psicológico sofrido pela não possibilidade de honrar seus compromissos normais, tanto alimentícios (seus e da família), como outros de moradia, por exemplo. O prejuízo ultrapassa, portanto, o patrimônio, atingindo o âmago do ser humano.

Cabe destacar que, além de essa postura não se coadunar à função social interna (endógena), atinge outros no meio social, como a família (art. 226 da CF) e a sociedade (função social externa [exógena]).

Nessa perspectiva, está caracterizado o dano moral decorrente do não pagamento das verbas rescisórias, motivo pelo qual imperiosa a condenação da parte ré ao pagamento de indenização compensatória.

Quanto ao valor devido a título indenizatório, arbitro o valor de R\$ 3.000,00, porquanto se mostra razoável, em consonância aos parâmetros estabelecidos nesta Turma (Processo [...] RO, em 09/02/2018, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira) e se presta aos fins acima citados.

[...]

Processo n. 0021893-15.2017.5.04.0002 ROT

Beatriz Renck – Desembargadora-Relatora

Publicação em 28/11/2020 – 6ª Turma

Processo n. 0020505-31.2019.5.04.0512 ROT

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AMEAÇAS DE DISPENSA E DE REDUÇÃO DA AUTONOMIA DO VENDEDOR PARA A CONCESSÃO DE DESCONTOS. 1. Nos termos do disposto no 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. 2. Ameaças de dispensa e de redução da autonomia do vendedor para a concessão de descontos que configuram atitude ilícita da empresa, restando comprovada violação à honra e à imagem do empregado. Indenização por dano moral devida.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O demandante postula a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais. Assevera que durante o período de labor era cobrado de forma extrema a cumprir metas estabelecidas pela empregadora, bem como, simultaneamente, ameaçado de destituição do cargo que exercia, caso não as executasse.

Foi proferida sentença, nos seguintes aspectos:

(...)

A configuração do dano moral exige a comprovação do dano sofrido pela vítima, a culpa do agente e o nexo de causalidade entre a conduta do agente causador e o dano causado. Não se trata de exigir a comprovação do dano moral em si, mas, sim, prova dos fatos que geraram a dor, o sofrimento, o constrangimento, a humilhação, a partir dos quais se possa inferir a configuração do dano moral.

Na espécie, a prova produzida nos autos não conforta as alegações da inicial, não demonstrando a ocorrência de assédio moral.

É importante destacar que a estipulação de metas e a cobrança de resultados são procedimentos inerentes às redes do segmento varejista, mormente em razão da alta competitividade existente nesse segmento econômico. Quando a cobrança de metas não resulta em humilhações, ameaças e desprezo pela dignidade dos trabalhadores, não pode ser considerada um fator de assédio moral. Não se pode cercear o direito de a empresa cobrar melhor desempenho dos empregados, especialmente aqueles do segmento comercial/vendas, para fins de obter melhores

resultados, ter lucro, pois no sistema capitalista o lucro é a razão de existir das empresas.

Em suma, a prova dos autos evidencia que a cobrança de metas ocorreu dentro dos limites diretivos do empregador, não representando violação aos direitos decorrentes da personalidade, especialmente a dignidade da pessoa humana, aos quais se relaciona intimamente o dano moral.

Além disso, com relação às “vendas casadas” de garantia estendida, mesmo que houvesse metas de vendas, a prova oral não confirma a versão obreira, no sentido de que o reclamante fosse obrigado a vender os produtos sem o conhecimento dos clientes.

Sobre a realização de tarefas não inerentes ao cargo contratado, restou analisado e reconhecido em tópico anterior que a prática era apenas eventual, até mesmo insuficiente a ensejar o deferimento de diferenças salariais por acúmulo de funções ou o pagamento de salário substituição e, evidentemente, também não se presta a configurar dano moral.

Julgo improcedente o pedido.

Analiso.

No particular, observo que a prova documental demonstra de forma contundente que a cobrança de metas ocorreu de forma excessiva (inclusive com ameaças de demissão e redução da autonomia dos vendedores para a concessão de descontos, bem como com a exposição dos empregados a tratamento vexatório). Em relação a tal aspecto, eis o que consta nas mensagens eletrônicas anexadas sob Ids. ab6ca95 (páginas 1 e 2), 26e7db6 (página 1), 32cc185 (páginas 1 e 2) e 26ea169 (páginas 1 e 2):

Bom dia, Srs !

Já falamos e reforçamos sobre a importância dos SERVIÇOS...

ACREDITO QUE AINDA NÃO FICOU CLARO !!!

SERVIÇOS não é negociável...isso precisa ficar claro para toda a equipe.

Quem acredita que pode optar por não fazer, certamente não permanecerá em 2019...

Somos uma empresa de RESULTADOS...

A 2 dias do fechamento ter o resultado abaixo é decepcionante...

REAÇÃO IMEDIATA !!!

Precisamos de 13 mil hoje e amanhã !!!

(...)

Se o resultado de cursos de suas lojas continuar assim, na segunda feira baixaremos a régua do desconto para 2,70%.

Não daremos autonomias para quem não fizer a sua parte.

Podem deixar isto bem claro a todos!!!

(...)

Vejam o desempenho de cursos em 3 dias de venda.

Se deixarem neste ritmo, compromete a meta de dezembro.

Este indicador depende unicamente da gestão de vocês internamente.

Se preciso for tirem a senha de desconto de quem não vende cursos.

Não deem opção, tem que vender cursos e ponto final...

(...)

Líderes,

Em algumas lojas o resultado de cursos, é inaceitável e fragiliza o trabalho desenvolvido por vocês.

É vergonhoso que tenhamos lojas com apenas 1,2,3,4, 7,9,10... a esta altura do mês.

Quando o comandante não acredita e não cobra, as equipes entregam este resultado para vocês.

Tem colegas fazendo, aliás os mesmos todo mês, ou seja, que não faz tem que olhar para a sua forma de conduzir as coisas, é interno o problema, podem ter certeza.

Temos 7 dias para amenizar este resultado ridículo!!!!

Verifico, ainda, que a testemunha trazida pela própria ré informou que “as cobranças de metas ocorrem nas reuniões com o gerente **ou no email do gerente; (...)**”.

Diante dos elementos probatórios acima apontados, entendo que a situação demonstrada nos autos não constitui mero aborrecimento ou simples desgosto, tratando-se de evidente de assédio moral.

Isso porque o assédio moral, de acordo com artigo publicado no sítio eletrônico www.assediomoral.org, a respeito do tema ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO – CHEGA DE HUMILHAÇÃO, consiste:

(...) na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de

suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima. Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe: repetição sistemática, intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego), direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório) temporalidade (durante a jornada, por dias e meses) degradação deliberada das condições de trabalho.

(Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000)".

Saliento que a manutenção de um meio ambiente do trabalho livre de riscos à saúde não apenas física, mas também psíquica dos empregados, é dever e responsabilidade do empregador, conforme Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada no TST, in verbis:

Enunciado 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.

Com efeito, a Constituição Federal garante, em seu art. 7º, XXII, a manutenção de um ambiente de trabalho hígido, com redução dos riscos

inerentes ao trabalho, incluindo os riscos de cunho psicológico e emocional, sem dúvida alguma, que também integram o conceito do meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Ora, sofrimento e o abalo emocional resultantes da situação em foco são mais do que evidentes e dispensam a prova de sua efetividade, pois o dano moral é definido, pela legislação, ilícito de ação, e não de resultado, de modo que o dano se esgota em si mesmo (na ação do ofensor) e dispensa a prova do resultado.

Desta maneira, com fulcro nos arts. 187 e 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X da CF/88, cabível a condenação da ré no pagamento de indenização por danos morais, considerado o assédio moral amplamente comprovado.

Destaco que a ré não pode se furtar da imputação de responsabilidade, na forma do art. 932 do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
I – os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
II – o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;
III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Para estabelecer o importe da quantia devida, ponderam-se os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como a necessidade de ressarcir o obreiro de seu abalo, sem descurar, também, 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, o período da relação de emprego (em torno de 2 anos), a capacidade econômica da ofensora, o grau de culpa desta, o caráter pedagógico e punitivo que o

quantum indenizatório deve cumprir na espécie, entendo que a indenização por danos morais deve ser fixada no montante de R\$20.000,00.

O valor deverá ser acrescido de juros a contar do ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT e da Súmula 54 deste Tribunal, 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. No mesmo sentido preconiza a Súmula 439 do TST (DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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).

Isto considerado, dou provimento ao apelo do autor para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00, com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a partir desta sessão de julgamento.

Adotada tese explícita e implícita sobre tais argumentos, restam implicitamente rejeitados todos os demais, na forma do art. 489, §1º, do NCPC *a contrario sensu*.

[...]

Processo n. 0020505-31.2019.5.04.0512 ROT

Marcelo José Ferlin D'ambroso – Desembargador-Relator

Publicação em 09/10/2020 – 8ª Turma

Processo n. 0020375-03.2017.5.04.0030 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. DANOS MATERIAIS E MORAIS. *Hipótese em que o autor, no exercício da função de Motoboy, estava exposto, pela própria natureza da atividade, a risco acentuado, situação a ensejar a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, com fulcro no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. No caso, inexistente comprovação de culpa exclusiva ou, ao menos, concorrente da vítima, incensurável a sentença quanto à responsabilidade da ré pelo infortúnio, restando corretos os critérios de indenização por danos materiais. Igualmente, revelam-se adequados os valores fixados a título de indenizações por danos morais e por danos estéticos. Provimento negado.*

[...]

3. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. DANOS MATERIAIS E MORAIS.

A reclamada pondera que a única prova do acidente demonstra ter este ocorrido por força de ultrapassagem. Considera ter sido verificada a imprudência do autor, consideradas as condições de tráfego no dia do infortúnio. Entende ter havido culpa exclusiva ou, no mínimo, concorrente da vítima. Destaca ter informado “*desde a petição inicial*” (sic) tratar-se de uma microempresa, não possuindo condições de suportar a condenação em parcela única. Segundo entende, para fins de preservação da empresa e garantia de pagamento, deva ser oportunizado o pagamento em prestações mensais. Defende ser indevido o pagamento de indenização por danos materiais, por não se encontrar, o reclamante, completamente inabilitado para o labor. Alega que, para o pagamento da indenização, a parte não pode contar com qualquer espécie de ganhos pecuniários. Sustenta, ainda, que a indenização não pode ser apurada sobre a totalidade dos rendimentos, mas o último salário básico líquido. Insurge-se, também, quanto à indenização por danos materiais relativa ao período de afastamento previdenciário, entendendo deva ser apurado a partir de um percentual sobre o salário básico, o que pretende seja limitado a 50%. Requer, ainda, a redução das indenizações por danos morais e estéticos, ante a existência de cicatrizes mínimas.

A sentença registra ser incontroversa a ocorrência do acidente com o reclamante. Acatou o resultado do laudo pericial médico, ante a inexistência de prova em sentido contrário. Considerou que a atividade realizada pelo reclamante, por seu risco acentuado, enseja a responsabilidade objetiva da empregadora. Registrou não haver prova de culpa do autor pela ocorrência do acidente. Em vista disso, deferiu o pagamento de uma indenização por danos materiais consubstanciada em pensionamento em parcela única, adotado o percentual de redução da capacidade laborativa apurado em perícia, considerando-se, para o período de afastamento previdenciário, a redução de 100%, assim como o pagamento de indenização por lucros cessantes, por danos morais e por danos estéticos (ID. 1Df611f – Págs. 2-10).

Examino.

Não há controvérsia quanto à ocorrência de acidente de trânsito sofrido pelo demandante enquanto exercia suas atividades laborais para a ré, na condição de *Motoboy*, verificado no dia 19/09/2012, cuja descrição consta do ID. e033ff5.

Nessa esteira, entendo que as particularidades da função exercida pelo trabalhador [...] o expunham, por sua própria natureza, a risco acentuado, situação que considero ensejar a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, com fulcro no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, *litteris*:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Transcrevo, a respeito, lição de Sérgio Cavalieri Filho, *litteris*:

Em nosso entender, enquadra-se no parágrafo único do art. 927 do Código Civil toda a atividade que contenha risco inerente, excepcional ou não, desde que intrínseco, atado à sua própria natureza. E assim nos parece porque pela teoria do risco criado, que também pode ser chamada do risco da atividade, todo aquele que se disponha a exercer alguma atividade empresarial ou profissional tem o dever de responder pelos riscos que ela possa expor à segurança e à incolumidade de terceiros, independentemente de culpa.

[...]

Em conclusão, há no parágrafo único do art. 927 do Código Civil uma norma aberta de responsabilidade objetiva, que transfere para a doutrina e jurisprudência a conceituação de atividade de risco no caso concreto. Não há, a priori, como especificar, exaustivamente, quais são as atividades de risco, mas pode-se adotar, em face da teoria do risco criado, o critério do risco inerente como elemento orientador. A natureza da atividade é que irá determinar, no caso concreto, a sua propensão à criação do risco. Uma empresa que comercializa flores, peças de vestuário ou comestíveis, por exemplo, normalmente não oferece risco inerente, mas a sua atividade pode se tornar perigosa à medida que se expandir e colocar veículo nas ruas para fazer entregas, transporte de mercadorias etc.

(Cavalieri Filho, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 10ª edição, revista e ampliada. São Paulo: Ed. Malheiros, 2012, p.188 e 189 – Grifos atuais).

É inegável que o rotineiro deslocamento em vias públicas conduzindo motocicleta acaba por expor a acentuado risco de acidentes de trânsito. Assim, convergindo com o entendimento da Origem, considero aplicável ao caso a teoria da responsabilidade objetiva da reclamada em virtude do acidente de trânsito no qual foi vitimado o autor.

Nesse mesmo sentido, transcrevo os seguintes julgados deste Regional envolvendo a responsabilidade objetiva do empregador na hipótese de profissionais expostos a acidente de trânsito:

ACIDENTE DE TRÂNSITO. MOTOBOY . RESPONSABILIDADE OBJETIVA. As atividades desempenhadas pelo empregado motoboy o expõem a risco de acidente automobilístico superior ao normal, atraindo a incidência do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, prescindindo da análise da culpa da empregadora.

[...]

Adoto, de regra, a responsabilidade objetiva nos casos de acidente de trabalho, razão pela qual, para perquirir a responsabilidade civil do empregador bastaria a demonstração do nexo causal entre as moléstias e o trabalho desempenhado pelo empregado. Isso porque entendo que as disposições constantes do art. 927, parágrafo único, do Código Civil não são incompatíveis com aquelas concernentes ao art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, haja vista que o princípio realmente consagrado constitucionalmente é o de que cabe indenização por reparação civil, independentemente dos direitos acidentários.

Com efeito, quando o artigo 7º, XXVIII, da Constituição da República menciona a culpa ou o dolo do empregador para efeito de responsabilidade por acidente de trabalho, na verdade, não se limita à hipótese de responsabilidade subjetiva, pois a Constituição fixa apenas direitos mínimos, possibilitando ao legislador ordinário ampliar os direitos nela previstos, quando resultarem em melhoria para os trabalhadores. Nesse mesmo sentido, é o magistério de Sebastião Geraldo de Oliveira, para o qual a responsabilidade civil prevista no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, abrange todas as espécies, não havendo dúvida de que a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva visa à melhoria da condição social do trabalhador.

Além disso, destaco que a atividade de motoboy ocasiona risco acentuado de acidente de trânsito, como o sofrido pelo autor, tendo em vista tanto a exposição maior ao trânsito, quanto a obrigação de cumprimento de prazos e horários inerentes à profissão. Assim, a responsabilidade objetiva é atraída também pelo disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida

pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem).

Ademais, uma vez que a responsabilidade em questão é objetiva, é irrelevante que o acidente tenha sido ocasionado por ato de terceiro (in casu, a condutora do outro veículo envolvido no acidente invadiu a preferencial), não servindo tal circunstância para afastar a responsabilidade dos réus pela indenização dos prejuízos sofridos. Nesse sentido: [...]

Portanto, assim como a origem, entendo que incumbe aos réus a responsabilidade civil pelos danos sofridos pelos autores. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] ROT, em 01/08/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel – Relatora, participaram do julgamento Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso e Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos)

ACIDENTE DO TRABALHO. ACIDENTE DE TRÂNSITO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. É objetiva a responsabilidade civil do empregador quando a atividade desenvolvida, por sua natureza, implicar riscos para os direitos de outrem. Inteligência do parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Sentença mantida, no particular. [...]

No caso, e na esteira da sentença, não há como deixar de aplicar a responsabilidade objetiva à reclamada, sobretudo porque é incontroverso que a reclamante estava realizando atividade de risco no momento do infortúnio, pois estava dirigindo veículo da empresa no horário de trabalho em rodovia estadual, cujos riscos são evidentes, autorizando, portanto, a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] ROT, em 01/08/2019, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti – Relatora, participaram do julgamento Desembargador Fabiano Holz Beserra e Juiz Convocado Rosiul de Freitas Azambuja).

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA SUCESSÃO RECLAMANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ACIDENTE DE TRÂNSITO. A atividade desenvolvida pela reclamada, no transporte interestadual de carga, é considerada de risco, pois expõe os trabalhadores à constante possibilidade de sinistro nas estradas, seja pelo trânsito em si, seja pelas condições das vias e dos veículos utilizados. Dessa forma, há responsabilidade objetiva da empresa pelos danos decorrentes do trabalho. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] ROT, em 27/05/2020, Desembargadora Maria Silvana Rotta

Tedesco, participaram do julgamento Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach e Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz).

Por oportuno, friso tratar-se de acidente no exercício da função, e não de acidente de trajeto, de maneira que não se limita o reconhecimento de acidente do trabalho apenas para fins previdenciários.

Por conseguinte, considerando a adoção da teoria da responsabilidade objetiva ao caso concreto e a ausência de demonstração de qualquer culpa por parte do trabalhador, conforme se depreende da leitura dos documentos de atendimento do acidente (ID. e033ff5), situação que romperia o nexo de causalidade, entendo deva a reclamada responder pelo risco acentuado a que exposto [...] em virtude das condições peculiares da função de *Motoboy*, exercida no momento do infortúnio.

Note-se que o Boletim de Ocorrência, de acordo com o relato da Policial que prestou o atendimento, apenas refere, quanto ao reclamante, ter este se acidentando enquanto realizava “*manobra de ultrapassagem*”, sem indicar, por outro lado, qualquer conduta de risco (como, por exemplo, ultrapassagem em local proibido), donde se presume sua licitude, e não ilicitude, ao contrário do que defende a recorrente. Ao contrário, o relato indica a ocorrência de acidente em “*pista molhada, com cobertura asfáltica e com presença de areia, dia chuvoso, com condições de visibilidade e tráfego dificultadas*” (sic), o que afasta culpa por parte da vítima – ao contrário, reforçam que a reclamada, na exploração da atividade econômica, expunha o autor a situações de risco.

Dessa forma, não configurado o rompimento do nexo causal a partir da afirmada culpa exclusiva do reclamante (e sequer comprovada culpa concorrente da vítima), entendo cabível a responsabilização exclusiva da reclamada em face do acidente do trabalho noticiado na peça inicial.

Relativamente às pretensões indenizatórias, destaco que não se exige, para a indenização por danos materiais, a completa inaptidão para o trabalho, cabendo ao responsável indenizar proporcionalmente a redução da capacidade laborativa sofrida pela vítima, por força do art. 950, caput, do Código Civil, *litteris*:

*Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, **ou se lhe diminua a capacidade de trabalho**, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, **incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu**.*

(grifou-se)

Não se sustenta, portanto, a inconformidade recursal nesse particular.

Igualmente, o pagamento do pensionamento em parcela única resta previsto no parágrafo único do mencionado art. 950 do Código Civil, o qual dispõe expressamente: “O prejudicado, **se preferir**, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez” (grifo pelo Relator). Portanto, trata-se de direito potestativo do ofendido o pagamento em parcela única, ou seja, é faculdade da vítima optar pela forma de pagamento da indenização, o que é imposto ao civilmente responsável independentemente de qualquer outra condição.

Quanto ao valor da indenização, entendo que a sentença igualmente não carece de reforma.

Observo a perícia médica ter apurado a redução da capacidade laborativa em 18,75% de acordo com a Tabela SUSEP/DPVAT, o que entendo adequado, ante a ausência de critério específico e a inexistência de qualquer prova tecnicamente capaz de infirmar o parecer profissional.

Entendo, na esteira do entendimento da Origem, que o percentual de redução deve incidir, a partir do momento da alta previdenciária, sobre o valor integral da remuneração então vigente, e não apenas sobre o valor do salário-base, como pretende a ré, por força do princípio da reparação integral.

Bem assim, entendo que o reclamante, durante o período de afastamento previdenciário, encontrava-se completamente incapaz para qualquer trabalho, de modo que, relativamente a esse lapso, deve ser considerada a redução da capacidade laborativa de 100%, tal como considerado na sentença recorrida, inexistindo qualquer fundamento juridicamente válido para a redução pretendida para 50%.

Não há falar em ofensa ao princípio da vedação do enriquecimento sem causa, pois o pagamento decorre dos danos materiais decorrentes do acidente do trabalho de responsabilidade exclusiva da empregadora e matematicamente apurado a partir de análise médica específica.

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.

No caso em tela, as dores e o desconforto experimentados pelo reclamante são inegáveis, tratando-se, pois, de dano *in re ipsa*, ou seja, independente de comprovação específica.

Para a fixação do *quantum* indenizatório, tenho que, tomando-se como base as considerações preliminares já feitas, descabe adotar o art. 223-G, incluído pela Lei nº 13.467/2017. Todavia, impende observar possuir a indenização por dano moral função não apenas ressarcitória/indenizatória – responsabilidade civil – mas também caráter dissuasivo e exemplar (na

expressão do Ministro Alexandre Agra Belmonte, “*Danos Morais no Direito do Trabalho*”, 3ª ed., Renovar, 2007. p. 181). Assim, o valor fixado à indenização por dano moral deve se prestar a compensar aquele que suportou ou suporta as consequências do dano, bem como servir de fator inibidor de novas ocorrências lesivas, pela adoção de processos mais seguros no âmbito do ambiente de trabalho. O valor deve ser hábil a fazer o empregador conscientizar-se de que se impõe a adoção de medidas preventivas de possíveis lesões aos empregados.

Diante do grave acidente sofrido pelo autor em 19/09/2012, do qual resultou quadro de politraumatismo, com longo período de afastamento previdenciário (cessado em 23/05/2016, ID. Ab1610b – Pág. 2), situação que inegavelmente representa considerável sofrimento ao trabalhador, considero adequado, frente às peculiaridades do caso concreto, o valor de R\$ 8.000,00 fixado na Origem.

De outro lado, os danos estéticos (embora igualmente não patrimoniais) destacam-se do conceito de danos morais, pois dizem respeito ao comprometimento morfológico experimentado pela demandante.

Os danos estéticos, observadas as extensas cicatrizes apresentadas pelo empregado, conforme se verifica nas fotografias constantes do laudo médico (ID. 1610929 – Pág. 3-4), justifica reparação própria no valor de R\$ 4.000,00, não havendo falar em reforma da sentença também nesse particular.

A partir dessa análise, nego provimento ao recurso ordinário da reclamada.

[...]

Processo n. 0020375-03.2017.5.04.0030 ROT

Alexandre Corrêa da Cruz – Desembargador-Relator

Publicação em 14/12/2020 – 2ª Turma

Processo n. 0020743-81.2018.5.04.0028 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. *Comprovada a prática de ato ilícito pela reclamada, consubstanciada na prática de atitude discriminatória e preconceituosa, é devido o pagamento de indenização por danos morais.*

[...]

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. DISCRIMINAÇÃO

Não se conforma a reclamante com a decisão que julga improcedente seu pedido de pagamento de indenização por danos morais e materiais por discriminação. Alega, em suma, que “O fato da testemunha da empresa não saber o motivo pelo qual a autora removeu os cabelos não confronta o dito pela testemunha da recorrente, tendo em vista afirmar que a recorrida efetivamente ordenou a retirada do cabelo, sendo conduta reiterada pela reclamada, que havia ordenado a retirada dos cabelos de no mínimo mais duas empregadas negras, sendo evidente a perseguição e injúria racial”. Relata que “recebe o penteado como presente de seu marido em 23 de março de 2017, desembolsando o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), sendo obrigada a retirar no dia 19 de abril de 2017, tendo de desembolsar R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para retirar o cabelo, deixando decepcionado seu marido, além de sua moral e seu psicológico” e que “Conforme pode ser observado no Cartão Ponto correspondente ao período de 16 de março 2017 a 15 de abril de 2017, a recorrente trabalhou por todo o período no turno da noite, vindo a trabalhar no período do dia em 16 de abril de 2017, sendo determinado a retirada dos cabelos após 3 dias de trabalho diurno” (ID b06a98f – Pág. 4). Advoga que a testemunha por ela convidada, “além de presenciar o fato, também foi vítima da empregadora, tendo de retirar seus cabelos com tranças por ordem da reclamada, assim como uma terceira empregada, chamada C., que também é negra, sendo evidente a perseguição à empregadas negras”. Pondera que “não fosse a perseguição da cultura e raça, a reclamada de qualquer forma extrapolou os limites do contrato, requerendo que 4 empregadas mulheres retirassem os cabelos e tranças, adentrando e atingindo a esfera pessoal e íntima das empregadas” e que “Caso não houvesse a discriminação racial por parte da reclamada, não haveria qualquer motivo para a recorrente retirar as tranças tipicamente afro que ganhou de presente de seu marido, tendo um custo demasiadamente alto, tendo ainda de pagar para remoção”. Assevera que “A conduta da reclamada sem dúvida alguma trouxe grande amargor, atentando contra a dignidade da recorrente, fazendo com que tivesse diversos momentos de desânimo e angústia, restando com falta de vontade de trabalhar, tendo sua moral ferida devido a imposição de retirada do cabelo que havia sido fruto das economias de seu marido, trazendo desgosto e depressão a autora” (Pág. 5). Colaciona jurisprudência. Requer “seja reformada a sentença de primeiro grau no tocante à condenação por danos morais, requerendo seja provida a condenação ao pagamento de indenização no valor de **R\$ 16.430,00 (dezesesseis mil, quatrocentos e trinta reais)** correspondendo a 10 vezes o último salário contratual da ofendida e ainda **R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais)** pelo dano patrimonial em razão da retirada dos cabelos por ordem da reclamada” (Pág. 9).

Examina-se.

A sentença assim resume as alegações da inicial, *verbis*:

(...) Sofreu dano moral em razão da sua raça no ambiente de trabalho, diante da necessidade de retirada das tranças utilizadas tradicionalmente por mulheres de descendência afro, sendo obrigada a desfazer a aplicação de tranças que havia feito em razão da sua raça. Havia gasto o valor de R\$ 1.000,00 para a aplicação das tranças, sendo requisitada por sua gerente a desfazer o penteado sob alegação de requisição do setor de RH que havia determinado a retirada de seu o penteado. Trabalhava no período noturno, não sendo observada por gerentes e coordenadores. No entanto, quando ocupou o turno do dia de pronto foi abordada para dar esclarecimentos quanto ao seu corte novo de cabelo. Não recebeu qualquer explicação do motivo pelo qual deveria retirar, sendo somente informada que seria determinação do RH. Fez o penteado novo em 23 de março de 2017, sendo aprovado o visual por todos os seus colegas, familiares e seu marido, o qual foi quem lhe apresentou com o penteado desembolsando o valor de R\$ 1.000,00. Foi obrigada a retirar o penteado dia 19 de abril de 2017, decepcionando o marido pela perda do presente, além de sua moral e seu psicológico. Chorou por diversas vezes no ambiente de trabalho. Não tinha mais vontade de se olhar no espelho pois havia incorporado o cabelo ao seu estilo. Com a remoção, teve um custo de R\$ 250,00. Imaginava que deveria ser reconhecida pelo trabalho prestado e não por sua raça e seu cabelo afro. Foi notavelmente uma discriminação pelo fato de ser negra e possuir cabelo característico da raça, passando a utilizar tranças, todavia sendo impedida pelo empregador sem razão qualquer para tal. A conduta de seu superior imediato sem dúvida alguma trouxe-lhe grande amargor e além de abusiva, atentou contra sua dignidade, fazendo com que tivesse diversos momentos de desânimo e falta de vontade de ir trabalhar, tendo sua moral ferida devido a imposição de retirada do cabelo que havia sido fruto das economias da sua família, trazendo desgosto e depressão. A reclamada é reincidente neste tipo de tratamento e atitude, tendo em vista que quando lhe foi ordenado que retirasse o penteado soube por alguns colegas que outra funcionária com cabelo afro já tinha sido brigada a retirar os “dreadlocks”, e como se recusou acabou sendo despedida. Também tinha tratamento diferenciado em relação aos outros funcionários em relação aos dias de folgas, sendo repreendida quando questionou a respeito, assim como os colegas repreendidos por terem informado que tinham mais dias de folgas. O direito à indenização por dano moral está assegurado nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

A indenização por danos morais também pode ser encontrada nos artigos. 186 e 927 do CC. O assunto também é abordado no art.223 C e G da CLT e Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal. As ofensas no local de trabalho que afetam diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, agravadas pela conotação racista da ofensa, caracterizam dano moral . Diante as situações acima expostas, in re ipsa o constrangimento, a injúria racial, o assédio moral, a obrigatoriedade de tirar os cabelos e o bullying sofrido, sendo considerado uma ofensa de natureza grave, deve a reclamada indenizar o autor por danos morais no valor de R\$ 16.430,00 correspondente a 10 vezes o último salário contratual e ainda R\$ 1.250,00 pelo dano patrimonial em razão da retirada dos cabelos por ordem da reclamada. O fato de reclamada interferir em seus cabelos é um fato que deve ser considerado abusivo e deve ser repreendido. E mesmo tendo sido um ato único, trouxe-lhe desgosto terrível, não necessitando de outros atos para que se configure o dano. (...)

(ID 72f61de – Pág. 2-3)

O dano moral na esfera do direito do trabalho caracteriza-se pela ofensa sofrida pelo trabalhador ou pelo empregador em razão da violação de direitos da personalidade, segundo as circunstâncias que decorrem da relação de emprego. Os fundamentos legais que amparam o direito à indenização por dano moral são os artigos 5º, incisos V e X, da CF/88 e 186, 187 e 927 do CC.

Embora o dano moral encontre um campo fértil e propício para a ocorrência, a agressão sofrida deve ser detalhada e provada, assim como todo o pedido que se formula perante o Poder Judiciário.

De outra parte, 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. Lembra-se que a teoria subjetiva, prevista no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, exige, para o reconhecimento do direito à percepção de indenização por danos morais, a prova da ação lesiva por parte do empregador e do nexa causal entre esta e o dano sofrido, o qual decorre *in re ipsa*.

Outrossim, nos termos do artigo 1º da Lei nº 9.029/95:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso,

as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

No caso concreto, a testemunha K. C. O., convidada pela autora, relata que:

(...) houve um problema com a autora, pois foi pedido a ela que “retirasse as tranças” dos cabelos, o que foi feito pela encarregada geral, porque ela teria que dar exemplo para a empresa; a mesma encarregada, Dona J., pediu para a depoente tirar as tranças, também, assim com C.; (...)

(ID 65abfb3 – Pág. 1)

Já a testemunha C. J. S., ouvida a convite da reclamada, declara que:

(...) não lembra de terem pedido para a autora tirar as tranças; lembra que a autora chegou com tranças feitas no trabalho; sabe, também, que a autora, enquanto o contrato estava ativo, tirou as tranças, mas não sabe dizer a razão; de vez em quando, as colegas do depoente fazem tranças; ao que sabe, a empresa não tem objeção ao fato de os funcionários usarem tranças; a única coisa que lembra, é que quando o funcionário vai trabalhar na praça de alimentação, “eles pedem que prendam o cabelo”; (...)

(ID 65abfb3 – Pág. 1)

Considero suficientemente comprovados os fatos narrados pela autora na inicial. Veja-se que a testemunha por ela convidada afirma que a Encarregada pediu que ela, a autora e a colega C. retirassem as tranças “para dar exemplo”, ao passo que a testemunha da reclamada limita-se a afirmar que não sabe a razão pela qual a autora retirou as tranças. No aspecto, comungo do entendimento exarado pelo Ministério Público do Trabalho, cujos lúcidos e acertados fundamentos ora acresço às razões de decidir, *verbis*:

(...) Como se percebe, a testemunha da reclamante confirma que a empresa solicitou que ela retirasse as tranças dos cabelos, assim como pediu a outras empregadas negras que fizessem o mesmo. A testemunha da reclamada, embora aduza que “não lembra de terem pedido para a autora tirar as tranças”, refere que, em certa ocasião, a reclamante chegou com as tranças ao trabalho e que, depois, não estava mais com o penteado, desconhecendo a razão de tal fato.

A avaliação das condutas sociais quase sempre exige contextualização histórico-cultural, posto que uma mesma

atuação, dependendo do momento histórico ou da sociedade em que realizada, poderá ter, e normalmente terá, interpretação distinta. A sociedade brasileira, nesta quadra do século 21, vem produzindo movimentos sociais de afirmação, a partir de segmentos ditos marginalizados ou discriminados, nisto se incluindo as questões de gênero, de raça, de orientação sexual, de crença religiosa, entre outras.

A afirmação de identidade racial abrange, entre suas várias modalidades de manifestação exterior, o uso de vestimentas e penteados que evocam as crenças e tradições da ancestralidade africana. O uso de tranças, em tal contexto, mais que mera opção estética, possui um simbolismo de pertencimento que deve ser respeitado, e sua proibição pura e simples, sem que haja alguma razão objetiva para a vedação, constitui-se em prática discriminatória, vedada pelo ordenamento jurídico.

Neste contexto, entendemos que o ato da empregadora constitui prática discriminatória e preconceituosa, sendo conduta veementemente inapropriada, com determinação (retirar tranças) que em nada se relaciona ao trabalho executado pela reclamante, verificando-se, na espécie, ofensa à dignidade, à honra e à integridade moral da trabalhadora, havendo configuração de dano moral a ser indenizado.

A matéria relativa à quantificação do dano moral, sob a ótica doutrinária, é conhecida, reconhecendo-se tormentosa a tarefa de arbitramento de indenização razoável e compatível com os princípios que devem nortear a busca desse 'quantum', especialmente aqueles relacionados com o caráter preventivo, pedagógico e também punitivo que deve conter a indenização, na tentativa de evitar a repetição de evento de mesma natureza, aliados à extensão da lesão moral, conceito social e imagem do ofendido e capacidade econômica das partes, pelo que se justifica a indenização na forma como pretendida pelo recorrente.

Opinamos, nessas condições, pelo provimento ao recurso, no particular. (...)

(ID db2b5b4 – Pág. 3-4, grifei)

Nessa senda, faz jus a autora ao pagamento das indenizações postuladas.

Cumpra mencionar que, na fixação do montante da indenização por danos morais, fica a cargo do Julgador a atribuição do valor em função do contexto social, da situação econômica do ofensor, do prejuízo sofrido pela vítima e

das demais variantes do caso concreto. O montante da indenização também deve ter o condão de alcançar certa reparação do dano, no aspecto subjetivo, para o lesado, e imputar, no aspecto objetivo, uma razoável penalidade ao agente causador, de modo a reprimir a reincidência. Sopesados tais elementos, considero razoável o valor de R\$ 10.000,00, que ora arbitro.

Quanto à indenização por danos materiais, em que pese não tenha vindo aos autos prova dos valores referidos pela autora na inicial, é inequívoco que há um custo para a realização das tranças afro e para sua retirada, razão pela qual arbitro o valor devido a esse título em R\$ 500,00, em observância ao princípio da razoabilidade.

Recurso provido em parte para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais, no valor de 10.000,00 (dez mil reais), com juros, a contar do ajuizamento da presente ação, pela aplicação da Lei nº 8.177/91 – artigo 39, § 1º, e correção monetária, a partir da publicação desta decisão, nos termos da Súmula nº 50 deste Tribunal (*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*); bem como indenização por danos materiais, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A reclamante se insurge contra a sentença, que indefere seu pleito de rescisão indireta do contrato de trabalho. Argumenta, em resumo, que, consoante comprovado nos autos, sofreu “tratamento diferenciado por ser negra, e ter os cabelos característicos da cultura afro, sendo ainda promovida atitude semelhante a mais duas empregadas, sendo conduta reiterada, devendo ser fortemente combatida e penalizada, sob pena de estar compactuando com atitudes racistas e discriminatórias no ambiente de trabalho”. Advoga que “após a propositura da ação incorreu em falta grave, sendo desligada por justa causa, todavia mesmo que a reclamada tenha demitido a recorrente por justa causa posteriormente, não se retira o fato de anteriormente ter agido de forma diferente da que se esperava quando contratou a recorrente” e que “Caso seja reconhecida a falta grave do empregador, que cristalina e demonstradamente se demonstrou, o motivo resultante rescisão do contrato será o ato ilícito da reclamada, retroagindo ao momento em que fora requerido o pedido de rescisão indireta, ponto em que se tornou inviável prestar serviços à reclamada” (ID b06a98f - Pág. 10).

À análise.

Para caracterizar a rescisão indireta é necessário que o empregador tenha praticado falta grave, gerando prejuízos para o empregado e tornando inviável a manutenção da relação de emprego.

Em suma, a caracterização da rescisão indireta do contrato de trabalho pressupõe a prática de falta patronal que atinja cláusula contratual imprescindível à manutenção, à sobrevivência e à dignidade do obreiro.

O contrato de trabalho, como é cediço, encerra um feixe de obrigações aos contratantes que não se limita a prestar trabalho (o empregado) e contraprestar salários (o empregador).

No caso concreto, a prática discriminatória e preconceituosa perpetrada pela reclamada, consoante analisado no item anterior, é grave o suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Entendo que o fato de a reclamante ter sido posteriormente despedida por justa causa não obsta esse entendimento, na medida em que os fatos relativos à prática discriminatória são anteriores à justa causa. A corroborar esse entendimento, destaco que a reclamante ajuizou a presente ação, postulando o reconhecimento da rescisão indireta, em 14.08.2018, antes, portanto, da despedida perpetrada pela ré, em 18.09.2018 (ID 52ac2d7 – Pág. 1).

Nesse sentido, transcrevo excerto de decisão proferida por esta Turma Julgadora, da lavra da Exma. Des^a. Beatriz Renck, *verbis*:

(...) Ainda que a reclamante não tenha impugnado os fundamentos da sentença relativos à justa causa, a matéria merece ser analisada sob o viés da rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, pois anterior à efetiva ruptura do pacto laboral.

No caso, conforme já definido no item anterior, restou demonstrado que a reclamante estava sujeita a um ambiente de trabalho hostil e nocivo por conta do tratamento que lhe era dispensado por suas superiores hierárquicas, fato este que, a meu ver, é suficiente a ensejar a ruptura motivada do contrato de trabalho por falta grave do empregador, na forma em que postulado na inicial.

Tendo em vista que a falta cometida pelo empregador é anterior àquela imputada a reclamante, entendo que merece provimento o apelo para converter a despedida por justa causa do empregado em rescisão indireta por falta grave do empregador e condenar a reclamada ao pagamento de aviso-prévio, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional e multa de 40% sobre o FGTS com sua posterior liberação. Deve a reclamada, ainda, fornecer a guias próprias para o encaminhamento do seguro desemprego, sob pena de conversão da obrigação de fazer na indenização equivalente ao prejuízo sofrido pelo trabalhador.

(TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] ROT, em 25/08/2020, Desembargadora Beatriz Renck)

Nessa senda, entendo por bem converter a despedida por justa causa em rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento das parcelas rescisórias próprias a essa modalidade de extinção do contrato de trabalho, quais sejam: aviso prévio proporcional e repercussões e multa de 40% sobre o FGTS e a liberação da totalidade dos depósitos, inclusive dos valores deferidos na sentença, bem como o fornecimento de guias para habilitação do seguro-desemprego, devendo ser retificada a CTPS da demandante, para que conste a rescisão indireta do contrato, com a observância da projeção do aviso prévio proporcional.

[...]

Processo n. 0020743-81.2018.5.04.0028 ROT

Maria Cristina Schaan Ferreira – Desembargadora-Relatora

Publicação em 28/11/2020 – 6ª Turma

Processo n. 0044500-05.2002.5.04.0016 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA OS SÓCIOS DA EXECUTADA APÓS ENCERRAMENTO DO PROCESSO FALIMENTAR. *Encerrada a falência, sem a quitação integral da dívida trabalhista, justifica-se o prosseguimento da execução contra os sócios da executada, nos termos do disposto no artigo 2º do Provimento da CGJT nº 01/2012. Agravo de petição interposto pelo executado F. a que se nega provimento.*

[...]

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXECUTADO F. A. K.

PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO APÓS ENCERRAMENTO DO PROCESSO FALIMENTAR.

O executado afirma que ajuizou ação declaratória de extinção de obrigações perante o juízo cível, a qual após manifestação do Ministério Público, e decurso de prazo para manifestação de terceiros, foi julgada procedente, havendo trânsito em julgado, conforme documentos juntados aos autos. Assevera que foi declarado falido por sentença nos autos do processo falimentar nº [...], em 18-05-2010. Aduz que não sofreu condenação por crime falimentar de nenhuma espécie, pretendendo encerrar a falência e reiniciar o exercício de comércio. Pondera que não se pode simplesmente desconsiderar decisão prolatada pelo juízo cível em evidente descumprimento de ordem que declarou extintas suas obrigações e, por conseguinte, deveria ser excluído do polo passivo desta execução.

Assim restou decidido na origem (fl. 1652 do pdf):

Indefiro o quanto requerido pelo executado F. A. K.

As decisões proferidas na justiça comum não fazem coisa julgada na justiça do trabalho, mormente pela possibilidade de prosseguimento da execução contra sócios após o encerramento de um processo de falência, entendimento pacífico no processo do trabalho e pelas decisões da SEEx do E.TRT4.

Intime-se.

No silêncio, devolva-se ao arquivo provisório.

No caso dos autos, houve o encerramento da falência da executada A. Comércio Ltda. em 18-05-2010 (fl. 1645 do pdf), sendo que o exequente não recebeu integralmente o seu crédito, e tampouco foram quitadas as demais parcelas devidas (fl. 1546 do pdf).

Apreendida a situação trazida a julgamento, impõe-se a manutenção da decisão de origem, visto que, encerrado o processo falimentar, sem a integral satisfação do débito trabalhista, é possível o prosseguimento da execução contra os sócios da empresa.

No processo trabalhista se aplicam os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal, na forma do artigo 889 da CLT. E o artigo 135 do CTN prevê a responsabilidade dos diretores, gerentes ou representantes de pessoas jurídicas de direito privado no caso de infração de lei, e assim, sendo infringidas as leis trabalhistas, cabível a desconsideração da personalidade jurídica neste tipo de execução. Ademais, prevê o artigo 134 do CPC/2015 que o incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

O artigo 82 da Lei nº 11.101/2005 não obsta o acolhimento da pretensão, observando-se o disposto no artigo 2º do Provimento da CGJT nº 01/2012:

Art. 2º Os MM. Juízos das Varas do Trabalho manterão em seus arquivos os autos das execuções que tenham sido suspensas em decorrência da decretação da recuperação judicial ou da falência, a fim de que, com o encerramento da quebra, seja retomado o seu prosseguimento, desde que os créditos não tenham sido totalmente satisfeitos, em relação aos quais não corre a prescrição enquanto durar o processo falimentar, nos termos do artigo 6º Lei nº 11.101/2005.

Assim, a execução contra os sócios da executada deve prosseguir nesta Justiça Especializada, observando-se que o redirecionamento ainda foi efetuado pelo juízo de origem (fl. 708 do pdf), não cabendo falar em ofensa à coisa julgada formada perante o juízo cível.

Nestes termos, nega-se provimento ao agravo de petição interposto pelo executado F. A. K.

[...]

Processo n. 0044500-05.2002.5.04.0016 AP

João Alfredo Borges Antunes de Miranda – Desembargador-Relator

Publicação em 31/05/2021 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020177-70.2019.5.04.0781 ROT

EMENTA: GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIZAÇÃO. *Formação do grupo econômico por demonstrado interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta na exploração de único empreendimento. Responsabilização solidária entre os integrantes de grupo econômico com base no artigo 2º da CLT, com redação alterada pela Lei nº 13.467/2017.*

[...]

1. RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RÉ

1.1 GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

A sentença declara a responsabilidade solidária da recorrente ante a formação de grupo econômico entre as demandadas, ao fundamento que V. (sócio da P.) e C. (sócio das rés L. E [...] Serviços) eram vistos como sócios. Conclui que durante todo o período do vínculo de emprego, o autor esteve subordinado às mesmas pessoas, com mera alteração formal da titularidade do empreendimento.

A segunda impugna a declaração de grupo econômico e responsabilidade solidárias pelas verbas decorrentes da condenação. Alega que não há prova da sua participação na obra do frigorífico ou de formação de grupo econômico entre as rés. Argumenta que firmou contrato de arrendamento da “planta do frigorífico” em janeiro de 2016, sendo beneficiária do trabalho do autor apenas de 01.JUL.2016 a 29.ABR.2017. E, ainda, que não basta mera situação de coordenação ou uso do mesmo espaço físico para a caracterização do grupo econômico, sendo necessária verdadeira hierarquia entre as empresas. Aduz que os contratos do autor mantidos com as rés foram independentes, sem qualquer relação entre os empregadores.

O autor ajuíza a ação contra as três demandadas, F. Comércio, Importação e Exportação Ltda. (primeira ré), P. Indústria de Alimentos E. (segunda ré) e [...] Serviços e Logística Ltda. (terceira ré), por integrantes do mesmo grupo econômico. Refere que foi contratado em 27.MAR.2015, mas que apenas formalmente registrada a data de 01.JUL.2016, sempre na mesma função e trabalho no mesmo local.

A carteira de trabalho consigna a contratação do autor pela recorrente em 01.JUL.2016 (id 4d8d0bd – Pág. 4), para exercer a função de “encarregado de manutenção”, mediante salário de R\$1.750,00 por mês, sendo despedido em 29.ABR.2017. Após, há registro de novo contrato de trabalho firmado com a terceira ré a partir de 24.ABR.2017, com término em 15.MAR.2018 (id 4d8d0bd – Pág. 5). A sentença reconhece o vínculo de emprego no período anterior e a unicidade do contrato de 01.ABR.2015 a 15.MAR.2018.

Na contestação conjunta, as demandadas primeira e terceira invocam o contrato de arrendamento da planta industrial do frigorífico à segunda demandada, o que é demonstrado pelo contrato juntado (id a839a2b – Pág. 1) firmado em 12.JAN.2015 e extinto mediante distrato em 23.FEV.2017. O contrato indica que a arrendadora (primeira ré) e arrendatária (segunda ré) estão localizadas no mesmo endereço.

O contrato de arrendamento consigna o seguinte objeto:

O presente contrato tem como objeto a instalação industrial – Frigorífico – de propriedade da arrendadora, localizado no imóvel situado na Estrada L. C. Fundos, S/N, bairro L. C., T., CEP nº [...], que será repassado em arrendamento para a arrendatária.

O contrato social da recorrente (id e185d7d – Pág. 1) evidencia sua constituição em 23.JUN.2015, com objeto semelhante ao definido para as demais demandadas: *abate de bovinos, ovinos, caprinos, o comércio atacadista de carnes bovinas, bufalinas, ovinas e seus derivados, a importação, exportação e a distribuição de produtos relacionados com o objeto da empresa.*

A testemunha V. S., ouvida a convite do autor refere que, no período de vigência do contrato de arrendamento, C., sócio da primeira ré era o superior hierárquico do autor, frequentava e coordenava as atividades do empreendimento, nos seguintes termos (id 799034f – Pág. 2):

que o superior hierárquico do reclamante era o C., dono do frigorífico; que nem sempre o C. estava ali no frigorífico, acreditando que em 50% dos dias; que o depoente foi contratado pelo RH, sendo que a entrevista foi feita pela A.; que a CTPS do depoente foi anotada pela P., depois a F. e, por fim, a [...]; (...) inclusive as ordens sempre eram

passadas pelas mesmas pessoas; que o C. sempre era quem dava as ordens para o reclamante; que o V. era sócio do C.; que a rescisão do contrato com a P. foi feita pela A., a mesma que fez a entrevista; que não sabe o motivo da rescisão com a P.; que o reclamante era quem passava serviços para o depoente; que o pessoal comentava que o V. era sócio do C. e, por isso, abatia bois lá; (...).

A testemunha F. F., também ouvida a convite do autor, confirma a ingerência direta de C. no período do contrato de arrendamento, como segue:

(...) que o C. era o dono e dava ordens ali; que o C. estava ali 2 ou 3 vezes por semana, permanecendo umas 2 ou 3 horas, em média, passando por ali; que o depoente não conhece o V.; (...)

A testemunha D. M., ouvido a convite da primeira e terceira ré, trabalhou no frigorífico de junho a dezembro de 2016, também indica a coordenação de C. no empreendimento :

(...) que o depoente e o reclamante conversavam nessa época da instalação sobre o que tinha que ser feito, assim como o C. também falava como deveria ser; (...) que o depoente teve contrato com a P., inicialmente, no período de julho a dezembro de 2016, corrigindo inclusive o que já foi dito acima, no que tange ao ano (2016 e não 2017); que o depoente não conhece o contrato entre as reclamadas; (...)

Trata-se de contexto que evidencia a relação direta entre as demandadas na administração e coordenação do empreendimento explorado, com a constituição da recorrente direcionada a atuar como formal administradora do empreendimento no período definido no contrato de arrendamento. Contudo, a primeira ré participou ativamente dessa administração mediante a atuação de seu sócio C., o responsável pela direção e decisões empresariais durante todo o período do vínculo de emprego do autor. Há flagrante demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta na exploração de único empreendimento.

Em contraposição aos argumentos da recorrente, o vínculo de emprego formal com as demais rés e existência de pessoas jurídicas distintas são fatos sem qualquer efeito sobre a formação do grupo econômico. Ao contrário, são inclusive premissas para a formação do polo passivo plúrimo da ação com pretensão de responsabilidade solidária. Eventual vínculo de emprego direto ou a formação de pessoa jurídica única por todas as rés atrairia a responsabilidade direta e ajuizamento de ação contra referida pessoa jurídica. Não há fundamento

para a repetição de defesas e recursos com argumentos desvinculados contexto jurídico formador da controvérsia.

A responsabilidade solidária entre os integrantes de grupo econômico tem fundamento no artigo 2º da CLT, com redação inclusive alterada pela Lei nº 13.467/2017, sem representar inovação no ordenamento jurídico por apenas positivar o entendimento consolidado há muito pela jurisprudência. É o teor dessa norma:

§ 2o Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3o Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

A alegação de ausência de base legal e violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal, além de contrária à jurisprudência consolidada, ignora previsão expressa a esse respeito na CLT desde sua edição e os termos da Lei nº 13.467/2017, vigente há quase dois anos da época em que ajuizada a presente ação.

Diante desse contexto, concluo que a responsabilidade solidária das demandadas está em conformidade com o artigo 2º da CLT e jurisprudência consolidada do TST, portanto, não há violação ao princípio da legalidade e normas legais invocadas no recurso.

Assim, nego provimento ao recurso ordinário da segunda ré.

[...]

Processo n. 0020177-70.2019.5.04.0781 ROT

Vania Maria Cunha Mattos – Desembargadora-Relatora

Publicação em 15/10/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0020456-07.2016.5.04.0023 ROT

EMENTA: [...] **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO.** O exercício de atribuições na coordenação

de implantação do novo sistema integrado de gestão da empresa denominado T., com envolvimento de todas as áreas em nível global, e competências que envolvem a avaliação e o estabelecimento de movimentações de empregados, demonstra que as responsabilidades gerenciais do autor eram diferenciadas inclusive em relação aos demais diretores, a configurar a situação prevista no art. 62, inciso II, da CLT. Recurso desprovido.

[...]

6. HORAS EXTRAS. CARGO DE GESTÃO

O juízo de primeiro grau considerou que o autor exercia cargo de gestão de elevada responsabilidade e de suma importância dentro da estrutura empresarial da empresa, estando enquadrado na previsão do artigo 62, inciso II, da CLT. Assim, indeferiu o pagamento de horas extras, intervalos intrajornada e interjornada, adicional noturno, domingos e feriados laborados, e das horas extras decorrentes dos deslocamentos em viagens (ID. 8F55791 – Pág. 8-9).

O reclamante investe contra a decisão. Alega que, na função de consultor técnico industrial, não realizava atos de gestão e mando. Assevera que na coordenação do projeto denominado T., o qual contemplava cerca de 200 pessoas, encontrava-se subordinado a outras diretorias da empresa, atuando como um dos líderes de determinado grupo de trabalho. Sustenta que os requisitos previstos no artigo 62, inciso II, da CLT não se encontram preenchidos, pois não possuía procuração ou participava de assembleia de direção, o patamar remuneratório não era superior a 40% do salário efetivo, não possuía subordinados diretos nem detinha poderes de admitir ou demitir funcionários, além de não estar demonstrada a observância dos requisitos formais do exercício do cargo de confiança na CTPS e na ficha de registro. Ressalta que as atribuições e responsabilidades eram eminentemente técnicas, estando os demais empregados com atuação no projeto submetidos, cada um, a suas chefias diretas e imediatas. Afirma que o organograma anexado ao processo demonstra que a sua atuação limitava-se à liderança técnica de um grupo de trabalho formado na empresa. Tece considerações sobre o não cumprimento, pela ré, da obrigação de manter o registro de jornada de seus empregados, nos termos do art. 74 da CLT. Postula o reconhecimento da nulidade do regime compensatório, bem como o pagamento de horas extras excedentes à 8ª hora diária, além de intervalos, horas de deslocamento em viagens, e pagamento de domingos e feriados trabalhados, em dobro.

Analiso.

A simples denominação do cargo não é suficiente para tipificá-lo como de confiança, pois todo o contrato de trabalho está baseado na fidúcia. O que importa não é o *nomen juris* do cargo ou função, mas a realidade consubstanciada na prestação de trabalho e na relação jurídica. Assim, não basta a fidúcia comum, inerente a qualquer contrato de trabalho, para o enquadramento na exceção

prevista no art. 62, inciso II, da CLT. Essa distinção há que ser feita sob o ponto de vista jurídico-trabalhista, sendo necessário que o empregado possua poderes que pressuponham uma confiança especial.

Ainda, para que os trabalhadores sejam enquadrados na exceção do art. 62, inciso II, da CLT, é imperioso que o empregado seja depositário de certo grau de confiança atribuído pelo empregador a ponto de tomar, com relativa autonomia, as decisões relacionadas à unidade produtivo-econômica sob sua responsabilidade.

No presente caso, o reclamante exerceu a função de “Consultor técnico industrial sênior” no período imprescrito do contrato, conforme atesta a ficha de registro de empregado (ID. Db27026 – Pág. 14). Além disso, o autor liderou o projeto denominado *T.*, que consistia na implantação do novo sistema integrado de gestão da reclamada (sistema SAP R3), o qual envolvia todas as áreas da empresa (gestão, comercial, financeiro, produção, engenharia, etc.), coordenando o processo de produção e qualidade.

Conforme a prova oral, tratava-se do projeto de maior relevância da empresa, pois tinha o alcance de atingir todas as unidades da reclamada nos seguintes países: Estados Unidos, Canadá, México, Peru, Colômbia, Argentina, Chile e Uruguai. As únicas exceções seriam Espanha, Guatemala e Índia (depoimento do autor, ID. 8B1ee53 – Pág. 1; descrição constante do *Linkedin*, ID. 5165E88 – Pág. 2).

As testemunhas evidenciam, também, que as funções exercidas pelo recorrente distinguem-lhe dos demais trabalhadores, *in verbis*:

Testemunha O.

(ID. 8B1ee53 – Pág. 3-4, grifei):

que trabalhou no projeto t., na área financeira, como membro da equipe, sendo subordinado ao D. no projeto; que o reclamante era líder da frente industrial, na estrutura negócios do projeto; que o reclamante, como líder, deveria coordenar todas as atividades para implementar o sistema SAP em todos os países; (...) a atuação do reclamante como líder também era global, tendo ele autonomia para movimentar pessoal de sua equipe, inclusive trazendo pessoas; que o autor poderia retirar pessoas do projeto e participava da avaliação de desempenho da equipe do projeto, a qual impactava nas premiações; que o reclamante definia quem da equipe iria viajar e para onde; (...) que gerente geral é cargo equivalente a consultor técnico sênior; que a área de produção era uma das mais complexas dentro do projeto t., pela quantidade de áreas existentes em cada planta, sendo o reclamante quem respondia por essa área do projeto;

que o gerente global do projeto t. inteiro era o G.; (...) o pessoal da equipe do reclamante no projeto tinha um líder no projeto e uma chefia fora do projeto; que a avaliação de desempenho era vinculada ao projeto.

(...)

Testemunha Ê. (ID. E4f7cca – Pág. 1-3, grifei):

a função do depoente era a de diretor global de saúde e meio ambiente, baseado na sede da empresa, na Avenida F., em P. A.; (...) **o reclamante tinha experiência na área industrial, na função de consultor técnico sênior, e, portanto, era o líder do projeto T. e tinha como função alterar o módulo do sistema [...];** (...) as pessoas que integravam o mesmo grupo de trabalho do reclamante, assim como o reclamante, se reportavam ao senhor G. B., que era o diretor global do projeto; (...) que conheceu o reclamante, em 2008, como consultor técnico industrial; que afirma que o reclamante, anteriormente, era gerente de usina da operação na Colômbia; que a função de gerente tem a função de “fechador”, sendo o responsável maior da unidade (tendo o maior nível hierárquico); que não recorda de quais usinas o reclamante foi responsável, recordando apenas da A. N., com sede em R.; que o projeto T. era importante porque o sistema de [...] utilizado pela empresa não teria mais suporte da SAP; que o referido projeto era de grande monta; que era um projeto que tinha muita gente envolvida; que, devido ao porte do [...] da empresa, havia o consumo de muitos recursos; que **o projeto T. tinha, entre seus objetivos, unificar as operações da empresa em nível global;** que não tem conhecimento dos valores investidos no projeto, mas recorda que era significativo, na casa de milhões de reais; que **o reclamante era o líder de uma das bases bases do módulo de produção do projeto, dentro da classe industrial;** que a equipe do reclamante era composta de muitas pessoas, inclusive de outros países, não recordando exatamente quantas eram, mas estima em mais de 200 colaboradores; que, nessa equipe, o reclamante era a pessoa de cargo mais elevado dentro da subclasse fabricação, dentro da classe industrial; que, acima dele, havia um “fechador” no Brasil e, acima, o senhor G. B., a quem o reclamante estava diretamente subordinado, além de um diretor administrativo global; (...) **consultor sênior está na mesma hierarquia lateral do gerente-geral,** muito embora, o cargo do reclamante não tenha ninguém abaixo dele, na hierarquia da empresa; (...) os veículos eram

fornecidos para os cargos de consultor sênior e gerente-geral para cima.

(...)

Testemunha S. (ID. E4f7cca – Pág. 3-4, grifei):

a depoente participava no projeto T. dando suporte ao diretor do projeto, senhor G. B.; (...) que **a função do reclamante era a de líder da área industrial, na parte de negócios**; que o projeto T. tinha como objetivo fazer a integração da parte do [...]; que o [...] não era utilizado em todas as operações que a G. adquiriu nos últimos tempos; que esse projeto faria a interface de integração dos módulos dos diferentes [...]s e fornecer um relatório padronizado das informações geradas; que **esse foi um dos projetos mais importantes para a G., nos últimos anos**; (...) cabia ao reclamante a responsabilidade pelas pessoas que estavam trabalhando com ele, com relação a férias, quem viajaria a determinados países; que essa responsabilidade era, também, do diretor de TI; (...) **quem estava no projeto tinha suas metas vinculadas a esse projeto**; que duas pessoas faziam a avaliação dessas pessoas, uma sendo o diretor de TI, e a outra sendo da área de negócios; que **o reclamante era considerado da área de negócios**; que o reclamante fazia avaliação diretamente com o diretor vinculado à área de projetos; que **a avaliação da equipe que estava abaixo do autor era feito quase 100% pelo reclamante**, podendo entrar em contato com o líder da pessoa na equipe original; que essas avaliações, provavelmente, eram submetidas ao diretor da área de negócios para fechamento; que, também, eram submetidas ao líder original; (...) **o reclamante não precisava submeter a ninguém as necessidades de viagem nacionais**; que todas as viagens internacionais precisam ser alteradas; que **reclamante tinha o poder da decisão de viajar**; que **a decisão técnica a respeito da viagem era do reclamante**, mas, no caso de viagens internacionais, dependia de uma aprovação lógica (computacional) no sistema; (...) **o reclamante tinha poderes para requisitar pessoas do quadro da empresa para sua equipe, não tendo poderes de admissão nem dispensa**; que **o reclamante tinha poderes disciplinares para advertir os membros da sua equipe**; que **o papel do reclamante era gerir sua equipe dentro do projeto e dentro da G.**; que **o reclamante o poder de retirar alguém de sua equipe por entender que essa pessoa não tinha o conhecimento necessário**; que **tinha poder para requerer a substituição**; que para a depoente

a penalidade de suspensão equivale à retirada de integrante da equipe; (...) recorda de colegas que tenham sido retirados da equipe por solicitação do reclamante.

Embora não possuísse procuração da empresa ou poderes de admissão e demissão de trabalhadores, competia ao autor coordenar as equipes do projeto *T.*, as quais importavam em mais de 200 trabalhadores. Dentre tais atribuições, competia-lhe avaliar e afastar subordinados, determinar períodos de férias e estabelecer viagens para acompanhamento e desenvolvimento das tarefas, bem como estabelecer movimentações de empregados a nível global. Portanto, as responsabilidades gerenciais do autor eram diferenciadas inclusive em relação aos demais diretores, a configurar a situação prevista no art. 62, inciso II, da CLT.

Por outro lado, ainda que a reclamada não demonstre com exatidão o grau de majoração da remuneração do empregado por ocasião da assunção da função de liderança do projeto *T.*, ocorrida anteriormente ao lapso prescricional, os recibos salariais e a ficha de registro de empregado demonstram que o padrão remuneratório do trabalhador foi sendo gradativamente majorado de R\$ 23.870,00 em fevereiro/2009 (ID. Fb83464 – Pág. 2) até R\$ 31.967,00 ao final do contrato (novembro/2014, ID. Fb83464 – Pág. 71), o que indica o preenchimento do critério objetivo exigido no artigo 62 da CLT. De resto, segundo a prova oral, o reclamante já era gerente na Unidade da Colômbia, ou seja, já tinha um padrão salarial elevado quando do projeto *T.* Vale observar, ainda, que o salário normativo em 01.05.2014 era R\$ 4,40 por hora, sendo inquestionável que a remuneração do reclamante era muito superior ao previsto para os integrantes de sua categoria.

Desse modo, caracterizada a exceção prevista no art. 62, inciso II, da CLT, não são devidos os pedidos de horas extras excedentes à 8ª hora diária, intervalos, horas de deslocamento em viagens, bem como domingos e feriados trabalhados, em dobro, ainda que não haja o respectivo registro na CTPS ou na Ficha de Registro, mera irregularidade administrativa.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0020456-07.2016.5.04.0023 ROT

Maria da Graça Ribeiro Centeno – Desembargadora-Relatora

Publicação em 27/05/2021 – 9ª Turma

Processo n. 0020402-30.2019.5.04.0122 ROT

EMENTA: HORAS EXTRAS. ART. 62, I, DA CLT. ATIVIDADE EXTERNA. MOTORISTA. O artigo 62, I, da CLT exclui do regime de duração do trabalho previsto no Capítulo II os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário. No caso, o conjunto probatório permite concluir pela possibilidade de fiscalização da jornada exercida por empregado motorista, o que era realizado através de aplicativo de mensagem e sistema de rastreamento do veículo, de modo a afastar o enquadramento na exceção prevista no referido dispositivo legal. Provimento negado.

[...]

1. HORAS EXTRAS. INTERVALOS ENTRE JORNADAS. ADICIONAL NOTURNO.

A reclamada alega que o reclamante não estava sujeito a controle de jornada. Afirma que “(...) os grupos de Whatssap existem para otimizar o andamento do serviço, mas não para controlar a jornada. O próprio reclamante era quem determinava seus horários.” Requer a modificação da sentença no que concerne ao “pagamento das horas extras, intervalos entre uma jornada e outra e adicionais noturno.”

Após a análise do depoimento do preposto e da prova testemunhal, o Magistrado apresentou a seguinte conclusão:

“ (...) Assim, entendo, em atenção às alegações patronais, que a prova dos autos demonstra que o reclamante não atuou em condições incompatíveis com a fixação do horário de trabalho e que, efetivamente, era plenamente passível de registro e controle de horário, não podendo ser enquadrado na hipótese do art. 62, I, da CLT.”

Incontroverso nos autos que o reclamante exercia a função de motorista, bem como que sua jornada de trabalho não era anotada em cartões-ponto ou documento equivalente na forma disposta no artigo 74, § 2º, da CLT.

Resta identificar, através da análise da prova oral, a configuração da incompatibilidade de fixação de horário de trabalho ainda que por outro meio de controle a cargo do empregador.

Para o melhor esclarecimento, transcrevo o seguinte trecho do depoimento pessoal da reclamada:

“ (...) que desconhece a forma como era feito o controle de horário de trabalho dos reclamantes; que confirme que é normal todas as frentes terem um grupo de whatsapp, portanto que é provável que houvesse um grupo entre

encarregados e motoristas; que confirma que existe um sistema de rastreamento dos caminhões, mas não sabe como funciona.”

O teor do próprio depoimento do preposto da reclamada é esclarecedor quanto à possibilidade de controle de jornada da atividade externa de motorista. Ainda que a preposto não soubesse apresentar detalhes de como era realizado, confirmou a existência de sistema de rastreamento, bem como grupo de whatsapp composto por motoristas e encarregados.

Já a testemunha do reclamante, única apresentada em audiência, prestou os seguintes esclarecimentos neste aspecto:

“ (...) que o depoente é motorista, mas nunca trabalhou para a reclamada; que lembra dos reclamantes trabalhando para a empresa porque os encontrava trabalhando (...) que se encontravam o mato onde carregavam o mesmo tipo de produto, o depoente para uma empresa e os depoentes para outra; que e lembra que eles tinham controle de horário por whatsapp, onde tinha de avisar horários nos quais estavam chegando e saindo; como ficavam sempre juntos lá o depoente via os reclamantes fazendo isso”

Ressalte-se que a reclamada não apresentou prova testemunhal, bem como que o contexto descrito pela testemunha do reclamante quanto ao controle de jornada por meio do aplicativo whatsapp encontra respaldo no depoimento pessoal da reclamada. Assim, resta evidenciado que o conjunto probatório favorece a tese do reclamante no que concerne à compatibilidade do controle da jornada externa no exercício da função de motorista.

Ainda nesse cenário, ressalte-se que não foi produzida qualquer prova nos autos que indique que o próprio empregado controlava os seus horários.

De qualquer forma, a confirmação sobre a possibilidade de controle é suficiente para afastar o enquadramento na exceção do art. 62 da CLT. Note-se que o exercício de atividade externa, nos moldes do art. 62, I, da CLT pressupõe a efetiva impossibilidade de controle de horário, não se justificando quando o controle é viável e o empregador, por conveniência, deixa de fazê-lo.

Registro, também, que a inclusão na referida exceção não se presta para impor a prestação habitual de jornada extraordinária, sobretudo quando o empregador tem ciência de que a carga de trabalho necessária para o empregado cumprir as tarefas demanda tempo superior à jornada ordinária de 8 horas de trabalho.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0020402-30.2019.5.04.0122 ROT

Marçal Henri dos Santos Figueiredo – Desembargador-Relator

Publicação em 16/10/2020 – 2ª Turma

Processo n. 0020230-58.2018.5.04.0402 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. JORNADA DE SEIS HORAS. *Hipótese em que as atividades exercidas pelo reclamante se enquadram na jornada especial prevista no artigo 227 da CLT, sendo devidas horas extras excedentes da 6ª hora diária e 36ª hora semanal, tal como decidido na origem. Recurso desprovido.*

[...]

I – RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA.

1. HORAS EXTRAS. ENQUADRAMENTO NO ART. 227 DA CLT.

A reclamada busca ser absolvida do pagamento de horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes da 6ª hora diária ou da 36ª hora semanal, sustentando que o reclamante desenvolvia atividades variadas, não sendo, portanto, aplicável ao caso a carga horária prevista no artigo 227 da CLT. Com base na prova oral produzida nos autos, sustenta que o reclamante dividia suas atividades entre ligações, trocas de e-mails, orçamentos e atendimentos pessoais no balcão, bem como que sua jornada não era rígida quanto às pausas. Argumenta que perfil de atendimento da empresa não era de central de telemarketing, porque os seus clientes eram decorrentes de uma lista um tanto pré-determinada de indústrias, os quais eram relativamente fixos, poucos, reiterados, repetidos, como confirmado pelos depoimentos. Assevera que a decisão de origem desconsiderada o fato de não ser utilizado pelo autor o equipamento de “headset”, não sendo crível que o recorrido passasse o tempo que alega em um telefone comum. Alega que o autor não exercia atividades que se enquadram à NR 17 ou ao artigo 227 da CLT, conforme jurisprudência que colaciona. Reitera, por fim, que considerando-se o número de indústrias na cidade de [...] e região, passíveis de serem clientes da empresa Reclamada, é evidente que a relação do recorrido com os seus clientes o faz não equiparável aos funcionários com atividades enquadradas à NR 17 ou ao art. 227 CLT. Entende que premiar o reclamante com uma jornada de seis horas chega a beirar a injustiça em face daqueles que realmente trabalham em ambientes de telemarketing, os quais não possuem liberdade ou promovem qualquer outra atividade além do atendimento de ligações advindas de uma central telefônica.

Examino.

Sobre a matéria, assim decidiu o MM. Julgador de origem (ID. E7b7f9f – Pág. 3 a 6):

“A questão a ser analisada, portanto, é o enquadramento do reclamante na jornada especial prevista no art. 227 da CLT. E, no caso, o autor produz prova apta a demonstrar que as atividades exercidas ao longo do contrato se enquadram como de telemarketing. Vejamos.

Em depoimento pessoal o autor refere que “que trabalhava fazendo vendas por telefone; o depoente vendia componentes eletrônicos; que o depoente fazia o contato telefônico e durante o contato telefônico registrava a venda no sistema; que então a venda era enviada do computador do depoente para o setor respectivo que separava mercadoria, tirava nota e remetia o produto; que todas as atividades do depoente dependiam do contato telefônico com os clientes; que o depoente registrava corretamente nos controles de ponto o início, o término da jornada e o intervalo intrajornada; que o controles de ponto era mediante controle biométrico; que inicialmente o controles de ponto se fazia por crachá e depois biométrico; que o depoente não recorda se em 2013 o controle era manual em folhas ponto; perguntado que horas chegava no serviço, responde que era das 08h ao meio-dia e das 13h12min às 18h, de segunda a sexta-feira; que o depoente tanto recebia ligações de clientes quanto ligava para clientes; que o depoente atendia tanto pela E. quanto pela D.; que a reclamada passou ao depoente uma lista de clientes que o depoente era responsável por fazer o contato; que a maioria dos clientes eram indústrias; que em 13 anos de trabalho o depoente criou um laço natural com os clientes mais frequentes; que o depoente também recebia pedidos por e-mail; que mais ou menos metade dos pedidos eram encaminhados por e-mail e outros 50% por telefone; que o depoente fazia o encaminhamento dos e-mails concomitantemente com as ligações telefônicas; que quando havia alguma intercorrência na venda, o depoente poderia resolver com o financeiro por telefone e às vezes se deslocava até o financeiro coisa de dois a três minutos; que o depoente chegou a conhecer os clientes mais frequentes quando iam no balcão da empresa, o que era prática da empresa; que o depoente tinha liberdade para sair do seu posto de trabalho e pegar um café; que o depoente pegava o café e retornava ao posto de trabalho, ficando fora por cinco a seis minutos, o que se repetia quatro a cinco vezes por jornada; que em determinado período houve possibilidade de acesso à internet do computador utilizado pelo depoente e depois foi bloqueado; que quando

havia o acesso, o depoente utilizava mais para o trabalho como por exemplo fazer a pesquisa de componentes. (...) Perguntado, responde que o depoente utilizava telefone comum, não equipado com fone de ouvido e microfone; que o reclamante atendia chamadas tanto da E. quanto da D. em dois telefones” (ata de audiência – ID c9a228f, p. 1 – grifei).

O depoimento do autor é integralmente confirmado pelo relato da testemunha D. L. R., que refere que “trabalhou na reclamada de 2005 a 2014/2015, na função de vendedor e operador de telemarketing; que o reclamante exercia a mesma função do depoente; que o depoente trabalhava das 08h ao meio dia e das 13h15min às 18h, de segunda a sexta-feira; perguntado se tinha algum outro intervalo além do de almoço, como por exemplo para tomar um café, responde que esse tipo de parada era livre pela empresa e não era proibido; que as paradas para café eram realizadas na prática cinco ou seis vezes por jornada, de cinco a dez minutos; que o depoente estima que metade dos pedidos era recebido por e-mail e metade dos pedidos por telefone; que fazendo e recebendo ligações telefônicas ficavam 95% da jornada; que faziam o encaminhamento dos pedidos por e-mail concomitantemente ao telefone e à digitação no sistema; que a maioria dos clientes eram indústrias” (ata de audiência – ID c9a228f, p. 2 – grifei).

Por sua vez, a primeira testemunha ouvida a convite da autora afirma que “é empregada da E.; que D. e E. funcionam no mesmo endereço; que a depoente foi estagiária em 2011, efetivada em 2012, demitida em 2015 e retornou em agosto de 2017; que do posto de trabalho da depoente, a depoente não visualizava o posto de trabalho do reclamante; que a depoente visualizaria o posto de trabalho do reclamante quando estivesse circulando pela empresa; que a depoente, na sua rotina de trabalho fazia contato com os vendedores, entre eles o reclamante, para tirar dúvidas de cadastro e números de pedidos; que às vezes essas dúvidas eram tiradas por telefone ou Skype mas às vezes também pessoalmente; perguntado o que o reclamante fazia, responde que vendedor; solicitado que descrevesse a rotina de trabalho, responde que o reclamante tinha um posto de trabalho com mesa, telefone, computador, utilizando Skype, e-mail e telefone; que o telefone e o e-mail eram utilizados para contatos internos e com clientes; que o Skype mais para contato interno da empresa; que havia um ramal direto de telefone na mesa do reclamante; perguntado se a depoente tem condições de precisar quanto tempo o reclamante passava no telefone

dentro da jornada de trabalho, responde que “é difícil”, mas a depoente estima que ficava no telefone trinta por cento do tempo; perguntado como faz essa estimativa, responde que “ele atende os clientes também que vem até a loja e como são clientes de indústria há um contato pessoal entre eles”; que a depoente estima que presenciava o trabalho dos vendedores por dia em torno de 15 a 20 minutos” (ata de audiência – ID c9a228f, p. 2 – grifei).

Por fim, a segunda testemunha ouvida a convite da demandada narra que “iniciou a prestação de serviços na reclamada em 2002/2003; que passou para as vendas em 2008 ou 2009; que o depoente é contratado pela E.; que quando o depoente passou para vendas, o depoente passou a exercer as mesmas atribuições que o que o depoente trabalhava no mesmo reclamante; ambiente que o reclamante; perguntado que proporção da jornada o depoente passava no telefone, responde que um quarto da jornada; perguntado o que fazia no restante do tempo, responde que respondia correios eletrônicos e elaborava orçamentos; que o atendimento pessoal do cliente no balcão era “esporádico”; que o cliente só vinha no balcão da empresa para resolver problemas mais específicos; que o depoente estima que fazia atendimento pessoal em torno de uma vez por dia; que o depoente não tem condições de precisar quantas vendas eram feitas por e-mail e quantas por telefone; que acontecia de começarem a negociação por telefone e finalizarem por e-mail ou vice-versa; que os empregados tem acesso a internet, inclusive para consultas pessoais; que a maioria dos clientes eram indústrias; que na prática o depoente e o reclamante faziam atendimento para uma carteira de clientes já constituída, cujos clientes se repetiam” (ata de audiência – ID c9a228f, p. 3 – grifei).

Portanto, a prova testemunhal é quase que diametralmente oposta.

Em circunstâncias que tais, resta ao julgador única e tão-somente cotejar os depoimentos com o conjunto da prova para tentar extrair dos depoimentos quais fatos estão o mais próximo possível da realidade. No caso, a testemunha ouvida a convite do autor, que presta depoimento que transparece credibilidade ao Juízo, confirma a versão sustentada pelo autor de que, ainda que efetivamente recebessem pedidos por e-mail, permaneciam ao telefone durante praticamente toda a jornada de trabalho.

A primeira testemunha ouvida a convite da reclamada não se presta a infirmar a prova testemunhal produzida pelo autor na medida em que é clara ao referir que somente

visualizava o posto de trabalho do reclamante quando estivesse circulando pela empresa, o que ocorria por cerca de 15 a 20 minutos ao dia. Em relação ao depoimento da segunda testemunha ouvida a convite da demandada, chama-se atenção ao fato de que, apesar de exercer a mesma atividade do autor por longo período, ao ser questionada especificamente sobre a proporcionalidade das vendas, refere que “não tem condições de precisar quantas vendas eram feitas por e-mail e quantas por telefone”, o que não é crível.

Ainda assim, o depoente confirma que o atendimento pessoal do cliente no balcão era meramente esporádico e acontecia de começarem a negociação por telefone e finalizarem por e-mail ou vice-versa. Não altera a situação do autor o fato de que os clientes eram indústrias e que se repetiam, já que restou evidenciado que o trabalho no telefone – mesmo que sem utilização de headset – era o que predominava na jornada de trabalho.

Por fim, a demanda não produz nenhuma prova de que houvesse atendimento externo, ao contrário do que consta expressamente na defesa.

Diante do exposto, concluo que o autor se enquadra na exceção prevista no do art. 227, motivo pelo qual tem direito ao pagamento de caput horas extras, assim consideradas as excedentes da 6ª diária e da 36ª semanal, devendo ser observados os horários de trabalho registrados nos controles de ponto. Divisor 180. Adicional de 50%. Base de cálculo composta por todas as parcelas de natureza salarial pagas no decorrer da contratualidade (Súmula 264 do TST). Sobre a parte variável da remuneração (por exemplo, ID db17759, p. 1) – paga extrafolha, conforme decidido no processo RTOrd [...] – é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST (OJ 397 da SDI-1 do TST). Reflexos em repouso semanais remunerados (OJ 394 da SDI-1 do TST), férias com acréscimo de um terço, gratificação de natal e aviso-prévio. Sobre o principal e reflexos incide FGTS de 8% e indenização de 40%.

No entanto, o autor não tem direito ao pagamento de intervalos não usufruídos porquanto a testemunha ouvida a convite do próprio reclamante esclarece que as pausas durante a jornada de trabalho eram livres e não proibidas pela empresa e ocorriam de 5 a 6 vezes por jornada, com tempo de 5 a 10 minutos em cada oportunidade (ata de audiência – ID c9a228f, p. 1).” (grifos no original)

Em que pesem as razões de apelo, verifico que o MM. Juízo de origem fez uma análise minuciosa e detalhada da prova oral colhida, não comportando a decisão recorrida qualquer reparo, devendo ser mantida, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

O contrato de trabalho anexo ao ID 07b6269, a ficha de registro de empregado de ID 3ea2b3d e a CTPS acostada à inicial no ID 7b23eb7 consignam que o reclamante foi admitido pelo reclamado em 11/08/2004, na função de “operador de telemarketing”. O empregado foi dispensado sem justa causa em 05/01/2016, projetando-se o término do contrato para 08/03/2016. Não há registro de alteração da função desempenhada pelo autor ao longo da contratualidade (ID. 3ea2b3d).

Não há qualquer equívoco, portanto, acerca da contratação do autor para o exercício da função de “operador de telemarketing”.

O contrato de trabalho prevê ainda jornada de trabalho das 8h às 18h, de segunda a sexta-feira, com intervalo intrajornada das 12h às 13h12 (cláusula 3ª – ID. 9f41b6f), a qual restou ratificada pelos cartões de ponto (ID c97c5bb e seguintes).

No caso concreto, a discussão cinge-se à possibilidade de enquadramento da parte reclamante na jornada especial, prevista no art. 227 da CLT, que limita a jornada de trabalho em 06 (seis) horas contínuas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

O art. 227 da CLT tem por finalidade resguardar a saúde do empregado telefonista, considerando-se o natural desgaste e a conseqüente penosidade do trabalho, inerente à atividade de atender constantemente ligações telefônicas, sendo tal dispositivo legal aplicado também ao telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia, situação esta que é similar à função de vendas desempenhada pelo reclamante, aplicando-se ao caso dos autos o entendimento expresso na Súmula nº 178 do TST.

“In casu”, no mesmo sentido da sentença, entende-se que a prova testemunhal comprova a preponderância de atendimento realizado à distância, por intermédio da voz, restando demonstrado que a utilização de telefone era substancial no desempenho das atividades do reclamante.

Veja-se que mesmo que realizasse atendimentos presenciais, estes não eram comuns, como confirma a segunda testemunha ouvida pela reclamada, concluindo-se que o telefone era o instrumento substancial no desempenho da tarefa, sendo constante o serviço de atendimento ao cliente por telefone.

Irrelevante, na trilha da sentença, o fato de que os clientes eram indústrias e que se repetiam, já que restou evidenciado que as atividades desempenhadas pelo reclamante se davam preponderantemente pelo uso de aparelho telefônico.

Inviável se perquirir acerca da utilização de “headset”, porquanto a norma regulamentadora (NR-17) não faz nenhuma ressalva a esse respeito.

Nesse contexto, o uso ou não de “headset” não caracteriza ou descaracteriza o labor em telemarketing, uma vez evidente a realização desta atividade por meio de telefone, ainda que comum.

Repise-se que o reclamante foi contratado para o exercício da função de “operador de telemarketing”. Ainda que tenha ocorrido alteração na legislação no curso do contrato de trabalho com a introdução da NR-17, a jornada contratual seria passível de modificação mediante compensação salarial, hipótese não evidenciada nos autos.

Além disso, no que tange à valoração da prova oral levada a efeito pelo juízo da origem, em observância ao princípio da imediação, entende-se que deve ser privilegiado o juízo de valor do magistrado que presidiu a instrução, tendo, na oportunidade, contato direto com partes, procuradores e testemunhas, circunstância que lhe autoriza melhor aferição da realidade judicial, motivo pelo qual deve ser mantida a sentença, conforme os fundamentos aos quais me reporto.

Portanto, resta aplicável a jornada prevista no artigo 227 da CLT, bem como o direito ao pagamento das horas extras laboradas além da 6ª diária e 36ª semanal.

Ante o exposto, nega-se provimento.

[...]

Processo n. 0020230-58.2018.5.04.0402 ROT

Maria Silvana Rotta Tedesco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 14/12/2020 – 3ª Turma

Processo n. 0020450-80.2019.5.04.0221 ROT

EMENTA: *LABOR EXTERNO. INTERVALO INTRAJORNADA. É entendimento desta Turma que, em se tratando de trabalho externo, malgrado passível de controle da jornada integral, não há como o empregador fiscalizar o gozo do intervalo legal. Não há como desconhecer que, nessa forma de labor, o empregado tem maior liberdade de organização de tempo, podendo, via de regra, organizar-se de modo a observar o período destinado ao descanso e alimentação. Recurso adesivo da primeira reclamada provido no tópico.*

[...]

2. Horas extras. Intervalo intrajornada. Aumento da média remuneratória.

O Juiz *a quo* declara a invalidade dos registros de horário quanto ao intervalo intrajornada, arbitrando que o reclamante fruía 30 minutos de intervalo

intra-jornada em três oportunidades semanais, com fruição regular do período nos demais dias. Por consequência, condena a reclamada ao pagamento de uma hora por dia de trabalho, até 10.11.2017, nas oportunidades em que não observado o período mínimo do intervalo. Ainda, além do pagamento do intervalo, condena a empregadora ao pagamento de horas extras pelo labor no período destinado ao descanso.

Assim consta no dispositivo da sentença:

b) uma hora por dia de trabalho em que não respeitado o intervalo intra-jornada mínimo, com adicional legal ou normativo e reflexos em repouso semanais remunerados e feriados, 13º salários, aviso prévio, férias com um terço e FGTS com 40%, até 10.11.2017; após essa data, são devidos apenas os minutos faltantes para completar uma hora, sem reflexos;

c) horas extras, decorrentes de 30 minutos trabalhados a mais em três oportunidades na semana, além das 7 horas e 20 minutos diários, em razão da fruição parcial do intervalo intra-jornada, com adicional legal ou normativo (o que se mostrar mais benéfico ao autor), com reflexos em repouso semanais remunerados e feriados, 13º salários, aviso prévio, férias com um terço e FGTS com 40%;

O reclamante recorre, sustentando que: 1) quanto ao intervalo intra-jornada, a decisão é contrária à prova testemunhal, no sentido de que não era possível a fruição regular do intervalo; 2) ficou comprovado que o reclamante só fruía 30 minutos de intervalo em todos os dias de trabalho, e não só três oportunidades semanais; 3) o contrato de trabalho foi celebrado em 01.12.2014, quando não vigentes as alterações impostas pela Lei nº 13.467/2017, de modo que deve ser regido pelas previsões vigentes à época. Nesse sentido, a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST. Requer o reclamante a reforma da sentença para que seja reconhecido que a supressão do intervalo intra-jornada ocorria todos os dias, acrescidos dos adicionais legais, contratuais ou normativos, os que forem mais benéficos, na forma da Súmula 264 do TST, com reflexos em repouso e feriados, férias com 1/3, 13º salário, FGTS com 40%, adicional por tempo de serviço. Pede, também, que seja excluído do comando decisório a limitação de incidência de reflexos até 10.11.2017, declarando-se a natureza salarial do referido intervalo até o final do contrato de trabalho e a sua apuração na ordem de 01h, na forma determinada na Súmula nº 437, I do TST.

Quanto ao aumento da média remuneratória, alega o autor que: 1) a sentença é contrária ao recente entendimento do TST no julgamento do Recurso de Revista Repetitivo [...], no sentido de que “a majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais,

deve repercutir no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sem que se configure a ocorrência de *bis in idem*"; 2) deve ser afastada a aplicação da OJ nº 394 da SDI, tendo em vista que não representa o atual entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Requer a reforma da sentença para que as diferenças de horas extras deferidas integrem os repousos semanais remunerados e feriados e, posteriormente, reflitam em 13º salários, férias com 1/3, aviso prévio e FGTS com multa 40%.

A primeira reclamada R., por sua vez, refere que: 1) a condenação ao pagamento de horas extras foi fundamentado tão somente na suposta fruição parcial do intervalo intrajornada; 2) a causa de pedir exposta na petição inicial quanto ao pleito de diferenças de horas extras se refere somente à eventual nulidade dos registros de horário, ou pagamento a menor das horas extras contabilizadas; 3) não há, na petição inicial, a causa de pedir de que as horas extras sejam pagas pela fruição parcial do intervalo intrajornada, configurando decisão *extra petita*; 4) de outra parte, quanto ao gozo do intervalo, os registros de horário demonstram que o autor sempre usufruiu de intervalo de uma hora, observando o mínimo legal; 5) a prova oral é no sentido de que, nas oportunidades em que o autor usufruiu intervalo parcial, tal ocorreu por liberalidade do empregado, com a intenção de sair mais cedo. Não havia qualquer orientação da reclamada nesse sentido; 6) o reclamante laborava de forma externa, não sendo possível para a reclamada controlar os intervalos do autor, sendo presumida a fruição integral do intervalo; 7) ainda, o pagamento do intervalo suprimido como hora extra, mesmo antes da Lei nº 13.467/2017 configura *bis in idem*, pois já haverá o pagamento como extra do período trabalhado, além da 1h; 8) o pagamento de 1h extra pelo intervalo não gozado corretamente decorre da Súmula nº 437 do TST, não havendo previsão legal para tanto; 9) a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, tem-se previsão legal a respeito do intervalo não cumprido, com pagamento de indenização pelo período suprimido; 10) diante de norma expressa sobre o tópico, fica superado o entendimento da Súmula nº 437 do TST. Pelo exposto, requer a declaração de validade dos cartões-ponto quanto aos intervalos, com exclusão da condenação do pagamento pela fruição parcial dos intervalos, bem como das diferenças de horas extras. Sucessivamente, requer que a condenação fique limitada apenas ao pagamento do período não gozado.

Analiso.

Ressalto que o recurso de ambas partes limitam-se à condenação pelo descumprimento do intervalo intrajornada e seus desdobramentos.

O entendimento desta Turma Julgadora é no sentido de que a realização de atividades externas, longe das vistas do empregador, impossibilita o controle efetivo do período destinado ao descanso intrajornada e por outro lado possibilita que o empregado se organize da forma que melhor lhe convier para o gozo do referido intervalo.

Com efeito, as peculiaridades do labor prestado externamente demandam ponderação, pois se de um lado é possível ao empregador, ainda que indiretamente, monitorar o horário de trabalho no que diz respeito ao início e término da jornada; por outro, não se pode recusar a realidade de que o trabalhador externo se movimenta com maior liberdade dentro de sua jornada, podendo, regra geral, organizar sua pausa para descanso e alimentação, em situação absolutamente distinta, portanto, do trabalhador que prestar serviços dentro do estabelecimento e sob as vistas do empregador. De ordinário, em se tratando de labor externo, presume-se a fruição do intervalo, cabendo ao trabalhador que presta serviços nesta condição, fazer prova firme de que a demanda de trabalho que lhe era cometida não permitia fazer a pausa para repouso e alimentação, o que não ocorreu no caso dos autos. Ao contrário, ainda que as testemunhas tenham referido que faziam intervalos menores que o mínimo legal em algumas ocasiões, não informam que tal era feito por ordem da reclamada, que orientava a anotar uma hora de intervalo (Id. c69848).

Nestes termos, tenho que o intervalo intrajornada era usufruído integralmente.

No mesmo sentido a seguinte decisão desta Turma Julgadora envolvendo a mesma reclamada, R.:

INTERVALO INTRAJORNADA. ATIVIDADE EXTERNA. Se o empregado trabalha em atividade externa, reputa-se fruído o intervalo intrajornada de uma hora, por se revelar inviável controlar qual o efetivo tempo destinado pelo empregado ao descanso e alimentação. Recurso do reclamante improvido, no aspecto. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RO, em 18/12/2017, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti – Relatora)

Ainda, considerando que o Julgador de origem fundamenta o pagamento de horas extras, além do pagamento do intervalo, pelo labor no período que deveria ser destinado ao descanso, deverá a reclamada R. ser absolvida dos dois itens.

Isto posto, dou provimento ao recurso adesivo da reclamada R. para absolvê-la do pagamento de horas extras e do intervalo intrajornada (itens “b” e “c” da condenação).

[...]

Processo n. 0020450-80.2019.5.04.0221 ROT

Fabiano Holz Beserra – Desembargador-Relator

Publicação em 19/04/2021 – 1ª Turma

Processo n. 0020117-55.2019.5.04.0019 ROT

EMENTA: DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ABANDONO DO EMPREGO. A caracterização do abandono do emprego não prescinde da presença dos elementos material e intencional: o primeiro revela-se na subsistência da obrigação de prestar serviços e na ausência injustificada, prolongada e ininterrupta do empregado ao trabalho, enquanto o segundo consiste no ânimo de não retornar ao emprego, situação que se presume quando verificada a ocorrência do elemento material.

[...]

ABANDONO DE EMPREGO.

A reclamante recorre, alegando que se encontrava impossibilitada de retornar ao trabalho em razão de estar acometida de doença ocupacional, comunicando o reclamado de sua situação e da ação para restabelecimento de benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário, motivo pelo qual inexistente justa causa por abandono de emprego, mormente por restar ausente o requisito do *animus abandonandi*. Destaca que a prova documental juntada pelo reclamado e suas alegações não amparam a justa causa aplicada. Afirma que o reclamado deixou de observar seus programas de reabilitação ao empregado que retorna de benefício previdenciário, especialmente os que sofreram acidente do trabalho, descumprindo, outrossim, o disposto no art. 157 da CLT. Assevera que quem praticou ato faltoso foi o réu. Afirma que no dia 13/08/2018 o INSS divulgou o resultado da perícia do dia 07/08/2018, indicando que havia cessado o benefício na data da perícia de revisão, motivo pelo qual realizou exame de retorno ao trabalho, tendo sido considerada “apta com restrições”, no sentido de diminuir o contato com o público, alternar para atividades administrativas, pausas periódicas de manhã e à tarde para “relaxamento mental e osteomuscular”, conforme consta no relatório médico anexado aos autos. Destaca, contudo, que nunca teve condições de retornar às atividades laborais, pois ainda permanecia sintomática, conforme atestam os seus médicos assistentes, cujos atestados foram enviados ao reclamado, tendo comunicado formalmente o reclamado sobre sua incapacidade para o retorno ao trabalho (conforme documentos de fls. 26/32 do PDF, recebidos através do AR de fls. 24/25 do PDF) e que estava postulando judicialmente o restabelecimento do benefício (processo nº [...] – o qual permanece pendente de julgamento). Ressalta que o reclamado se manteve irredutível quanto ao retorno ainda que comprovadamente doente, negando-se a receber o atestado médico que informava sua incapacidade para o trabalho. Aduz, portanto, que não houve abandono de emprego, pois justificou sua ausência ao trabalho, não se verificando a hipótese prevista na Súmula 32 do TST. Assevera que o ônus da prova era do reclamado. Aduz que a prova pericial realizada nos autos da ação cível não vincula o juízo trabalhista. Por fim, observa que, tendo gozado auxílio doença acidentário, possui garantia no

emprego nos termos do artigo 118 da Lei 8.231/91, pelo prazo mínimo de doze meses após o retorno ao trabalho. Assim, requer seja declarada a nulidade da dispensa e a imediata reintegração, ante a ausência de *animus abandonandi* e a existência de estabilidade provisória.

A sentença julgou improcedente a ação, estando assim fundamentada:

Com efeito, é incontroverso que a reclamante ficou afastada do trabalho, recebendo auxílio doença acidentário em razão de problemas psíquicos, até 07/08/2018, sendo que não houve prorrogação de tal benefício, conforme comunicado de decisão do INSS de fl. 23.

Entretanto, embora a reclamante tenha sido considerada apta para a função em exame de retorno ao posto de trabalho em 22/08/2018 (fl. 287), não retornou às atividades mesmo depois de ter recebido telegramas de convocação da empresa – documentos de fls. 288-297.

Nesse contexto, não se trata, aqui, do limbo previdenciário, uma vez que a empresa recebeu a reclamante por ocasião do retorno, e a reclamante foi considerada apta para o labor.

Assim, a decisão de não retomar o posto de trabalho foi exclusivamente da reclamante, a qual optou por discutir o direito ao benefício previdenciário.

Destaco, por oportuno, que não houve requerimento nos presentes autos de suspensão processual, em razão do ajuizamento de ação visando ao restabelecimento de benefício contra o INSS ([...], Vara de Acidente do Trabalho do Foro Central do TJ-RS, fls. 404-420),

Além disso, ressalto que tanto o INSS (fl. 23) quanto o laudo psiquiátrico (fls. 407-413), elaborado nos autos do mencionado processo, concluiu que a reclamante estava apta para retornar para as suas atividades laborais, restando isolada, assim, a avaliação das fls. 27-32.

Por todo o exposto, considerando a aptidão da reclamante para o trabalho e as ausências desde 31/10/2018, quando do retorno das férias, com ajuizamento da presente demanda apenas em 11/02/2019, ou seja, quando já transcorridos mais de trinta dias de ausência, confirmo a justa causa por abandono de emprego (CLT, art. 482, “i”), pela ausência de resposta ao chamado de retorno ao trabalho (requisito subjetivo) e pela ausência ao labor por mais de 30 dias consecutivos (requisito objetivo).

Analiso.

A qualquer das partes celebrantes do contrato de trabalho é, como regra, reconhecido o direito potestativo de denunciá-lo, motivada ou desmotivadamente. No caso do empregador, a denúncia motivada do contrato de trabalho pode ser promovida quando o empregado incorrer na prática de justa causa, ou seja, de algum dos atos arrolados no art. 482 da CLT.

Todo ato doloso ou culposo, de natureza grave, praticado por uma das partes, que implique impossibilidade de continuidade da relação de emprego pode ser conceituado como justa causa. O contrato de trabalho impõe o cumprimento, ao empregado, de obrigações de obediência, diligência no serviço e fidelidade; e, ao empregador, de fornecer serviço, pagar salário, respeitar o empregado e outras cláusulas. Assim, o inadimplemento das obrigações resultantes do contrato de trabalho traduz a prática de ato faltoso e, caso configurada a gravidade de tal ato, autoriza a outra parte a denunciar o contrato, sem ônus para si.

A gravidade da falta cometida por qualquer das partes deve ser avaliada objetiva e subjetivamente: objetivamente, o ato faltoso deve traduzir séria violação das principais obrigações resultantes do contrato; subjetivamente, deve resultar em quebra da confiança depositada, de modo particular, na pessoa do empregado (dada a reconhecida despersonalização do empregador, a análise dos aspectos subjetivos que envolvem a gravidade da falta por ele praticada é de menor relevância). A falta determinante do rompimento do contrato, além de se revestir de gravidade, deve se caracterizar pela atualidade, sob pena de ser considerada perdoadada, caso a punição não seja imediata. Necessário, ainda, que o ato faltoso se constitua na efetiva causa da denúncia, ou seja, que este seja realmente a consequência da falta cometida.

Particularmente quanto à causa invocada em contestação – abandono do emprego –, a sua caracterização não prescinde da presença dos elementos material e intencional: o primeiro revela-se na subsistência da obrigação de prestar serviços e na ausência injustificada, prolongada e ininterrupta do empregado ao trabalho, enquanto o segundo consiste no ânimo de não retornar ao emprego, situação que se presume quando verificada a ocorrência do elemento material.

E na esteira do entendimento consagrado na Súmula 32 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho: “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”.

Outrossim, o exercício do direito de o empregador denunciar desmotivadamente o contrato de trabalho é excepcionado em algumas situações, normalmente cuidadas legalmente, mas também instituídas por iniciativa do próprio empregador, por ajuste celebrado entre as partes e por ajuste celebrado por meio de negociação coletiva.

E entre as exceções impeditivas ao exercício do direito potestativo reconhecido em favor do empregador, de denunciar o contrato de trabalho independentemente de motivação, se encontra a situação que envolve o trabalhador que, vitimado por acidente do trabalho, tem garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do benefício de auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Lei 8.213/1991, art. 118).

São pressupostos indispensáveis à aquisição do direito à garantia de emprego assegurada no art. 118 da Lei 8.213/1991 a ocorrência de acidente do trabalho e a concessão, ao trabalhador acidentado, do benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário. Ainda no aspecto, na esteira do entendimento consagrado na Súmula 378 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho (verbete II): “São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego”.

No caso em exame, restou incontroverso que o contrato de trabalho mantido entre as partes foi extinto por iniciativa do reclamado, com fundamento em suposta justa causa praticada pela reclamante, consistente em abandono de emprego.

Restou incontroverso, também, que a reclamante gozou auxílio-doença acidentário até 07.08.2018 (ID. f327834 – Pág. 1); após, a reclamante se submeteu a exame médico visando a verificar a ocorrência de restabelecimento da capacidade laborativa, quando foi considerada apta (em 22.08.2018, conforme documento ID. 899e9f4 – Pág. 1); e, a despeito desse resultado, a reclamante não mais prestou serviços após a cessação da concessão do benefício previdenciário.

As correspondências eletrônicas que acompanharam a petição inicial (ID. 0bfba61 – Pág. 1) revelam que a reclamante, em 22.08.2018, comunicou o reclamado sobre ter ela ajuizado ação judicial visando ao restabelecimento do benefício previdenciário e encaminhou ao reclamado atestado emitido por médico particular, datado de 03.08.2018, que recomendava que ela permanecesse afastada do trabalho durante 6 (seis) meses (ID. 65e2872 pág. 4-9); e o reclamado não aceitou esse atestado médico, por ser “fora do prazo”, e convocou a reclamante para retornar ao trabalho, em razão de o atestado de saúde ocupacional de retorno ter registrado que a reclamante estava apta para o trabalho.

Em 11.09.2018 a reclamante comunicou o reclamado sobre o agendamento de perícia perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (ID. 0bfba61 – Pág. 10), ao que o reclamado respondeu que o documento se referia a recurso administrativo interposto perante o INSS e não justificava as ausências da reclamante ao trabalho (ID. 0bfba61 – Pág. 9).

Em 28.11.2018 foi aberto um procedimento interno pelo reclamado, para que a reclamante enviasse a documentação necessária (ID. 0bfba61 – Pág. 11), a qual foi recebida (ID. 0bfba61 – Pág. 13), porém o atestado médico não foi aceito por estar “fora do prazo” (e-mail enviado em 29.11.2018 – ID. 0bfba61 – Pág. 15).

O reclamado enviou à reclamante telegramas em 26.11.2018 – solicitando o retorno da reclamante ao trabalho, considerando as faltas injustificadas ocorridas desde 31.10.2018 (ID. 2402f1a – Pág. 1) –, em 30.11.2018 – solicitando o retorno da reclamante ao trabalho, sob pena de configuração de abandono de emprego (ID. 8d8d658 – Pág. 1) –, em 05.12.2018 – solicitando o retorno imediato da reclamante e ressaltando o resultado de aptidão para retorno ao trabalho e que a existência de processo em face do INSS, por si só, não justificava as ausências ao trabalho (ID. fcffd3f – Pág. 1) – e, por fim, em 27.12.2018 – comunicando que o não comparecimento da reclamante ao trabalho implicaria a efetivação do abandono do emprego (ID. 33ac323 – Pág. 1).

A despedida por justa causa com fundamento em abandono do emprego foi efetivada em 18.01.2019 (telegrama juntado com a inicial – ID. cfc3944 e TRCT – ID. d510673).

A ação ajuizada pela reclamante em face do INSS (autuada sob n. [...]), na qual foi postulado o restabelecimento do auxílio-doença, foi julgada improcedente (em 22.06.2020, conforme informação processual disponível no site do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul), com fundamento na prova pericial, que indicou que a reclamante se encontra apta para o trabalho.

O histórico até aqui exposto revela que a reclamante se encontrava apta para retornar ao trabalho desde a cessação da concessão do benefício previdenciário auxílio-doença acidentário (em 07.08.2018), condição essa não infirmada pelo atestado emitido por médico particular apresentado pela reclamante ao reclamado, cujo conteúdo retrata situação existente anteriormente àquela cessação e à realização do exame médico visando a verificar se a reclamante se encontrava apta para retornar ao trabalho.

E, restou incontroverso, a despeito de apresentar capacidade laborativa, a reclamante não retornou ao trabalho, nem mesmo, por último, após ter conhecimento sobre o parecer pericial emitido no processo por ela movido em face do INSS (o laudo pericial foi juntado àqueles autos em 05.12.2018, conforme certidão ID. 3613bd7 – Pág. 8).

Portanto, ao menos desde 28.11.2018 – quando a reclamante manteve o último contato com o reclamado – ou 05.12.2018 – quando foi apresentado o laudo pericial no processo movido pela reclamante em face do INSS – a reclamante, embora sabedora da ocorrência de restabelecimento de sua obrigação de execução do trabalho, incorreu em ausências injustificadas ao trabalho, que acabaram se estendendo por período superior a 30 (trinta) dias.

E, no particular, a circunstância de a reclamante, durante o período em que esteve obrigada à execução do trabalho, ter postulado o restabelecimento do benefício previdenciário não é idônea a justificar o inadimplemento em que ela incorreu quanto àquela obrigação.

Assim, tal como decidido na sentença, é válida a denúncia do contrato de trabalho, no que promovida por iniciativa do reclamado com fundamento em justa causa praticada pela reclamante, consistente em abandono do emprego.

E, nessa situação, não prevalece a garantia de manutenção do contrato de trabalho prevista no art. 118 da Lei 8.213/1991, a qual, conforme já destacado anteriormente, traduz causa impeditiva ao exercício do direito potestativo reconhecido em favor do empregador de denunciar o contrato de trabalho de maneira desmotivada – e não de maneira motivada, como aqui reconhecida.

Nego provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0020117-55.2019.5.04.0019 ROT

Ricardo Fioreze – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 21/01/2021 – 11ª Turma

Processo n. 0020404-05.2020.5.04.0012 ROT

EMENTA: JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA. *O trabalhador que pratica, no serviço, agressão física ou ato lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa ofende a boa-fé objetiva, acessória ao contrato de trabalho, que obriga à observância de padrões de comportamento baseados na urbanidade, no respeito e na cordialidade. Justa causa com fundamento no art. 482, “j”, da CLT. Neste caso, desnecessária a gradação de penalidades, pois a falta já é suficientemente grave e irretratável.*

[...]

DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

Da justa causa aplicada à dispensa do autor

A sentença entendeu nula a despedida por justa causa, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes entendendo que, embora comprovado que o autor brigou com colega em serviço, a punição foi extrema, haja vista a inexistência de histórico anterior de advertência ou suspensão durante o contrato do reclamante, bem como ausência de outros prejuízos físicos ou materiais.

Irresignada, a demandada postula a reforma da sentença alegando ser fato que no dia 26/04/2020, às 09h47min, o reclamante agrediu fisicamente seu colega de trabalho, Sr. A. O. S., no horário e local de trabalho. Aduz que a agressão física consubstanciou-se em socos, agarrões, empurrões, e ao final caíram os dois no chão, conforme consta no vídeo gravado através das câmeras de segurança, já anexadas a este feito, bem como no relato apresentado pelas testemunhas que presenciaram o fato e foram ouvidas na audiência de instrução. Em síntese, defende que a agressão física é falta de natureza grave e está expressamente prevista na legislação trabalhista como uma das hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a qual deve ser convalidada.

Examino.

De acordo com o art. 482, j, da CLT “*Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem*”.

A justa causa, enquanto penalidade disciplinar máxima aplicada ao empregado, deve ser sobejamente comprovada pelo empregador, em observância ao princípio da continuidade da relação de emprego. Faz-se necessária, portanto, a análise do conjunto probatório para que, em conformidade com o princípio da primazia da realidade, seja aferida a validade da justa causa, bem como a existência de proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição imposta.

Em que pese o autor alegue que não houve briga com o colega A., a prova oral colhida não conforta sua tese.

A testemunha D. referiu que “os dois estavam “de arreganho” e A. chegou a cair, pois tem uma deficiência na perna; que os 2 se davam bem; que A. é amigo da esposa do reclamante e já eram conhecidos antes de trabalhar na empresa; que depois do fato continuaram amigos; que brincadeiras entre o autor e A. eram comuns; que imagina que a empresa tenha entendido como uma briga o que ocorreu porque A. caiu, mas que o A. não ficou chateado; que o fato ocorreu em um domingo e o reclamante esteve de folga na segunda-feira e na terça foi imediatamente dispensado; que A. também foi dispensado na mesma época e pelo mesmo fato; que os 2 estavam sempre “de arreganho”, brincando; que a depoente presenciou o fato; que o reclamante e A. trabalhavam em turnos distintos, mas A. fazia muitos turnos extras no horário do reclamante e também ele estaria às 13h e A. pegava às 12h, sendo comum se encontrarem no trabalho; que a colega T. foi ajudar A. a levantar depois da queda; que a depoente também foi ajudar e mais uma colega; que A. caiu por cima de uma porta para dentro de um quarto; que nunca ouviu o reclamante comentando que não gostava das brincadeiras que A. fazia sobre sua esposa.”

A testemunha A. declarou que “o reclamante foi dispensado, porque teve um confronto com um colega; que não sabe o motivo, mas ajudou a separar os 2; que o depoente tirou o reclamante para fora da sala; que o reclamante estava brabo com A.; que não viu que aquilo fosse uma brincadeira; que ambos caíram e o depoente foi chamado para ajudar a separar; que chegou só depois que eles estavam caídos; que foi chamado pela colega T. para separar os 2; que já havia discussão prévia, mas o depoente não presenciou; que sabe que ambos eram colegas, não sabendo quanto à amizade; que ouviu falar de brincadeiras entre o reclamante e A.; que pode falar apenas do que ocorreu no dia e que foi chamado porque “a situação poderia ferver”.”

A testemunha E. relatou que “sabe que o reclamante foi dispensado por conta de uma briga com o colega A.; que tem convicção de que o reclamante estava brigando porque assim foi relatado pelos colegas que viram, inclusive com socos; que a colega A. estava bastante alterada, quando ligou pedindo ajuda, e depois a depoente verificou o ocorrido nas câmeras; que o colega A. teve que retirar o reclamante que estava em cima de A., e depois ajudou A. a levantar; que desconhece se houve algum desentendimento anterior entre eles; que A. teve que tirar J. da sala onde estava; que quem deliberou pela dispensa do reclamante foi a Presidência da instituição; que chamou o reclamante, assim como as duas meninas que viram a briga, A. e T., tudo após assistir as câmeras; que o reclamante lhe disse que perdeu a cabeça, pois A. estava sempre fazendo comentários desagradáveis e naquele dia acabou chegando às vias de fato; que a esposa do reclamante trabalhava na empresa e lá continua praticando os serviços; que a depoente chamou A. e ele lhe comentou que nem entendeu o que aconteceu; que “a ficha ainda estava caindo”; que A. também foi dispensado por justa causa; que a briga foi na área onde os idosos circulam e inclusive poderiam ter machucado alguém; que desconhece se antes ocorreram outras brigas ou brincadeiras entre o reclamante e A.; que não sabe se há relação de amizade entre ambos.”

Embora haja divergência no testemunho de D., o conjunto probatório revela verossímil a versão apresentada pelas demais testemunhas, haja vista haver maior detalhamento da situação, confirmando-se assim, a tese defensiva de que ocorreu a conduta elencada no item “j” do art. 482 da CLT. Dessa forma, o reclamante ofendeu a boa-fé objetiva que é acessória ao contrato de trabalho e que obriga à observância de padrões de comportamento baseados na urbanidade, no respeito e na cordialidade.

Considero, outrossim, que os fatos ocorridos possuem gravidade suficiente para amparar a aplicação direta da justa causa, não sendo razoável exigir que, diante das agressões físicas praticadas pelo reclamante, a reclamada aplicasse penalidade mais leve. Nesse sentido:

*“DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA.
Quando a prova demonstra que o empregado se envolveu*

em discussão e agressão física a outro colega, no ambiente de trabalho, é legal a justa causa aplicada, com fundamento no art. 482, “j”, da CLT. Sentença mantida”. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RO, em 12/04/2018, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. O trabalhador que pratica, no serviço, agressão física ou ato lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa ofende a boa-fé objetiva, acessória ao contrato de trabalho, que obriga à observância de padrões de comportamento baseados na urbanidade, no respeito e na cordialidade. Justa causa com fundamento no art. 482, “j”, da CLT. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] ROT, em 18/02/2019, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel)

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. BRIGA ENTRE COLEGAS COM AGRESSÃO FÍSICA. A ruptura do contrato de trabalho por justa causa configura medida extrema adotada pelo empregador em relação à conduta faltosa do trabalhador. Caso em que é válida a despedida por justa causa imposta ao reclamante, tendo em vista a briga promovida pelo autor no ambiente de trabalho. Incide a disposição do art. 482, j, da CLT. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] ROT, em 25/03/2020, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

Ainda que reconhecida a legalidade da justa causa aplicada, faz jus o reclamante ao pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 CF e 13º salário proporcional.

As férias proporcionais acrescidas de 1/3 são devidas independentemente da forma da rescisão contratual levada a efeito, porquanto o direito à proporcionalidade ocorre pelo decurso do tempo, consoante dispõe o art. 11 da Convenção 132 da OIT.

Da mesma forma, a gratificação natalina também é devida pelo decurso do tempo, sem restrições quanto à modalidade do término da relação de trabalho.

Com efeito, a Constituição Federal, bem como a Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil, derrogaram tacitamente os arts. 146, parágrafo único, e 147, ambos da CLT, bem como o art. 3º da Lei 4090/62.

Tal entendimento, inclusive, foi corroborado pela redação da Súmula 139 deste TRT:

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.

Quanto ao direito ao 13o. salário proporcional devido também na dispensa da justa causa, reforça esse entendimento a dicção da atual Súmula 93 deste TRT:

“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”.

Assim, dou parcial provimento ao recurso da demandada para convalidar a justa causa aplicada à demissão e absolver a ré do pagamento de aviso prévio e da indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS, bem como da obrigação de retificar a CTPS do autor.

[...]

Processo n. 0020404-05.2020.5.04.0012 ROT

Tânia Regina Silva Reckziegel – Desembargadora-Relatora

Publicação em 28/05/2021 – 2ª Turma

Processo n. 0020563-52.2020.5.04.0333 AIRO

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESTRANCAMENTO DE RECURSO. DESERÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA. O recurso ordinário que contenha pedido relativo ao benefício da justiça gratuita deve ser recebido pelo Juízo de origem, independentemente da comprovação do preparo recursal, e encaminhado à apreciação da Instância Superior. Incidência do artigo 99, § 7º, do CPC. Agravo de instrumento provido.

[...]

1. NÃO RECEBIMENTO DOS RECURSO ORDINÁRIO. AUSÊNCIA DE PREPARO. JUSTIÇA GRATUITA. PRETENSÃO RECURSAL.

Inconformada com a decisão que deixou de receber o recurso ordinário interposto (ID. 4291560), a primeira ré interpõe agravo de instrumento, requerendo o conhecimento e regular processamento do apelo. Em síntese, postula o benefício da justiça gratuita, destacando que o pedido do benefício da gratuidade de justiça é exatamente um dos objetos recursais da agravante. Pondera que a questão *“enquadra-se exatamente nos pressupostos para a concessão do benefício, qual seja, a impossibilidade de custear o Depósito Recursal para interposição de sua defesa (Recurso), bem como se enquadra perfeitamente no que preceitua o inciso VIII, do parágrafo 1º do artigo 98 do CPC/2.015, o inciso VII, do artigo 3º, da Lei 1.060/1.950, e o artigo 899,*

parágrafo 10, da CLT, que dizem claramente que os depósitos previstos em lei para interposição de recurso estão inclusos nas despesas que a parte passa a ter o direito de deixar de realizar no momento em que recebe o benefício da AJG.”. Pugna pela reforma da decisão, com o destrancamento do recurso.

Examino.

Compulsando os autos, verifico que a primeira demandada postulou em recurso ordinário (ID. 4291560) a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita. Todavia, o apelo não foi recebido na origem, por deserto (ID. 11e8590).

No tocante à matéria, assim dispõe o art. 99, § 7º, do CPC:

Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.

[...]

§ 7º Requerida a concessão de gratuidade da justiça em recurso, o recorrente estará dispensado de comprovar o recolhimento do preparo, incumbindo ao relator, neste caso, apreciar o requerimento e, se indeferi-lo, fixar prazo para realização do recolhimento.

Nessa linha, nos termos do art. 99, §7º, do CPC, a parte que postula o benefício da justiça gratuita está dispensada de comprovar o preparo quando da interposição do recurso, até que o referido pedido seja apreciado pela Instância Superior, motivo pelo qual é indispensável o recebimento do recurso, pelo Juízo de origem, com a conseqüente remessa à apreciação deste Tribunal.

A matéria em discussão já foi analisada por esta Turma, no mesmo sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. Ainda que na origem tenha sido indeferido o benefício da gratuidade da justiça à parte, o recurso ordinário por ela interposto que contenha pedido específico quanto à matéria deve ser processado, mesmo que não comprovado o devido preparo. Incidência da norma inserta no art. 99, §7º, do CPC. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...]) ROT, em 08/10/2020, Desembargadora Beatriz Renck)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESTRANCAMENTO DE RECURSO. DESERÇÃO. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. Verificando-se que, no recurso ordinário interposto, a recorrente debate a questão relacionada à concessão da Justiça Gratuita, e por decorrência, a isenção do pagamento das custas às quais foi condenada, tem-se que referida matéria deve, necessariamente, ser examinada em grau recursal, porquanto compete também ao órgão

colegiado a verificação dos pressupostos extrínsecos da peça recursal interposta. Em sendo assim, não poderia o Juízo de origem negar seguimento ao recurso. Agravo de instrumento provido. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] ROT, em 23/07/2020, Desembargadora Simone Maria Nunes)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONHECIMENTO. *A análise do pedido de Justiça gratuita é mérito do recurso ordinário, em razão do duplo grau de jurisdição, devendo o apelo ser recebido na origem. Agravo de instrumento do reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] ROT, em 09/07/2020, Desembargadora Simone Maria Nunes)*

Com efeito, e considerando que o agravo de instrumento em exame objetiva destrancar o recurso ordinário em que a primeira demandada discute o direito à gratuidade da justiça, não há como exigir preparo prévio da medida em exame, sob pena de obstar às partes a apreciação da matéria.

Diante do exposto, dou provimento ao agravo de instrumento interposto pela primeira ré para destrancar o recurso ordinário interposto, determinando o seu regular processamento do apelo.

Processo n. 0020563-52.2020.5.04.0333 AIRO

Fernando Luiz de Moura Cassal – Desembargador-Relator

Publicação em 24/02/2021 – 6ª Turma

Processo n. 0021087-85.2015.5.04.0701 ROT

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCURADOR DO RECLAMANTE. LEGITIMIDADE RECURSAL. *O recurso ordinário interposto pelos procuradores do autor versa sobre os honorários advocatícios e sobre a expedição de alvarás em separado. Há legitimidade concorrente do advogado quanto à verba honorária em discussão na lide. Acolhe-se o agravo de instrumento para desobstruir o recurso ordinário interposto pelos procuradores do demandante.*

[...]

AGRAVOS DE INSTRUMENTO

O Magistrado de Primeiro Grau deixa de receber os apelos interpostos pelos procuradores do autor e pela Sociedade de Advogados C. O. P., pelas seguintes razões (Id ece3fee):

1- Recebo o recurso ordinário interposto pelo autor e da reclamada, porque hábeis e tempestivos.

2- É da parte a legitimidade para interpor recurso. Admite-se, porém, a legitimidade concorrente do advogado quanto à verba honorária em discussão da lide.

Deixo de receber o recurso ordinário interposto pelos procuradores do autor porque a matéria compõe os tópicos do recurso ordinário apresentado pela parte demandante.

Quanto ao recurso formalizado pela Sociedade de Advogados C. O. P., deixo de recebê-lo porque ausente pressuposto processual da legitimidade recursal. Eventual interesse econômico da sociedade de Advogados não confere a ela legitimidade para manejo do recurso ordinário.

(...)

Os recorrentes em questão (procuradores e sociedade de advogados) interpõem agravos de instrumento (IDs 76852ac e 557c3a2) requerendo sejam desobstruídos os respectivos recursos ordinários.

Acolhe-se o agravo de instrumento dos procuradores do reclamante. O recurso ordinário por eles interposto, versa sobre os honorários advocatícios e sobre a expedição de alvarás em separado. Conforme descrito no despacho proferido no primeiro grau, há legitimidade concorrente do advogado quanto à verba honorária em discussão da lide. Divergindo respeitosamente, porém, da posição do Magistrado *a quo*, entende-se que o fato da matéria recorrida também ter feito parte do apelo do próprio autor não é fundamento suficiente para não conhecer do recurso dos procuradores que, reitera-se, possuem legitimidade para questionar os honorários advocatícios.

Quanto à ausência de legitimidade processual da Sociedade de Advogados C. O. P., também entendo que prospera o agravo.

Com efeito, verifico que a sociedade de advogados consta da procuração firmada pelo reclamante e constante do ID Id 6572993, de modo que, com amparo no art. 996 do CPC, entendo presente a legitimidade recursal da sociedade.

Por conseguinte, conheço dos recursos ordinários.

Registra-se, por oportuno, entender desnecessária a intimação das partes para o oferecimento de contrarrazões ao apelo que ora se conhece, na medida em que o próprio autor (que, em tese, seria prejudicado por eventual provimento do recurso) postula idêntico pedido recursal.

Após o trânsito em julgado deste Acórdão, retornem os autos conclusos para julgamento dos recursos.

Processo n. 0021087-85.2015.5.04.0701 ROT

Processo nº 0020803-51.2018.5.04.0611 ROT

EMENTA: LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. *A indicação dos valores dos pedidos na petição inicial atende ao novo requisito trazido pela Reforma Trabalhista. Contudo, tratando-se de quantias meramente estimadas, não há falar em limitação da condenação aos valores indicados para cada pedido na peça inicial. O valor efetivamente devido será apurado tão somente em fase de liquidação, não podendo o §1º do art. 840 ser aplicado de forma absoluta. Recurso ordinário do reclamante provido, no aspecto.*

[...]

3. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO.

O Juízo de origem determinou que “Os valores serão apurados em liquidação observando-se a prescrição acima pronunciada, os limites de valores impostos na petição inicial e a incidência de juros e atualização monetária na forma vigente quando da liquidação. (...)” (ID. 8F999e3 – Pág. 9).

O reclamante recorre. Alega que indicou valores aproximados dos pedidos, conforme determinação trazida pelo artigo 840, §1º, da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, não devendo ser considerados limitados. Sustenta que, em que pese a exigência da nova lei no sentido de que o pedido deve ser certo e determinado, não há determinação de a parte reclamante indique valor líquido, incluídos juros e correção monetária. Aduz ser evidente que o art. 840 da CLT, §1º, com redação alterada pela Lei 13.467/2017, exige a apresentação de pedidos determinados, com indicação de valores, mas não determina que os pedidos sejam liquidados na petição inicial. Sustenta que a liquidação de pedidos nesta fase faz com que os trabalhadores sejam impedidos de ingressar com demandas judiciais na Justiça do Trabalho, lesando o direito de acesso à justiça, tendo em vista que na maioria das vezes, os documentos referentes ao contrato de trabalho estão em posse do empregador. Alega que a condenação da reclamada não deve ser limitada aos valores indicados na petição inicial, já que desde o início a parte autora afirmou que os valores trazidos são meramente aproximados e não vinculativos. Requer a reforma da sentença para que seja cassado o comando da sentença de limitação aos valores contidos na petição inicial, devendo os valores da condenação serem apurados em liquidação de sentença.

Examino.

O autor ajuizou a presente reclamatória sob o rito ordinário, em 23.11.2018, após o início da vigência da Lei nº 13.467/17.

Aplicável, portanto, a nova redação do § 1º do art. 840 da CLT, que assim dispõe:

Art. 840 – A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

(...)

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

No caso, o reclamante indicou na petição inicial o valor de cada pedido, de modo que cumpriu o novo requisito trazido pela Reforma Trabalhista.

Contudo, com a devida vênia ao entendimento do Juízo singular, entendo que, tratando-se de quantias meramente estimadas, não há falar em limitação da condenação aos valores indicados para cada pedido na peça inicial.

O valor efetivamente devido será apurado tão somente em fase de liquidação, não podendo o §1º do art. 840 ser aplicado de forma absoluta, o que, em última análise, equivaleria a exigir – ainda que de forma indireta – a liquidação dos pedidos já na exordial, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador.

Dou provimento ao recurso do reclamante para afastar o comando sentencial de limitação do valor da condenação à estimativa dos pedidos constantes na petição inicial.

[...]

Processo n. 0020803-51.2018.5.04.0611 ROT

Flávia Lorena Pacheco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 17/11/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0026700-63.2008.5.04.0012 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO DO SEGUNDO EXECUTADO. VÍCIO DE CITAÇÃO. NULIDADE DO FEITO. *A nulidade de citação constitui vício insanável, transrescisório, podendo ser alegado em qualquer tempo e grau de jurisdição, até mesmo após o trânsito em julgado da ação, pois prejudica o direito de defesa da parte que tem ajuizada contra si uma demanda sem que dela tenha ciência para se defender. No caso, não restou demonstrado que na fase de conhecimento se esgotaram as possibilidades de localização do banco reclamado. Assim, é evidente que o demandado sofreu prejuízo em razão da irregular citação por edital – já que, diversamente do que entendido pelo Juízo*

de origem, não foram esgotadas as tentativas de localização de seu endereço. Eivado de vício o presente feito, é caso de reconhecimento da nulidade da citação e declaração da nulidade do feito desde a inicial. Dado provimento ao Agravo de Petição.

[...]

DA NULIDADE DA CITAÇÃO

O executado alega a nulidade de sua citação na fase de conhecimento, requerendo a declaração de nulidade dos atos processuais posteriores a sua inclusão no polo passivo, bem como a liberação dos valores bloqueados de sua conta corrente. Alega desconhecer o reclamante e as reclamadas indicadas na inicial e as empresas incluídas e excluídas do polo passivo. Refere que da ata de audiência realizada em 25.05.2011, constou requerimento do reclamante para que o Banco C. S.A. (atual NOVO BANCO C. S.A. – BANCO MULTIPLA) respondesse subsidiariamente pelos créditos do autor com a primeira reclamada, ora revel, o que foi deferido pelo Juízo de origem (ata de fl. 210 dos autos físicos). Argumenta que não é parte legítima para figurar no polo passivo e que a única razão para ter sido indicado pelo autor foi o fato de S. VEÍCULOS E AUTOPEÇAS ter realizado uma dação em pagamento ao Banco C. S.A., tendo por objeto o imóvel onde o reclamante prestou serviços. Destaca que S. VEÍCULOS E AUTOPEÇAS foi posteriormente excluída do polo passivo. Foi determinada a citação do banco na pessoa de seu procurador, P. A. M. Contudo, alega que referida pessoa informou nos autos não ter poderes para receber citação em nome do banco e que não atuava mais como procurador do ora agravante há muitos anos (fls. 245-7 dos autos físicos). Assim, sustenta que o autor forneceu endereço de um ex-procurador do banco para sua citação. Em consequência, a citação por edital levada a efeito é nula. Ressalta ser de conhecimento público que o Banco tem endereço na Rua U., 155, conjunto [...], no centro histórico de Porto Alegre. Alega que tomou conhecimento do processo apenas com o bloqueio de valores em conta bancária. Faz referência à exceção de pré-executividade apresentada em 15.08.2018, com os mesmos fundamentos.

Faz-se necessário um relatório do trâmite processual:

A ação foi ajuizada em face de C. SERVIÇOS DE MAO-DE-OBRA LTDA. e S. Após, houve a substituição da segunda reclamada no feito. O título executivo condenou a C. SERVIÇOS DE MAO-DE-OBRA LTDA. e, subsidiariamente, a IMOBILIÁRIA B. IMÓVEIS ao pagamento dos créditos reconhecidos nesta ação (ID 8f55d56 – Pág. 94). As reclamadas foram declaradas revéis e confesas quanto à matéria de fato.

Após, foi reconhecida a nulidade da citação da segunda reclamada, conforme decisão de ID 7368d47 – Pág. 190, sendo designada nova audiência inicial.

Na audiência realizada em 25.05.2011 (ID d95eb7b – Pág. 15), o reclamante requereu “*a inclusão no polo passivo do Banco C. S.A., com endereço à Rua C. R., [...] / [...], Porto Alegre RS, na pessoa de seu procurador, sr P. A. M. Requer ainda que o banco responsa subsidiariamente aos créditos do autor com relação a 1ª reclamada, consoante constou no item “a” da peça inicial, com relação a todos os pedidos da peça inicial, bem como requer a juntada da peça no prazo de 10 dias*”, o que foi deferido.

Na petição de ID d95eb7b – Pág. 31, o reclamante requereu a exclusão do polo passivo da IMOBILIÁRIA B. IMÓVEIS, o que foi homologado.

Na petição de ID d95eb7b – Pág. 53, o reclamante informa que o Banco C. S.A. tem sede em [...], no Uruguai, esclarecendo que seu representante, Sr. P. A. M., tem endereço na rua C. R., 411, em Porto Alegre, de acordo com a matrícula de imóvel de fls. 211/214 dos autos físicos.

Expedida a notificação ao referido procurador, retornou com a informação de que a pessoa indicada havia de mudado (ID d95eb7b – Pág. 68).

A 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre certificou o endereço de P. A. M. cadastrado em outros autos (ID d95eb7b – Pág. 81), sendo assim expedida nova notificação para o endereço Rua U., 155, cj. [...] e [...], Porto Alegre.

O procurador veio aos autos informar que há anos não atua como procurador do Banco C. S.A. e que a certidão de imóvel utilizada como fundamento para sua indicação como representante data do ano 2000. O procurador ressaltou que a procuração que lhe foi outorgada à época pelo Banco não inclui poderes para receber citação (ID d95eb7b – Pág. 88).

Realizada nova audiência, o juízo assim determinou: “*Em virtude do teor da petição das fls. 245/247, e considerando que o 2 réu está em local incerto e não sabido, acolho o requerimento do autor de citação por edital*” (ID d95eb7b – Pág. 103).

Realizada a citação por edital, sem a resposta do segundo reclamado, foi proferida a sentença (ID d95eb7b – Pág. 115).

Iniciada a execução, inexitosas as tentativas em face da primeira reclamada, foi redirecionada a execução em face do Banco C. S.A. (ID 1a5c31c – Pág. 9), sendo determinada a sua citação por edital (ID 1a5c31c – Pág. 19).

Apenas em 2017 o reclamante veio aos autos informar o CNPJ do banco executado (ID 1a5c31c – Pág. 51), bem como contrato social e procuração de seus representantes (ID 1a5c31c – Pág. 65), sendo, então, renovada a citação para pagamento da dívida no endereço Rua U., 171, centro, Porto Alegre. Da certidão do Oficial Justiça constou que no endereço não funcionava o Banco C. (ID 1a5c31c – Pág. 79).

Ocorre que na documentação juntada, o endereço do banco constava como sendo **Rua U., 155, conjunto [...], Porto Alegre** (vide, por exemplo, ID 1a5c31c – Pág. 61 e 65) e não Rua U., 171.

Sem observar o correto endereço, o Juízo da origem determinou nova notificação do ex-procurador do Banco, P. A. M., que novamente informou não representar o segundo reclamado (ID 1a5c31c – Pág. 102).

Intimado para fornecimento do correto endereço do segundo executado, o exequente limita-se a requerer o bloqueio de valores via BacenJud e a notificação por edital (ID 1a5c31c – Pág. 109), o que foi deferido.

Mesmo sendo inexitosa a tentativa de bloqueio de valores on line (ID 1a5c31c – Pág. 122), o banco alega ter tomado conhecimento da execução com a tentativa de bloqueio em suas contas. Assim, o Banco C. (NOVO BANCO C. S.A.BANCO MULTIPLO) vem aos autos no ID 1a5c31c – Pág. 139 e seguintes e apresenta exceção de pré-executividade (ID 1a5c31c – Pág. 161), alegando a nulidade de sua citação na fase de conhecimento.

Constou da decisão da exceção de pré-executividade (ID 8a6c005 – Pág. 5):

I – RELATÓRIO

NOVO BANCO C. S.A. – BANCO MÚLTIPLO opõe exceção de pré-executividade, questionando, em síntese, a sua notificação por edital e a formação do título executivo.

Sem contraminuta, os autos vêm conclusos para julgamento.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Considerando as diversas tentativas de notificação inicial da segunda reclamada, ora excipiente, na fase de conhecimento, restou determinada a notificação por edital por estar em local incerto e não sabido, fl. 254, sendo publicado o edital, fls. 257-258, e, ausente a excipiente, foi declarada a sua revelia e a confissão ficta quanto à matéria de fato, fl. 259.

De outro lado, as razões da excipiente, fls. 375-382, por si só, não permitem concluir conhecimento do seu domicílio, à época da determinação de notificação por edital, a autorizar a declaração de nulidade do processo, ao menos neste momento processual, observada a via estreita da exceção de pré-executividade.

Veja-se que a excipiente, ao questionar a tentativa de notificação na rua U. 155, conjuntos [...] e [...], argumenta estar estabelecida na mesma rua, porém no conjunto [...], o que seria público e notório, tanto é assim que o próprio exequente teria apresentado o documento de fl. 326.

Ocorre que o documento da fl. 326 foi apresentado apenas na fase de execução, tratando-se de comunicado do Banco Central direcionado à excipiente, na data de 23/05/2012;

ou seja, não constava dos autos na fase de conhecimento (aliás, nem poderia constar, já que a notificação de edital foi determinada na audiência do dia 30/01/2012, conforme ata de fl. 254, anteriormente à própria confecção do documento). Registro que a excipiente não aponta quaisquer documentos dos autos, anteriores à determinação de notificação por edital, que indiquem conhecimento do endereço em questão.

Diante desse quadro, não cogito de declaração de nulidade da notificação inicial, neste momento processual, pela via estreita da exceção de préexecutividade, previamente à garantia do Juízo.

III – DISPOSITIVO

DIANTE DO EXPOSTO, julgo IMPROCEDENTE a exceção de pré-executividade, determinando o regular prosseguimento dos atos executórios. Custas inexistentes, observada a natureza da medida. Intimem-se as partes. Em 26/03/2019. NADA MAIS.

Após, o Banco interpõe embargos à execução.

Constou da decisão agravada (ID c3f99db):

(...)

O embargante postula a declaração da nulidade dos atos processuais a partir de sua inclusão no pólo passivo, repetindo as alegações lançadas na exceção de préexecutividade por ele anteriormente apresentada.

Em análise aos argumentos lançados pelo embargante, reporto-me integralmente à fundamentação da decisão da exceção de pré-executividade (fl. 387) que bem analisou a validade da citação realizada na fase de conhecimento. Ressalto que não foi trazido aos autos novo argumento ou prova capaz de alterar a decisão já proferida.

Dessa forma, rejeito o pedido de declaração de nulidade da citação e indefiro o pedido de liberação dos valores bloqueados via Bacen-Jud (fls. 393-394 e 399).

Considerando que a notificação acerca da decisão da exceção de préexecutividade foi endereçada incorretamente (fl. 389), determino seja expedida nova notificação na pessoa do procurador regularmente constituído (fls. 365-verso).

Ante o exposto, nos termos da fundamentação supra, julgo IMPROCEDENTES os Embargos à Execução apresentados.

Prossiga-se, após o trânsito em julgado.

Custas, no valor de R\$ 44,26, em virtude do disposto nos inciso V do artigo 789-A da CLT, pela executada.

Intimem-se as partes. O ora embargante deve ser também intimado da decisão da fl. 387, na pessoa do procurador regularmente constituído.

Com razão o agravante.

Configurada a nulidade da citação alegada, tendo em vista que não foram realizadas diligências a fim de se obter o endereço do Banco C. na fase de conhecimento.

Cabe destacar que havia, inclusive, a possibilidade, à época, de oficiar ao próprio Banco Central para fornecimento do endereço de um Banco.

Conforme relatado acima, o reclamante não diligenciou de nenhuma forma para obter endereço do Banco, limitando-se a indicar um ex procurador.

A notificação por edital, no processo do trabalho, está prevista no artigo 841, § 1º, da CLT, o qual estabelece “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.”.

No caso, contudo, não restou demonstrado que na fase de conhecimento se esgotaram as possibilidades de localização do banco reclamado.

Cumprasse asseverar que é ônus da parte autora informar o endereço correto da parte demandada para fins de citação, ao passo que é direito da parte demandada ter ciência de que contra ela corre uma ação judicial, e tal ciência se perfectibiliza com a citação.

No presente feito, entendo que em se tratando de um banco, o seu endereço correto era de fácil acesso à parte autora.

Ressalto que a citação por edital é a exceção, pois, muitas vezes, inviabiliza o direito da parte de ter ciência sobre a demanda contra ela ajuizada.

Nessa diapasão, observa-se que a presente Reclamatória correu à revelia do segundo reclamado, incidindo sobre ela os efeitos desta, como a confissão ficta. Assim, é evidente que o demandado sofreu prejuízo em razão da irregular citação por edital – já que, diversamente do que entendido pelo Juízo de origem, não foram esgotadas as tentativas de localização de seu endereço.

Dessa forma, entendo que assiste razão ao agravante ao suscitar a nulidade do feito por vício de citação desde a audiência inicial.

Por conseguinte, é caso de provimento do Agravo de Petição para reconhecer que, havido de vício o presente feito, é caso de declaração da nulidade absoluta do processo desde a inicial, em razão da ausência de citação válida, devendo retornar à origem para que, sanado o vício, siga o seu regular processamento.

Processo n. 0026700-63.2008.5.04.0012 AP

Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo – Desembargadora-Relatora

Publicação em 25/09/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020881-57.2017.5.04.0004 ROT

EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA. PROVA EMPRESTADA. Hipótese em que o indeferimento da utilização de prova emprestada configurou evidente prejuízo à demandada, hábil a caracterizar o invocado cerceamento de defesa. Recurso provido.

[...]

RECURSO DA RECLAMADA – matéria prejudicial

NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. PROVA EMPRESTADA.

Aduz a recorrente que, por ocasião da audiência realizada em 16.10.2019, requereu a juntada de ata de audiência como prova emprestada, o que foi deferido com a expressa concordância da recorrida; que, após o depoimento da testemunha convidada pela recorrida, “testemunha que não só exercia função diversa como distorceu totalmente a realidade dos fatos”, a recorrida, “em conduta de evidente má-fé, beneficiou-se da própria torpeza ao alegar que não tinha entendido o requerimento da recorrente para tentar impedir a oitiva da testemunha presente”; que, a despeito de ter entendimento no sentido de que havia ficado claro o requerimento da recorrente e a sua intenção de ouvir a testemunha presente além da produção de prova emprestada, o MM. Juízo de origem reconsiderou a decisão anterior, para indeferir a produção da prova emprestada, o que implicou flagrante cerceamento à defesa, bem como beneficiou indevidamente a recorrida que age de má-fé, o que ensejou a consignação de protestos pela recorrente, devidamente renovados nas razões finais oportunamente apresentadas. Nesse contexto, requer seja declarada nula a r. decisão de origem “para que seja determinada a reabertura da instrução processual e considerada a ata de audiência inicialmente recebida como prova emprestada (ata da audiência de instrução realizada nos autos da RT nº [...]) para que seja proferida nova sentença, garantido o direito à ampla defesa à recorrente, tal como preconiza o artigo 5º, LV, da Constituição Federal”.

Com razão.

Na ata da audiência realizada no dia 16.10.2019, ficou registrado o que segue (id. 6B554e8 – Pág. 1 e 2), negrito no original:

*A reclamada pretende a utilização como prova emprestada o depoimento da testemunha S. S. S., prestado no processo [...]. A reclamante concorda. Defiro prazo para juntada da cópia da ata até 18/10/2019. Assim, recebo a prova com o mesmo valor que teria se produzida no dia de hoje, sendo considerada a **primeira testemunha da reclamada.***

Primeira testemunha da reclamante: (...)

A reclamada pretende a oitiva de uma testemunha presente.

A reclamante pondera que só aceitou a prova emprestada porque havia entendido que a reclamada apenas contaria com a prova emprestada e que não ouviria a testemunha presente.

O Juízo esclarece que entendeu desde o começo a intenção da reclamada, mas que, de fato, estranhou a concordância da parte autora.

Assim, ouço novamente a parte autora a respeito do pedido de utilização de prova emprestada.

Faço tal consulta agora porque, a rigor, não houve preclusão, já que o momento de enfrentamento das questões atinentes à prova testemunhal da reclamada somente chegou agora, com a finalização da oitiva da testemunha da reclamante.

A reclamante discorda da utilização da prova empresta.

Assim, reconsidero o encaminhamento anterior e indefiro a utilização da prova emprestada pretendida pela reclamada, pois não submetida ao contraditório, já que a reclamante não participou da sua produção.

O prazo antes assinado para juntada da ata fica sem efeito.

A reclamada pondera que somente apresentou previamente o requerimento de prova emprestada para fins de delimitação da prova. Pelo Juízo foi dito que não houve delimitação da prova, mas apenas questionamento sobre quais as provas se pretendia produzir.

A reclamada protesta.

Primeira testemunha da reclamada: (...)

Após, foi proferida sentença, tendo o MM. Juízo de origem condenado a reclamada ao pagamento de diversas parcelas, totalizando o montante provisório de R\$ 80.000,00 (id. Dbe10fd – Pág. 23 e 24).

Equivoca-se o Juiz da origem ao reconsiderar a utilização da prova emprestada.

Com efeito, a autorização da produção da prova emprestada, com a expressa concordância da parte contrária, é ato processual consolidado. É dizer: é como se a prova estivesse produzida. O fato de a ata correspondente não estar anexada aos autos não lhe retira a qualidade de ato consumado. Desta feita, operou-se a preclusão no momento em que a parte autora concordou com a produção da prova emprestada, não mais podendo se insurgir a esse respeito. Por conseguinte, o juízo não poderia ter obstaculizado a produção dessa prova.

Destarte, tem-se que o indeferimento da utilização de prova emprestada configurou evidente prejuízo à demandada, hábil a caracterizar o invocado cerceamento de defesa.

Assim, dou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada para, declarando a nulidade do processo por cerceamento de defesa a partir do indeferimento da utilização da prova emprestada, determinar o retorno dos autos ao MM. Juízo de origem para que seja oportunizada a juntada da cópia da ata de audiência do processo nº [...] e vista à reclamante acerca da prova produzida, com a prolação de nova sentença, restando prejudicada a análise dos tópicos recursais remanescentes, bem como o recurso ordinário interposto pela reclamante.

Processo n. 0020881-57.2017.5.04.0004 ROT

Simone Maria Nunes – Desembargadora-Relatora

Publicação em 12/03/2021 – 6ª Turma

Processo n. 0020631-48.2018.5.04.0405 ROT

EMENTA: Cerceamento do direito de defesa. Nulidade processual. *Constitui cerceamento do direito de defesa o indeferimento da prova por meio da qual a parte busca produzir elementos de convicção favoráveis à tese defendida. O destinatário da prova é o juízo em sentido amplo, assim entendido não apenas o juiz que vai sentenciar em primeiro grau, mas também o juízo recursal, admitindo-se a possibilidade de as partes apelarem da decisão de origem.*

[...]

Recurso do reclamado

Nulidade processual. Cerceamento do direito de defesa. O reclamado sustenta que o juízo de origem, ao indeferir a oitiva da sua testemunha (J. L. S.) violou o princípio da busca da verdade real. Isso porque, conforme seu argumento, no proc. Nº [...], do qual foi extraído o depoimento dela para ser aproveitado nestes autos, a reclamante não era parte e nem sequer foi ouvida

como testemunha, “*tratando-se de reclamante daquela ação com cargo na área operacional, ou seja, área diversa da área aqui discutida, qual seja, área comercial*”. Alega que a magistrada “*não possibilitou a referida testemunha sequer a complementar os fatos, tais como informar os horários realizados pela reclamante, o que por razões óbvias, prejudicou o Banco reclamado, inclusive, ante a invalidade dos registros de jornada conferidos pelo Julgador de origem no presente feito*”. Sustenta que a testemunha deveria ter sido ouvida pelo menos como informante e que a sua dispensa obstaculizou de forma inequívoca o seu direito à ampla defesa. Invoca o artigo 5º, LV, da Constituição. Requer seja decretada a nulidade da sentença e a reabertura da instrução processual, a partir do momento em que indeferida a produção da prova testemunhal, com a oitiva da testemunha J. L. S., o que considera seja o único meio hábil de ver respeitados os direitos constitucionalmente assegurados do contraditório e da ampla defesa.

A decisão apontada como cerceadora do direito à ampla defesa deu-se após a oitiva da reclamante, do preposto do reclamado e de uma testemunha da reclamante, estando assim registrada na ata de audiência:

“A reclamada tem interesse em ouvir a testemunha J. L. S. a fim de comprovar a regularidade dos controles de jornada e a realização da função de backup da paradigma L.

Indefiro o requerimento em razão do teor do depoimento constante no processo número [...], cuja cópia da ata deverá ser anexada ao feito pela secretaria, sendo utilizada como prova emprestada. Além disso, a função de backup da paradigma já ficou comprovada pela testemunha da parte autora. Registra-se o protesto da parte ré, bem como a intenção da parte autora de ouvir a testemunha F. J. M. em caso de nulidade e retorno dos autos para instrução.”(ID. B72dcd1):

O recurso merece prosperar.

Considero prematuro o corte dado na instrução com a recusa na oitiva da testemunha do reclamado, pelo aproveitamento do depoimento daquela testemunha nos autos de outro processo. Era direito do reclamado, já tendo sido ouvida uma testemunha da parte adversa, de produzir prova oral específica ao caso em análise a respeito do que fosse relevante, seja sobre a equiparação salarial, seja sobre a validade dos controles de horário seja, igualmente, sobre a jornada de trabalho específica da reclamante.

Observo que a sentença foi desfavorável ao reclamado tanto no que diz respeito à equiparação salarial, quanto no tocante à validade os controles de horário e à jornada de trabalho da reclamante. O prejuízo, portanto, é manifesto, como exige o artigo 794 da CLT.

A análise da sentença sobre tais questões bem demonstra que a própria magistrada se viu carente de provas de parte do reclamado. Tanto assim que, para análise do pleito de horas extras, foi buscá-las em outros processos, como os depoimentos testemunhais prestados a convite do reclamado nos autos dos processos n.ºs [...] (juntada aos autos como subsídio pela reclamante; ID. Id a2c3294) e [...] (reproduzido nos autos por determinação do juízo na ID. 455c368) e, ainda, no depoimento da reclamante como testemunha do reclamado nos autos do processo n.º [...], cuja ata foi juntada aos autos pelo reclamado na ID. aef6d86.

Na equiparação salarial, valeu-se de uma preclusão consumativa que, *data venia*, não existiu, para justificar ter negado ao reclamado o direito de produzir prova a respeito do fato de a paradigma atuar como “backup” do Gerente Geral da Agência (ou seja, a prova, se não da falta de identidade de funções, pelo menos da maior produtividade e perfeição técnica do paradigma) e, na sequência, considerar essa função irrelevante para afastar a equiparação salarial da paradigma com a reclamante. A prova colhida no primeiro grau destina-se, além do convencimento do próprio juízo, também ao segundo grau de jurisdição, de modo que é sempre recomendável colhê-la, observado igual direito a ambas as partes. É dessa forma que interpreto a garantia assegurada às partes pelo artigo 369 do NCPC, segundo o qual: “*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.*”

Reconheço a prerrogativa do juízo do 1º grau de conduzir o processo, inclusive em relação à limitação da coleta de prova, mas desde que assegure a ambas as partes o mesmo direito de produzi-las, o que, *data venia*, não me parece tenha ocorrido no presente caso.

Considero que foi ultrapassada a prerrogativa prevista no artigo 372 do NCPC, que admite a utilização, pelas partes, da prova emprestada mesmo sem que haja convenção a respeito de qual será utilizada, desde que observado o contraditório. Isso porque a magistrada inibiu a prova com base em depoimento prestado pela testemunha em outro processo, no qual depôs sobre outras circunstâncias, alheias, inclusive, ao caso específico da reclamante, sem que houvesse, antes da audiência, a juntada daquela prova aos autos e a oportunidade do reclamado de impugná-la para o efeito pretendido.

Assim, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade do processo, a partir do momento em que indeferida a produção da sua prova testemunhal, com a oitiva da testemunha J. L. S., preservados os depoimentos já colhidos, determinando o retorno dos autos à origem para que seja complementada a prova oral, com o regular prosseguimento do feito.

Considerando que já fora colhida a prova oral da reclamante, não asseguro, desde logo, a ouvida da testemunha F. J. M., cujo nome foi registrado

na ata “em caso de nulidade e retorno dos autos para instrução”. Contudo, reaberta a instrução, e possibilitada a ouvida da testemunha J. L. S., todas as demais questões atinentes à amplitude da prova oral (inclusive a coleta de outros depoimentos de testemunhas por ambas as partes) constitui prerrogativa de decisão do juiz da causa.

Processo n. 0020631-48.2018.5.04.0405 ROT

Denise Pacheco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 25/02/2021 – 7ª Turma

Processo n. 0020206-21.2019.5.04.0232 ROT

EMENTA: CITAÇÃO ENTREGUE A PREPOSTO NOMEADO EM OUTRO PROCESSO E FEITA NO ÁTRIO DO FORO. NULIDADE. É nula a citação feita no átrio do foro a empregado nomeado preposto exclusivamente para representar a empresa em outra demanda, pois a citação para a causa deve ser feita na pessoa do réu ou de seus prepostos, em notificação enviada ao seu endereço, o que não foi observado.

[...]

PRELIMINARMENTE

RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMADA.

VALIDADE DA CITAÇÃO REALIZADA POR OFICIAL DE JUSTIÇA NO ÁTRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A reclamada afirma que é nula a citação. Alega que a citação foi recebida no átrio da Justiça do Trabalho porque assim foi imposto pelo Oficial de Justiça. Aduz que o empregado da empresa não tinha conhecimento de que poderia se negar a recebê-la. Pontua que o autor indicou como endereço para citação a sede da ré na cidade de G. (Rodovia BR 290, km [...] – D. I., G.-RS, CEP [...]), de forma que se admitir a possibilidade de citação, até mesmo pessoal, em local diverso daquele indicado na petição inicial fere o princípio da impessoalidade. Alega que a citação deve ser realizada conforme estabelecem os artigos 319, inciso II e 280, ambos do CPC, em combinação com o artigo 841, §1º da CLT, em observância estrita ao princípio constitucional do devido processo legal. Requer seja dado provimento ao recurso ordinário a fim de que seja considerada nula a citação na unidade judiciária no dia 13-05-2019, em respeito ao devido processo legal e garantia a ampla defesa, devendo o processo retornar à origem para regular andamento, com a designação de nova audiência inicial.

Examino.

Compulsando os autos verifico que a reclamada foi citada para a causa na pessoa de F. R. L. que, segundo certifica eletronicamente o Oficial de Justiça, encontrava-se no átrio do Foro Trabalhista naquele momento para atuar na condição de preposto da reclamada em outra demanda (ID. 017557A – Pág. 1).

Nos termos do art. 239 do NCPC *“para a validade do processo é indispensável a citação do réu ou do executado, ressalvadas as hipóteses de indeferimento da petição inicial ou de improcedência liminar do pedido”*, ainda, reza o art. 242, *caput*, do mesmo diploma legal que *“a citação será pessoal, podendo, no entanto, ser feita na pessoa do representante legal ou do procurador do réu, do executado ou do interessado”*.

A CLT, por sua vez, define em seu art. 841, § 1º, que *“a notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo”*.

Assim posta a questão, cabe verificar se a forma em que procedida a notificação da reclamada encontra respaldo legal a legitimar a prática.

Neste sentido, entendo que as normas aplicáveis à espécie são claras e definem que a citação para a causa deve ser feita na pessoa do réu ou de seus prepostos, em notificação enviada ao seu endereço, o que não foi observado nestes autos.

A reclamada é empresa de grande porte, situada no Município de G. com endereço conhecido e de fácil acesso, seja por citação postal ou pessoal, não se justificando sua citação na pessoa de empregado que comparece ao Foro Trabalhista para atuar como preposto em demanda diversa.

Cabe destacar que a condição de preposto do empregado que firmou a notificação não é aquela que a lei define como representante legal do empregador para todos os fins, na medida em que sua indicação é exclusiva para representar a empresa em demanda devidamente identificada.

Refiro, ainda, que o empregado que recebeu a citação para a causa atua como técnico de segurança do trabalho, ou seja, não tem obrigação de deter conhecimento dos procedimentos administrativos e jurídicos que envolvem a citação por ele recebida.

Por fim, no caso destes autos o prejuízo restou claro diante da revelia da reclamada, empresa conhecida do juízo e que contra si possui um sem número de demandas quase em sua totalidade devidamente contestadas e por ela acompanhadas.

Assim, dou provimento ao apelo da reclamada para declarar a nulidade do feito desde a citação para a causa e determinar o retorno dos autos à origem para seu regular processamento, restando prejudicado o julgamento dos demais recursos e matérias recursais.

Processo n. 0020206-21.2019.5.04.0232 ROT
Raul Zoratto Sanvicente – Desembargador-Relator
Publicação em 14/12/2020 – 6ª Turma

Processo n. 0020323-09.2020.5.04.0351 RORSum

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DISPENSA POR FORÇA MAIOR. PANDEMIA COVID-19. IMPOSSIBILIDADE. Não configuram força maior, tal como prevista nos arts. 501 e 502 da CLT, os problemas financeiros ocasionados pela pandemia da COVID-19. Devido o pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, cujos contratos foram rescindidos por iniciativa do empregador, sem que houvesse extinção do estabelecimento de trabalho. Provimento negado

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

1. RESCISÃO CONTRATUAL. FORÇA MAIOR. COVID-19.

A **Sentença** entendeu ser válida a rescisão contratual por força maior na medida em que, presumindo os prejuízos da reclamada em razão da pandemia COVID-19, considerou ser despicienda a extinção da empresa ou do estabelecimento. Entendeu fazer jus a reclamante ao pagamento, tão-somente, de metade do valor devido a título de extinção do contrato de trabalho sem justa causa, qual seja, metade do pagamento de metade do saldo de salário, metade do aviso-prévio de 33 dias, metade do décimo terceiro salário proporcional, férias integrais e vencidas do período aquisitivo 2018/2019 e metade das férias proporcionais, ambas acrescidas de 1/3. Em relação ao FGTS, condenou a ré a recolher à conta vinculada da autora o acréscimo rescisório de 20% sobre o FGTS que vier a ser depositado sobre as parcelas do contrato de trabalho e da condenação. Apresentou os seguintes fundamentos:

“Consta no termo de rescisão do contrato de trabalho anexado às fls. 26-27 ter a reclamante mantido contrato de trabalho com a reclamada no período de 27-08-2018 a 06-04-2020, tendo a extinção do contrato de trabalho se dado em função de “rescisão por força maior”.

A força maior é definida pelo art. 501 da CLT como “... todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”.

Dentre as inúmeras novidades legislativas que buscaram disciplinar os efeitos da pandemia do Coronavírus sobre as

relações de trabalho, em 22-03-2020 foi editada a Medida Provisória 927, que previa em seu art. 1º:

“Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

Válido referir que embora a citada Medida Provisória tenha perdido a vigência a partir de 19-07-2020, a dispensa da autora se deu ainda durante a sua vigência, portanto, não havendo qualquer prejuízo aos seus efeitos no período em questão. Aplica-se ao caso, de forma analógica o art. 62, § 11 da Constituição Federal.

Este juízo não é insensível aos impactos ocorridos na sociedade em função da pandemia do Coronavírus e que por certo atinge a todos, inclusive em decorrência dos Decretos que determinam a suspensão de várias atividades.

Ademais, inegável que a reclamada atua no ramo de alimentação, tratando-se de uma pizzeria.

É evidente a existência de Decretos Estaduais e Municipais que limitaram o exercício de várias atividades. Portanto, por certo a reclamada foi impactada na realização de suas atividades. Além disso, pode-se inferir o reflexo no lucro da reclamada decorrente da situação em que se encontra a população em geral em função dos impactos da Pandemia da Covid-19, como já mencionado. Válido referir que embora a citada Medida Provisória tenha perdido a vigência a partir de 19-07-2020, a dispensa da autora se deu ainda durante a sua vigência, portanto, não havendo qualquer prejuízo aos seus efeitos no período em questão. Aplica-se ao caso, de forma analógica o art. 62, § 11 da Constituição Federal.

Não é possível desconsiderar ainda que o art. 1º da MP 927/20, descrito supra, é expresso ao referir que a força

maior ora em debate configura-se considerando o disposto no art. 501 da CLT. Tal dispositivo legal exige para a caracterização da força maior os seguintes requisitos: evento inevitável, impacto econômico-financeiro substancial e completa ausência de culpa patronal.

Analisado o cumprimento dos citados requisitos no presente caso, inegável que a pandemia do Coronavírus trata-se de evento absolutamente imprevisível e inevitável. Como já referido supra, embora não haja prova específica nos autos neste sentido, é razoável presumir os graves impactos econômico-financeiros sofridos pela reclamada, em especial considerando o seu ramo de atividade. Ademais, por certo nem mesmo é possível questionar a existência de qualquer culpa patronal para a ocorrência da debatida pandemia. Portanto, verifico no caso o cumprimento de todos os requisitos previstos no art. 501 da CLT.

A documentação juntada pela autora às fls. 68-69 indica que a reclamada continua em funcionamento. A ré não impugna de forma específica e fundamentada tais documentos, e nem mesmo sustenta o encerramento total das atividades ou do estabelecimento que a reclamante trabalhava. Contudo, o fato de a reclamada ainda encontrar-se em atividade não prejudica o reconhecimento da ocorrência de força maior. Como já argumentado anteriormente, é cabível no caso a exigência dos requisitos previstos no art. 501 da CLT. Por conseguinte, não há falar em necessidade de observância dos requisitos constantes no art. 502 da CLT, em especial quanto ao encerramento das atividades da empresa, já que não se exige no caso a configuração da denominada força maior qualificada.

Cumpra mencionar, ainda, que efetivamente cabe ao empregador arcar com o riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º, da CLT. caput Contudo, tratando-se a força maior de evento imprevisível e sobre o qual não incide qualquer culpa do empregador, o seu reconhecimento não afronta o previsto no mencionado dispositivo celetista.

Ademais, não incide no caso o disposto no art. 501, § 1º da CLT, já que não há falar em imprevidência do empregador. Incabível a exigência de qualquer cautela do empregador que fosse apta a afastar os efeitos decorrentes da inesperada pandemia que gerou reflexos em sua atividade econômica.

O fato de ser possível a adoção de outras medidas para a preservação do emprego também não impede o reconhecimento da força maior ora em debate,

considerando que a análise deve cingir-se à validade ou não de tal espécie de dispensa.

Assim, entendo caracterizada a modalidade de dispensa por força maior no presente caso.

Válido referir, ainda, que em que pese a alegação da autora no sentido de haver norma coletiva exigindo a homologação da rescisão pelo sindicato da categoria, não veio aos autos qualquer norma coletiva vigente ao tempo da extinção do contrato de trabalho. Portanto, não tendo a reclamante se desincumbido do ônus que lhe competia de juntar a referida norma coletiva aos autos, não constato a efetiva existência de tal previsão normativa.

Portanto, reconhecida a dispensa da reclamante em decorrência de forma maior, devido a esta o pagamento das verbas decorrentes de tal modalidade de dispensa.

Considerando o disposto no art. 502, II, da CLT, a reclamante faz jus ao pagamento de metade do valor devido a título de extinção do contrato de trabalho sem justa causa. Sendo assim, por certo a situação em debate tem os seus efeitos previstos na lei, não havendo falar em equiparação ao disposto no art. 449 da CLT.

(...)

Assim, defiro à reclamante o pagamento das seguintes parcelas: metade do saldo de salário, metade do aviso-prévio de 33 dias, metade do décimo terceiro salário proporcional, férias integrais e vencidas do período aquisitivo 2018/2019 e metade das férias proporcionais, ambas acrescidas de 1/3, devendo o décimo terceiro salário proporcional e as férias proporcionais computarem o período do aviso-prévio “indenizado”, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT. O FGTS com 40% será analisado em item próprio. Conforme já argumentado supra, defiro o abatimento dos valores adimplidos pela reclamada sob as mesmas rubricas daquelas ora deferidas, considerando as verbas descritas no termo de rescisão do contrato de trabalho das fls. 209-211.”.

Em relação ao FGTS apresentou os seguintes fundamentos:

“Foi reconhecida a extinção do contrato de trabalho por força maior. Em decorrência, por aplicação do art. 18 § 2º da Lei 8.036/90, condeno a reclamada a recolher à conta vinculada da autora o acréscimo rescisório de 20% sobre o FGTS que vier a ser depositado sobre as parcelas do contrato de trabalho e da condenação, abatidos os valores

comprovadamente pagos sob a mesma rubrica. Válido referir que não há qualquer declaração de inconstitucionalidade do citado dispositivo legal, a qual também não é constatada por este juízo.”.

Aduz a autora que os riscos da atividade são exclusivamente atribuídos à empregadora (art. 2º, CLT), que as vicissitudes do negócio não podem ser debitadas à outra (parte hipossuficiente), não podem ser socializados. Assevera que a força maior, para ser tipificada aos fins a que se destina, requer a extinção da empresa ou estabelecimento (art. 502 da CLT). Alega que não se olvida tenha a reclamada sido atingida por decretos municipais que suspenderam, temporariamente, seu funcionamento. Diz que, entretanto, a partir de 16.04.2020, os restaurantes puderam reabrir no Município de [...]. Aduz que com a paralisação temporária das atividades, a empresa se valeu do argumento da força maior para dissolver parte dos contratos de trabalho, ao invés de manter as relações de emprego, com recurso aos mecanismos criados pelas Medidas Provisórias n.ºs 927, 936 e 944 de 2020 (a exemplo da suspensão ou redução de jornada de trabalho, a fim de possibilitar a manutenção dos empregos). Diz que dificuldades econômicas não têm o condão de legitimar a redução – por metade – das parcelas indenizatórias, muito menos salariais oriundas da rescisão. Assevera que a multa de 40% sobre o FGTS e o pré-aviso configuram indenizações trabalhistas decorrentes da despedida imotivada do trabalhador e, como tais, guardam nexo de causalidade com a iniciativa do empregador de romper o contrato. Aduz que Sentença registra a ausência de prova produzida pela ré, ao afirmar que “embora não haja prova específica nos autos neste sentido, é razoável presumir os graves impactos econômico-financeiros sofridos pela reclamada” (fl. 231- ID. 9df99a8 - Pág. 4). Alega, ainda, que o § 2º do art. 18 da Lei 8.036/90 criou duas exceções ao comando constitucional, até então de rara invocação, para reduzir a multa de 40% para 20%: “*Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.*”. Aduz que em razão da pandemia esse dispositivo passou a ser invocado sistematicamente para justificar a redução da multa para 20%. Diz que a diminuição do percentual indenizatório por lei ordinária contém vício de inconstitucionalidade formal, pois o art. 7º, I, da CF relega exclusivamente à lei complementar a regulação da indenização compensatória. Requer seja afastado o motivo de força maior e/ou declarada a inconstitucionalidade do § 2º do art. 18 da Lei Ordinária 8.036/90, com o pagamento integral das parcelas rescisórias, saldo de salário e indenização compensatória de 40% sobre o FGTS. Requer, também, a incidência das multas elencadas nos art. 477, § 8º e 467 da CLT, pois a ré assumiu o risco ao adimplir metade de valor incontroversamente previsto em lei.

Examina-se.

A reclamante foi contratada no dia 27/08/2018, sendo o contrato de trabalho encerrado no dia 06/04/2020. A empresa registrou a dissolução por motivo de força maior, decorrente da pandemia do Covid-19. Por consequência, adimpliu apenas metade das verbas indenizatórias e salariais, ou seja, 20% de indenização compensatória sobre os depósitos do FGTS (ao invés de 40%), deixando de adimplir o aviso prévio indenizado, 50% do saldo de salário, 50% do 13º salário proporcional e 50% das férias proporcionais, com 1/3.

Registre-se que a MP 927 fez alusão à força maior prevista no art. 501 da CLT com um propósito específico: a preservação do emprego e da renda (art. 3º). Não permitiu, pois, a invocação de força maior para dissolução contratual. O mesmo se diz da MP 936, que instituiu um programa para manutenção do emprego e renda e da MP 944 que instituiu o programa emergencial de suporte a empregos.

Relativamente ao ônus da prova (art. 818, II, CLT), a reclamada deve demonstrar que a pandemia afetou substancialmente o faturamento da empresa (§ 2º do art. 501 da CLT). Não há prova, nem alegação, de que o estabelecimento empresarial tenha sido extinto ou de reconhecimento da força maior pela Justiça do Trabalho. Não comprovando, incidem integralmente as indenizações legais.

Nestes termos, o empregado que é dispensado sem justa causa terá direito ao aviso-prévio proporcional ao seu tempo de serviço e à indenização no valor correspondente a 40% de seu saldo do FGTS, além de saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e eventuais férias vencidas acrescidas de 1/3.

Tal entendimento, aliás, é corroborado pela jurisprudência da Seção de Dissídios Individuais do C. TRT4:

“MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. FORÇA MAIOR

Não configura força maior nos termos dos artigos 501 e 502 da CLT os graves efeitos decorrentes da pandemia de COVID-19 no país, para que seja excluído o pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, cujos contratos foram rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento de trabalho.

(...)

No presente caso a discussão está centrada na possibilidade da rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior, frente a atual pandemia, com fundamento nos arts. 501 e 502 da CLT e art. 1º, parágrafo único, da MP 927/2020, e da aplicação do § 2º do artigo 18 da Lei nº 8.036/90, com as consequências previstas nas normas.

Os artigos 501 e 502 da CLT estipulam que no caso de força maior que determine a extinção da empresa ou estabelecimento em que trabalhe o empregado, a este é

devida uma indenização equivalente à metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa. O § 2º do artigo 18 da Lei nº 8.036/90 estipula que quando ocorrer despedida por força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual da multa será reduzido para 20%.

A despeito dos inegáveis e cada vez mais graves efeitos decorrentes da pandemia de COVID-19 no país, os dispositivos invocados não autorizam a dispensa do trabalhador quando não há extinção do estabelecimento, nem o pagamento reduzido da multa sem o reconhecimento pela Justiça do Trabalho. No caso em análise, não há prova, nem alegação, de que o estabelecimento empresarial tenha sido extinto ou de reconhecimento da força maior pela Justiça do Trabalho.

Afora isso, a MP nº 927/2020, à época vigente, previa diversos mecanismos com a finalidade de compatibilizar o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e a preservação do emprego e da renda (art. 3º). No mesmo sentido, a MP nº 936/2020, posteriormente convertida na lei nº 14.020/2020, previa a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada de trabalho e salário. Não se tem notícia de que o impetrante tenha utilizado quaisquer dessas medidas.

Portanto, não há elementos capazes de infirmar o decidido pelo juízo de origem.’ (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, [...] MSCiv, em 29/09/2020, Vania Maria Cunha Mattos).”.

“MANDADO DE SEGURANÇA. DISPENSA POR FORÇA MAIOR. PANDEMIA COVID-19. IMPOSSIBILIDADE. Não configura força maior nos termos dos artigos 501 e 502 da CLT os graves efeitos decorrentes da pandemia de COVID-19 no país, para que seja excluído o pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, cujos contratos foram rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento de trabalho. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, [...] MSCiv, em 04/03/2021, Desembargadora Simone Maria Nunes).”.

Tendo a autora sido dispensada imotivadamente em 06/04/2020, considerando que as verbas rescisórias foram pagas de forma parcial (metade de valor), resta evidente que a reclamada deixou de observar o prazo previsto no artigo 477, §6º, da CLT, razão pela qual a condeno ao pagamento da multa

prevista em tal artigo, em valor equivalente à integralidade das verbas de natureza salarial habitualmente recebidas pela autora.

Inexistindo verbas rescisórias incontroversas, não há falar no deferimento da multa prevista no artigo 467 da CLT.

Dá-se provimento parcial ao recurso ordinário da reclamante para afastando o motivo de força maior, reconhecer a demissão imotivada por iniciativa da empresa e determinar o pagamento integral da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de 33 dias, férias vencidas e proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, saldo de salário integrais, considerando na base de cálculo a média das verbas salariais, deduzindo-se os valores comprovadamente pagos, bem como a multa prevista no artigo §8º do artigo 477 da CLT.

[...]

Processo n. 0020323-09.2020.5.04.0351 RORSum

Luiz Alberto de Vargas – Desembargador-Relator

Publicação em 14/06/2021 – 8ª Turma

Processo n. 0078000-19.2005.5.04.0352 AP

EMENTA: PENHORA DE EVENTUAIS CRÉDITOS DO EXECUTADO EM OUTRA AÇÃO. POSSIBILIDADE. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO. AVERBAÇÃO COM DESTAQUE. *A penhora de eventuais créditos do executado em outra ação, na qual pleiteia direito em juízo, ainda que sejam incertos ou insuficientes, constitui meio hábil para o prosseguimento da execução, cuja penhora deve ser averbada com destaque nos autos onde é postulado o direito e na presente ação, a fim de que seja efetivada nos bens que forem adjudicados ou que vierem a caber ao executado, nos termos do art. 860 do CPC.*

[...]

II – MÉRITO

1. PENHORA DE IMÓVEL E PENHORA DE EVENTUAIS CRÉDITOS DOS EXECUTADOS EM OUTROS PROCESSOS

Os exequentes não se conformam com as decisões que indeferem os pleitos de penhora de imóvel e eventuais créditos dos executados nos autos do processo de nº [...], para satisfação dos débitos trabalhistas. Afirmam que são localizados dois apartamentos e os respectivos boxes de garagem de propriedade dos executados A. M. e M. L. M., registrados sob as matrículas nº [...] e nº [...], do Registro de Imóveis da 2ª Zona de Porto Alegre, e nº [...] e nº [...], do Registro de Imóveis da 1ª Zona de Porto Alegre, havendo indícios de

que os devedores residem no imóvel de matrícula nº [...]. Alegam que, diante da averbação de dívida hipotecária na matrícula nº [...] (box de garagem) e da informação do credor hipotecário de que a dívida dos ora executados alcança mais de um milhão de reais, o Julgador da origem indefere o prosseguimento da alienação do bem. Afirmam que o referido imóvel foi arrematado em leilão efetuado pelo Juízo da 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, nos autos do processo de nº [...], razão pela qual postulam a penhora de eventuais créditos dos devedores no referido feito, considerando a possibilidade de existirem valores remanescentes. Esclarecem que o contrato de hipoteca do bem (box de garagem) é objeto do processo de execução de nº [...], que corre na 19ª Vara Cível do Foro Central de Porto Alegre, diante do reconhecimento da abusividade de algumas cláusulas contratuais, sendo possível que sequer remanesça dívida dos executados, postulando a penhora de eventuais créditos dos devedores nesse processo. Pugnam, também, pela penhora do apartamento de matrícula nº [...], levando em conta a inexistência de qualquer ônus sobre esse bem. Sinalam, ainda, que há dois processos de cobrança movidos pelo executado A. M., de nº [...] e de nº [...], em trâmite na 9ª e na 13ª Varas Cíveis do Foro Central de Porto Alegre, respectivamente, requerendo a penhora de eventuais créditos do devedor nesses autos. Argumentam que há uma execução fiscal de nº [...], que trâmite na 23ª Vara Federal de Porto Alegre, postulando a penhora de eventual valor que venha a ser objeto de penhora nesses autos, considerando a preferência do crédito trabalhista ao fiscal. Ressaltam que essas diligências são indeferidas pelo Julgador singular, o que impede a promoção de atos capazes de assegurar a efetiva entrega da tutela jurisdicional concedida, razão pela qual devem ser reformadas as decisões da origem. Ao exame.

A presente execução trabalhista é movida contra a executada A. M. Instaladora Elétrica Ltda. – ME e, diante do insucesso das diligências contra a empresa devedora, é deferido o redirecionamento da execução contra os sócios A. M. e M. L. M. (Id b8c2653 – Pág. 15). É deferida, também, a reunião de execuções contra a executada e seus sócios (Id c011984 – Pág. 1), sendo penhorado o imóvel de matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da 1ª Zona de Porto Alegre (Id 40dd159 – Pág. 17). É tentada a alienação judicial desse bem, mas é infrutífera, em razão da ausência de interessados. Diante da existência de hipoteca gravada na matrícula do referido imóvel, os exequentes postulam seja oficiado ao credor hipotecário, a fim de que informe se os pagamentos estão sendo efetuados nos prazos e, em caso negativo, se há ação de execução em andamento (Id ac7abd2 – Pág. 7). Em resposta, o credor hipotecário (Banco [...] S/A) informa que o saldo devedor do imóvel em questão ultrapassa um milhão e trezentos mil reais (Id 8c4cc30 – Pág. 1). O Juízo da origem, então, indefere os pleitos dos exequentes, sob o fundamento de que o executado A. M. tem um débito que ultrapassa um milhão de reais na instituição financeira e que o imóvel em tela já foi objeto de tentativa de alienação judicial no presente feito, sem interessados (Id 8c4cc30 – Pág. 2 – fl. 853).

Os exequentes informam que o referido imóvel foi objeto de arrematação no processo de nº [...], em tramite na 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, requerendo a penhora de remanescentes naquele feito. Postulam, ainda, a penhora de eventuais créditos dos devedores no processo de nº [...], em trâmite na 19ª Vara Cível do Foro Central de Porto Alegre, no qual são discutidas as cláusulas contratuais do contrato de hipoteca do imóvel, sendo possível que não remanesça dívida dos executados. Requerem, ainda, a penhora do apartamento de matrícula nº [...] e de eventuais créditos dos devedores nos processos de cobrança movidos pelo executado A. M. sob o nº [...] e o nº [...], que tramitam na 9ª e na 13ª Varas Cíveis do Foro Central de Porto Alegre, respectivamente. Por fim, indicam a execução fiscal de nº [...], em trâmite na 23ª Vara Federal de Porto Alegre, postulando a penhora de eventual valor que venha a ser objeto de penhora nesses autos (Id 46b5ef4 – Pág. 1), o que é indeferido pelo Juízo singular, nos seguintes termos (Id 339a606 – Pág. 6):

Mantenho o despacho de fl. 853, restando indeferidos os requerimentos apresentados pelo exequente à fl. 877.

Intime-se.

Frisa-se que, ao longo da execução trabalhista, são efetuadas inúmeras diligências com a finalidade de assegurar o pagamento dos créditos dos exequentes nas execuções reunidas contra os executados, as quais são infrutíferas. Diante disso, assiste parcial razão aos exequentes. Quanto ao pleito dos exequentes de penhora do apartamento de matrícula nº [...], do Registro de Imóveis da 1ª Zona de Porto Alegre, não prospera o apelo dos exequentes, uma vez que também há registro de hipoteca sobre o bem, desde o ano de 2002, não havendo notícia nos autos de quitação da dívida, haja vista os registros constantes da matrícula do Id 912bad6 – Pág. 1. Por certo que, assim como há um saldo devedor de mais de um milhão de reais com relação ao imóvel de matrícula nº [...], que é a garagem do apartamento, também a hipoteca do apartamento pode não ter sido quitada, a qual, inclusive, ainda consta na matrícula do bem. Em relação ao requerimento de penhora de remanescentes nos autos do processo de nº [...], em trâmite na 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, em razão da informação prestada pelos exequentes de que naquela ação houve a arrematação do imóvel de matrícula nº [...], também não vinga e pretensão recursal, pois, em consulta ao andamento daquele processo, verifica-se que não há saldo remanescente, tendo o Juiz daquele feito proferido despacho, em janeiro de 2020, determinando a notificação do autor para indicar meios de prosseguimento da execução, o que demonstra que há dívida pendente de pagamento. Igualmente, não prospera o pleito de penhora de eventuais créditos dos executados no processo de execução fiscal de nº [...], em trâmite na 23ª Vara Federal de Porto Alegre, ajuizado contra a empresa executada (Id 46b5ef4 – Pág. 27), uma vez que não há notícia de

bem penhorado naquele feito, muito menos de bens apresados superiores ao valor da dívida. Além disso, trata-se ação em que a empresa executada é ré, não se tratando de ação em que os executados estejam pleiteando direitos, como prevê a lei.

Já com relação à penhora de eventuais créditos do executado em outra ação, na qual pleiteia direito em juízo, ainda que sejam incertos ou insuficientes, constitui meio hábil para o prosseguimento da execução, cuja penhora deve ser averbada com destaque nos autos onde é postulado o direito e na presente ação, a fim de que seja efetivada nos bens que forem adjudicados ou que vierem a caber ao executado, nos termos do art. 860 do CPC, devendo prevalecer a possibilidade de satisfazer os débitos trabalhistas, ainda que de forma parcial, sendo esse entendimento majoritário desta Seção Especializada em Execução, conforme o excerto do julgado que se transcreve abaixo:

[...]

A penhora sobre remanescentes é figura não prevista expressamente em lei, mas largamente utilizada na Justiça do Trabalho, sendo uma espécie de penhora de crédito futuro e incerto. Tal constrição visa a atingir uma expectativa de crédito do devedor, gerada por eventual saldo de numerário em favor do executado, após a efetivação de leilão, com a satisfação integral dos débitos provenientes de outra ação ajuizada contra ele. Já a penhora no rosto dos autos está prevista no art. 860 do NCPC (art. 674, CPC de 73), o qual dispõe o seguinte:

Quando o direito estiver sendo pleiteado em juízo, a penhora que recair sobre ele será averbada, com destaque, nos autos pertinentes ao direito e na ação correspondente à penhora, a fim de que esta seja efetivada nos bens que forem adjudicados ou que vierem a caber ao executado.

Essas modalidades de penhora de créditos são compatíveis com o processo do trabalho, porquanto objetivam, em nome da celeridade e economia processuais, o aproveitamento de crédito da executada em outra ação, assegurando a efetividade da prestação jurisdicional. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, [...] AP, em 23/05/2017, Desembargadora Cleusa Regina Halfen – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda, Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Desembargadora Vania Mattos, Desembargadora Rejane Souza Pedra, Desembargadora Lucia Ehrenbrink, Desembargador João Batista de Matos Danda, Desembargador Manuel Cid Jardon)

Em relação aos processos de cobrança movidos pelo executado A. M. de nº [...] (Id 46b5ef4 – Pág. 31) e de nº [...] (Id 46b5ef4 – Pág. 30), que tramitam na 9ª e na 13ª Varas Cíveis do Foro Central de Porto Alegre, respectivamente, deve ser deferida a penhora de eventuais créditos dos executados, a fim de resguardar a satisfação dos haveres dos exequentes. Da mesma forma, possível a penhora de remanescentes no processo de nº [...], em tramitação na 19ª Vara Cível do Foro Central de Porto Alegre, movido pelo Banco [...] contra os executados, para a execução da hipoteca do imóvel de matrícula nº [...] do Registro de Imóveis da 1ª Zona de Porto Alegre, uma vez que foi determinado naquele feito, em razão da revisão das cláusulas contratuais, a possibilidade de compensação e restituição de valores no caso de haver saldo (Id 46b5ef4 – Pág. 7).

Diante do exposto, dá-se parcial provimento ao agravo de petição dos exequentes, para determinar que sejam penhorados eventuais créditos dos executados nos processos de nº [...] e de nº [...], em trâmite na 9ª e na 13ª Varas Cíveis do Foro Central de Porto Alegre, respectivamente; e no processo de nº [...], em trâmite na 19ª Vara Cível do Foro Central de Porto Alegre.

[...]

Processo n. 0078000-19.2005.5.04.0352 AP

Cleusa Regina Halfen – Desembargadora-Relatora

Publicação em 24/07/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020802-84.2014.5.04.0521 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. *A fluência do prazo prescricional intercorrente tem início quando a parte exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução (§ 1º do art. 11-A da CLT). Assim, o pronunciamento da prescrição depende de ordem expressa do juiz para que o exequente pratique determinado ato para impulsionar a execução e que este se mantenha inerte, sendo esta a hipótese dos autos. Agravo de petição não provido.*

[...]

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

A decisão agravada está assim fundamentada (ID. 5C15630 – Pág. 1):

Vistos, etc.

Diante do silêncio da exequente desde 29-01-2018, devidamente intimada a se manifestar, e a penalidade prevista no art. 11-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, DECLARO a PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE, a teor do art. 11-A da CLT e, por sentença, EXTINGO A PRESENTE EXECUÇÃO na forma do art. 924, inciso V, e art. 925 do CPC, como autoriza o art. 769 da CLT.

Intimem-se as partes para ciência, no prazo legal.

Decorrido o prazo recursal, no silêncio, excluam-se os executados da SERASA (id 58c3911) e do BNDT.

Após, remetam-se os autos ao arquivo definitivo.

A exequente recorre.

Sustenta que jamais renunciou ao crédito trabalhista, vez que não pode ser considerada válida renúncia tácita. Refere que não se pode prestigiar o devedor em detrimento da exequente, devendo se ter por base os princípios da razoabilidade e da segurança jurídica com a observância da sumula 114 do TST. Acrescenta que, em face da execução trabalhista comportar o impulso oficial (art. 878, CLT), e pelo fato de existir a coisa julgada material, com potencial para surtir plenamente os seus efeitos jurídicos (artigo 5º, XXXVI, da CF, c/c o art. 502 do CPC), o presente feito não comporta a prescrição intercorrente. Pugna pela reforma da decisão, com retorno dos autos à origem para o prosseguimento da execução.

Ao exame.

No caso em exame, observo que, no dia 07 de dezembro de 2017, o Juízo da execução determinou a intimação da exequente para *“ciência e para que, no prazo de 10 dias, requeira o que entender de direito, nos termos do art. 878 da CLT, sob pena de arquivamento do processo com dívida e o início da contagem do prazo bienal para a prescrição intercorrente, nos termos do art. 11-A e §1º da CLT”* (ID. 4edd908).

A exequente foi intimada (ID. afde323); contudo, se manteve inerte.

Assim, em 08 de fevereiro de 2018, o Juízo da execução proferiu o seguinte despacho:

Vistos, etc.

Tendo em vista o silêncio do autor diante da notificação id afde323 e a penalidade prevista no art. 11-A e §1º da CLT, anote a Secretaria o início da contagem do prazo bienal para a prescrição intercorrente, a partir de 29/01/2018, apenas em relação aos créditos do reclamante.

Prossiga-se à execução em relação aos demais débitos (honorários periciais, INSS e custas), por inteligência do art. 876, parágrafo único, e do art. 878, ambos da CLT.

Intimem-se os demais credores (União-INSS e perito contador) para falar sobre o prosseguimento da execução, em 10 dias. Então, voltem conclusos.

O que se observa, portanto, é que a contagem da prescrição intercorrente teve início já na vigência da Lei nº 13.467/2017 (vigente a partir de 11/11/2017).

E, nos termos do § 1º do art. 11-A da CLT, “a fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução”.

Isso significa que para que a prescrição seja pronunciada, se faz necessária uma ordem expressa do juiz para que a parte exequente pratique determinado ato para impulsionar a execução e que este se mantenha inerte, o que, como visto, ocorreu no caso em apreço.

Esse, aliás, é o entendimento contido no art. 2º da IN n. 41 do TST, in verbis: “O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o §1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017).”

Por fim, ressalto que o art. 878 da CLT também sofreu alteração com entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, não sendo mais a execução trabalhista regida por impulso oficial, mas sim, promovida pelas partes.

Logó, correta a decisão agravada.

Nego provimento ao agravo de petição da exequente.

Processo n. 0020802-84.2014.5.04.0521 AP

João Batista de Matos Danda – Desembargador-Relator

Publicação em 14/07/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0021337-20.2016.5.04.0302 AP

EMENTA: REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. A pessoa jurídica não pode servir de escudo para o inadimplemento de crédito exequendo, sendo a desconSIDERAÇÃO DA personalidade jurídica inversa a solução para assegurar a satisfação final do crédito.

[...]

AGRAVO DE PETIÇÃO DOS EXECUTADOS M. A. H. E [...] – SERVIÇOS CONTÁBEIS LTDA. – ME.

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA.

Alegam os agravantes que não foram apresentados quaisquer fundamentos jurídicos que justificassem a desconsideração inversa da personalidade jurídica, referindo se tratar de pedido inapto, por não preencher os pressupostos exigidos pelo § 1º do artigo 133 e pelo § 4º do artigo 134, ambos do CPC. Dizem que não houve o redirecionamento da execução em face do sócio M. A. H., sendo que é requisito da desconsideração a ausência de patrimônio em nome do executado pessoa física, seja para configurar a confusão patrimonial, seja para demonstrar que a personalidade jurídica é óbice ao cumprimento da obrigação trabalhista. Sustentam que sem a prova da confusão patrimonial entre a pessoa do sócio M. e a empresa [...] Serviços não há como se pretender o conhecimento do pedido de desconsideração inversa. Requerem portanto a reforma da decisão para que seja julgado improcedente o pedido de desconsideração inversa da personalidade jurídica.

A sentença assim dispõe (id. 1180578 – Pág. 1):

Sem mais delongas e com fundamento na Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica (art. 28 do CDC), face ao notório estado de insolvência, acolho o incidente de desconsideração e redireciono a execução em face de [...] Serviços Contábeis Ltda e seu sócio M. A. H.

Aprecia-se.

A desconsideração da personalidade jurídica está regulamentada expressamente no art. 50 do Código Civil, no art. 28 do Código de Defesa do Consumidor e no art. 4º da Lei nº 9.605/1998.

Esse instituto foi criado porquanto, muitas vezes, os sócios das empresas utilizam-se da pessoa jurídica para blindar o seu patrimônio como pessoa física e não responder por dívidas. Dessa forma, cumpridos os requisitos para a desconsideração, chega-se ao patrimônio dos sócios que não podem se utilizar de empresa para se escusar do pagamento das suas obrigações.

Nessa linha, a fim de se concretizar a desconsideração da personalidade jurídica, na doutrina, existem duas correntes: a teoria maior (ou teoria subjetiva) e a teoria menor (ou teoria objetiva).

A teoria maior encontra-se prevista no artigo 50 do Código Civil e estabelece dois requisitos para a desconsideração da personalidade jurídica: a) prova do descumprimento da obrigação ou comprovação da insolvência; e b) existência de fraude ou abuso de direito.

A teoria menor, por sua vez, cuja previsão se encontra no artigo 28 do CDC e no artigo 4º da Lei nº 9.605/1998, apenas exige que se comprove a insolvência ou o descumprimento de uma obrigação, para que a personalidade jurídica seja desconsiderada.

Aplica-se no Processo do Trabalho a teoria menor porque o primado do Direito do Trabalho é a proteção do hipossuficiente trabalhador cujo crédito advindo do título executivo judicial trabalhista possui natureza alimentícia.

Portanto, não há necessidade de prova da fraude ou abuso de poder, bastando apenas o descumprimento de uma obrigação ou insolvência, que, no caso, se configura por existirem sentenças trabalhistas transitadas em julgado que simplesmente não podiam ser cumpridas por ausência de qualquer tipo de patrimônio hábil em nome dos executados a responder pela dívida.

Tendo em vista as inúmeras formas que os sócios encontram de se escusar do pagamento de suas obrigações, surgiu na doutrina a teoria da desconsideração inversa da personalidade jurídica que Fábio Ulhoa Coelho (in Curso de direito comercial, v. 2, 13ª edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2009, fls. 47-8) descreve como sendo o “*afastamento da autonomia patrimonial da pessoa jurídica para responsabilizar a sociedade por obrigação do sócio.*” Em outras palavras, esclarece que é invertida porque se ataca o patrimônio da pessoa jurídica por obrigação do seu sócio, sendo diferente da desconsideração da personalidade propriamente dita que ataca o patrimônio do sócio por obrigação da pessoa jurídica.

Menciona ainda, o referido doutrinador, que a desconsideração inversa visa coibir o desvio de bens. O devedor transfere seus bens para uma pessoa jurídica sobre a qual detém poder absoluto, e, dessa forma, continua a usufruí-los, embora não sejam de sua propriedade, mas sim da pessoa jurídica controlada. Nessa linha, o sócio impede que os seus credores o responsabilizem executando tais bens.

Cabe mencionar ainda que os civilistas, através do Enunciado nº 283 da IV Jornada de Direito Civil, afirmam ser perfeitamente cabível a desconsideração da personalidade jurídica inversa, a fim de se alcançar os bens do sócio que se utilizou da pessoa jurídica para “*ocultar ou desviar bens pessoais, com prejuízo a terceiros*”.

Da interpretação, portanto, dos artigos 50 do CC, 4º da Lei nº 9.605/1998 e 28 do CDC, bem como dos ensinamentos da doutrina supramencionada, conclui-se que é plenamente aplicável ao Processo do Trabalho a desconsideração inversa da personalidade jurídica, alcançando-se bens da sociedade em razão de dívidas contraídas pelo sócio controlador.

Ademais, o art. 133, § 2º, do CPC positivou expressamente a desconsideração inversa da personalidade jurídica.

No caso dos autos, verifica-se que a presente ação foi ajuizada por N. M. L. G. em face de Transportadora H. Ltda. e N. Transportes de Cargas e Containers e versa em torno de R\$ 6.393,23, atualizada até abril de 2019 (certidão do id. 18A52eb – Pág. 1).

O reclamante e a primeira reclamada celebraram acordo, que restou descumprido, ficando a segunda ré (N. Transportes) responsável de forma subsidiária (ata de audiência do id. 1B968d7 – Pág. 1).

O executado M. A. H. foi incluído no polo passivo, pois é sócio da empresa executada Transportadora H. (consulta realizada via convênio JUCIS – id. 5Db9603 – Pág. 1).

Frustradas as diligências executórias em face do sócio executado, foi determinada a citação da reclamada subsidiária (N. TRANSPORTE DE CARGAS E CONTEINERES LTDA.), que também não adimpliu com a execução.

Diante disso, foi deferida a consulta via Sistema Bacen CCS em nome dos executados, conforme requerido pelo autor, na qual se constatou que o sócio executado M. A. H. é o responsável da empresa [...] – SERVICOS CONTABEIS LTDA. – ME, ora agravante (id. A922940 – Pág. 3).

Em razão disso, foi deferida a desconsideração da personalidade jurídica, com a inclusão da empresa ora agravante no polo passivo, bem como o sócio executado (id. 1180578 – Pág. 1).

Conforme documento do id. 471Aae4 – Pág. 1, verifica-se que de fato M. A. H. é o sócio da empresa [...] – SERVICOS CONTABEIS LTDA. – ME. Diante disso, percebe-se que o executado insolvente incorporou o seu patrimônio a outra sociedade empresária, prejudicando, portanto, o credor, caso em que se autoriza a execução do patrimônio da empresa a fim de que esta responda pela obrigação do sócio.

Veja-se que estão presentes os elementos autorizadores da desconsideração inversa da personalidade jurídica. Inexistem bens do devedor principal para soldar o inadimplemento e existe empresa de propriedade do executado, possivelmente com bens passíveis de penhora.

Nessa linha, a pessoa jurídica não pode servir de escudo para o inadimplemento de crédito exequendo, sendo a desconsideração da personalidade jurídica inversa a solução para assegurar a satisfação final do crédito.

Desse modo, consigna-se que, ao contrário do referido pelos agravantes, foram atendidos os pressupostos legais para a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica dos executados.

Portanto, diante de todo o conjunto probatório, não merece reforma a decisão de origem que redirecionou a execução em face dos agravantes

Ante ao exposto, nega-se provimento ao agravo de petição dos executados M. A. H. E [...] – SERVICOS CONTABEIS LTDA. – ME.

Processo n. 0021337-20.2016.5.04.0302 AP
Lucia Ehrenbrink – Desembargadora-Relatora
Publicação em 22/08/2020 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0021209-09.2017.5.04.0029 ROT

EMENTA: REGIME COMPENSATÓRIO SEMANAL. INVALIDADE. O entendimento de que a compensação semanal de horários é mais favorável ao trabalhador pressupõe que a compensação proporcionará ao trabalhador mais tempo de descanso, lazer e convívio familiar. A prestação habitual de horas extras impede o atingimento desses objetivos, gerando a invalidade do regime e o direito ao pagamento do adicional de horas extras sobre as horas destinadas à compensação.

[...]

1.2. Regime compensatório

Os registros de horário carreados aos autos demonstram que o reclamante esteve sujeito a regime compensatório semanal em toda a contratualidade.

Acl. 3ª do contrato de trabalho firmado entre as partes (ID. C499a3e – Pág. 3) previa que o autor trabalharia de segunda a sexta-feira, com compensação dos sábados.

As normas coletivas aplicáveis ao caso não dispõem sobre o regime compensatório semanal, tratando apenas do banco de horas, a exemplo da cl. 45ª da CCT 2014/2016 (ID. 8538dbb – Pág. 10).

No entendimento desta Turma, a implantação de regime compensatório semanal depende de ajuste coletivo, nos termos do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, não sendo suficiente acordo individual firmado entre as partes. Por essa razão, o regime compensatório semanal adotado em toda a contratualidade se apresenta inválido.

Além disso, como já mencionado, o reclamante prestava horas extras com habitualidade, inclusive nos sábados destinados à compensação, o que frustra o escopo do sistema de compensação semanal, que é justamente o de permitir um maior período de repouso ao trabalhador em contrapartida ao acréscimo à jornada normal nos demais dias. Como exemplos, cito os sábados dos dias 12, 19 e 26/12/2015 (ID. 897b7a0 – Pág. 1-2). Ainda, os recibos de salário (ID. 70dc7db e ss) denotam que a prestação de horas extras era habitual, o que também não é compatível com o regime compensatório praticado, porque era excedida a carga horária legal semanal de 44 horas.

Incide ao caso o disposto no item IV da Súmula 85 do TST:

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

(ex-OJ nº 220 da SBDI-1 – inserida em 20.06.2001)

Não bastasse, o reclamante laborava em condições insalubres em grau máximo, como exposto em tópico precedente. Estando cancelada a Súmula 349 do TST, a validade do regime compensatório nesta condição exigia o atendimento das disposições do art. 60 da CLT, isto é, a autorização da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, o que não restou demonstrado nos autos.

Nesse sentido o item VI da Súmula 85 do TST: “*Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.*”. E também a Súmula 67 deste TRT: “*É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT*”.

Registro que a reclamada suscitou a existência de regime compensatório semanal como fato impeditivo do direito às horas extras postuladas pelo reclamante, de modo que o exame da validade de tal sistema é medida que se impõe, estando dentro dos limites da lide.

A invalidade do regime de compensação praticado torna devido o pagamento do adicional de horas extras em relação às horas excedentes do limite diário legal e destinadas ao regime, assim consideradas as excedentes da 8ª hora diária até a 44ª hora semanal, bem como o pagamento de horas extras (hora mais adicional) às excedentes da 44ª hora semanal, nos termos do item IV da Súmula 85 do TST, observado o adicional legal ou normativo (o mais benéfico).

[...]

Processo n. 0021209-09.2017.5.04.0029 ROT
Maria Helena Lisot – Desembargadora-Relatora
Publicação em 15/09/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0021528-32.2016.5.04.0022 ROT

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. O exame da natureza do

vínculo jurídico mantido entre as partes exige análise dos elementos contidos no feito, à luz dos requisitos expostos nos arts. 2º e 3º da CLT para a caracterização da relação de emprego, quais sejam, o trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Na hipótese dos autos, houve contrato de representação comercial entre sociedade empresária da qual o reclamante é sócio e a demandada, sem subordinação do autor à reclamada, razão pela qual não se reconhece o vínculo de emprego. Recurso ordinário do reclamante não provido.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO – VERBAS RESCISÓRIAS.

O reclamante se insurge acerca do não reconhecimento de relação de emprego entre as partes. Alega que foi contratado pela reclamada em 02-08-1999 para exercer a função de vendedor na condição de empregado, uma vez que a relação revestiu-se dos caracteres insculpidos nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo que a reclamada nunca assinou sua CTPS e nunca pagou as demais vantagens inerentes ao contrato de trabalho, como férias, gratificação natalina, depósitos do FGTS. Afirma que sempre foi subordinado à recorrida, que jamais agiu com autonomia, que nunca houve a livre iniciativa que caracteriza a gestão empresarial. De forma subsidiária, requer o pagamento da indenização do artigo 27, alínea j, da Lei nº. 8.420/1992.

Ao exame.

Com efeito, a relação de trabalho entre as partes é incontroversa, haja vista que admitida pela reclamada a existência de contrato de representação comercial, situando-se a divergência apenas em torno da sua natureza jurídica.

A reclamada, ao alegar que o reclamante manteve relação contratual de representante comercial, através da empresa da qual ele é sócio, atraiu para si o ônus probatório desse fato impeditivo do reconhecimento do vínculo de emprego. A mera afirmação de que não ocorrem no caso os elementos previstos pelos artigos 2º e 3º da CLT não elide, de pronto, o direito do autor. No direito do trabalho, relevam os fatos e não a forma, pelo princípio da primazia da realidade. Os elementos que caracterizam a relação de emprego devem ser vistos no plano dos fatos, de modo que a prova documental, cotejada com os demais elementos de prova, não pode suplantiar a convicção que emana do contexto probatório.

É necessário, portanto, que se verifique se ocorrem, na incontroversa prestação de serviços do autor, os elementos da personalidade, da onerosidade, da continuidade e da subordinação, majoritariamente aceitos pela doutrina como caracterizadores do vínculo de emprego.

O contrato jurídico de emprego, não obstante comumente seja confundido com o de representação comercial, apresenta diferenças. O representante comercial não é empregado da empresa representada, embora sua atividade, frente àquela se apresente em caráter permanente. Pode afigurar-se sob a espécie de vendedor autônomo, de modo mais rudimentar e sem qualquer organização a sustentar-lhe o desenvolvimento, o qual age em estilo artesanal e com correspondência do pequeno comerciante ou empresário, ou sob a forma empresarial, esta destinada à produção de serviços e à circulação de mercadorias.

Diz o art. 1º da Lei nº 4886/65, que regula as relações do Representante Comercial:

Exerce representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha em caráter não eventual, por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando, ou não, atos relacionados com a execução dos negócios.

Por seu turno, o art. 3º da CLT dispõe:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Com base nos dispositivos supracitados, são elementos de distinção do instituto da representação comercial e empregado vendedor: a) tanto a pessoa jurídica como a física podem ser contratadas para exercer a representação comercial autônoma; b) a prestação dos serviços pelo representante pode ser feita pessoalmente ou por intermédio de terceiros; c) na representação a pessoa, física ou jurídica, assume o risco da atividade; d) na representação, o representante determina a própria prestação dos serviços ou a dos seus auxiliares, em conformidade com as instruções emanadas do representado.

Maurício Godinho Delgado, quanto à subordinação, assim se manifesta:

“é elemento de mais difícil aferição no plano concreto desse tipo de relação entre as partes. Ela 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 [...] inexistindo essa contínua, repetida e intensa ação do tomador sobre o obreiro, fica-se diante da figura regulada pela Lei Comercial 4886/65 e Código Civil de 2002”.

Sob o aspecto formal, o representante deve ser registrado nos Conselhos Regionais dos Representantes Comerciais. Não pode ser representante autônomo aquele que não pode comerciar, o falido, o condenado por crime infamante, e o que sofreu pena de cancelamento de registro. Não é obrigatória a forma escrita nem a remuneração à base de comissões.

Finalmente, como sempre ocorre quando se está comparando a relação de emprego com outra, o representante comercial distingue-se do empregado precipuamente pelo elemento subordinação. Temos, como elementos de certeza da subordinação jurídica, com relação ao empregado, o fato de que este coloca à disposição da empresa a energia de trabalho durante certo lapso de tempo, diário, semanal ou mensal, com o correspondente controle, obrigação de comparecimento pessoal à empresa, diário, semanal ou mensalmente, devendo obediência a métodos de venda e fixação de períodos de viagem, além do recebimento de instruções sobre o aproveitamento da zona de vendas e observância ao regulamento da empresa.

Sob esse viés, na audiência de Id eb095fa, a testemunha do reclamante, R. F. C., relatou que:

“a vendedora chamada A. optou por trabalhar fora da empresa, mas que sabe que esta trabalhava com outras atividades, além das vendas da empresa; que não sabe informar se o reclamante possuía outras empresas; que não tem conhecimento de que o reclamante tem uma empresa de exportação de cachaça; que sabe que o reclamante teve a ideia de vender produtos do Brasil para a época da Copa, mas que não sabe se efetivamente isso se realizou; que não tem conhecimento se o reclamante seria produtor cultural; que só tem conhecimento das atividades realizadas pelo reclamante dentro da empresa; que em uma das feiras o reclamante expôs bonecos decorativos, que acredita ser de um dos clientes do reclamante; que o depoente visitou este estande; que não sabe informar se o reclamante vendeu produtos neste estande; que o depoente comunicava suas faltas no caso de doença ou por ir visitar algum cliente, mas não precisava apresentar atestados; que os únicos períodos em que tirava alguns dias era entre Natal e Ano Novo e no carnaval, pois o escritório estava fechado; que em uma ou duas feiras, o cunhado do reclamante ajudou nos contratos de renovações; que a reclamada

pagava cachê a estes ajudantes. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.” (grifamos)

Do depoimento transcrito, extraio que o labor prestado pelo reclamante não se deu sob a égide da CLT. Resta inequívoca a liberdade no comparecimento à empresa e nos dias de afastamento prolongados da empresa. Não há elementos que comprovem exclusividade, pelo contrário. Fica evidenciada a autonomia dos representantes em realizar negócios com terceiros e em atividades diversas fora da empresa.

O depoimento demonstra, ainda, a flexibilidade acerca do requisito da pessoalidade, quando a testemunha relata que em algumas oportunidades o cunhado do reclamante ajudou nos contratos de renovações e que a reclamada pagava cachê para estes ajudantes.

A primeira testemunha da reclamada, L. Â. B. D., afirmou por sua vez que:

“não é obrigatória a presença dos vendedores na reclamada; que não necessariamente tem que comparecer na reclamada todos os dias; que o depoente tirava férias duas vezes por ano, um período no acima, verão e um período na metade do ano; que é possível trabalhar em casa e há dois vendedores que trabalham nesta modalidade; que o reclamante tinha outras atividades, além do trabalho na reclamada; que o reclamante era também produtor cultural e tinha uma empresa que fazia alegorias para festas e comemorações de empresas e cidades; que o reclamante não comparecia todos os dias na reclamada; que compareciam na empresa para usarem o espaço físico e usufruir o serviço telefônico e internet; que o reclamante se afastava da empresa por um período “sabático”, geralmente em outubro – novembro;”

As declarações trazem o conhecimento de exploração de outras atividades pelo autor e a prova documental corrobora com os depoimentos prestados. O documento de Id. 7609f25 demonstra a existência de empresa constituída pelo autor desde 02-04-2004, logo não se confirma a alegação do reclamante de que a constituição da sua empresa tenha decorrido de imposição da reclamada para dissimular a alegada relação de emprego entre as partes a partir de 2010, como afirmado na inicial. Encontram-se nos autos, ainda, documentos que comprovam esse envolvimento do reclamante em outras atividades. Cita-se a existência de outra empresa constituída pelo autor desde 05-10-2000, voltada ao comércio varejista de outros tipos de produtos (Ids. fb9bef0, 656f1c7), bem como o cadastro do reclamante como produtor cultural (Id. 3a5acbf).

Analisando as notas fiscais emitidas pelo reclamante, observa-se períodos sem a realização de qualquer venda. Por exemplo, de janeiro a abril

de 2011, de maio a outubro de 2012, de janeiro a junho de 2013, entre outros. Tais documentos vão ao encontro dos relatos acerca de não haver controle e fiscalização das jornadas de trabalho e evidenciam que era do próprio demandante o risco do negócio por ele praticado. É possível concluir, portanto, que o reclamante arcava com os custos da representação, não havendo auxílio ou subsídio concreto da reclamada, o que o caracteriza como empreendedor, e não como empregado. Resta comprovado assim, que o grau de subordinação do reclamante à empresa ré estava dentro dos limites normais da representação comercial, sendo evidente que o representante comercial deve observar algumas diretivas da empresa que representa.

Ainda, o simples fato de a reclamada fornecer ao reclamante linhas telefônicas, salas, cartão de visita da empresa, e-mail e participação em reuniões também não caracterizam relação de emprego. Apenas consignam a organização entre a empresa e o grupo de representantes, pois não configuram qualquer ingerência ou penalidade pelo não cumprimento de alguma meta ou padrão sugerido.

Nesse norte, a prova produzida no processo é suficiente a afastar o alegado vínculo empregatício do reclamante com a demandada.

A propósito, já decidiu este TRT em face da mesma ré, *in verbis*:

VÍNCULO DE EMPREGO. Não evidenciada a existência dos elementos caracterizadores previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, inviável o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, [...] RO, em 19/12/2018, Desembargadora Rejane Souza Pedra)

VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTANTE COMERCIAL. A prova dos autos evidencia que a relação havida entre as partes se deu nos moldes da representação comercial, regulada pela Lei 4.886/65, inexistindo vínculo empregatício. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] RO, em 22/11/2018, Desembargador Fabiano Holz Beserra)

RECURSO DO RECLAMANTE. DA RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES. A prova produzida nos autos deixa claro que a relação existente entre as partes decorreu do trabalho autônomo prestado pelo autor, como representante comercial, regido, portanto, pela Lei nº 4.886/95. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...], em 14/07/2016, Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira)

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário do reclamante, restando prejudicada a análise quanto aos pedidos decorrentes do reconhecimento de vínculo de emprego.

[...]

Processo n. 0021528-32.2016.5.04.0022 ROT
Ana Luiza Heineck Kruse – Desembargadora-Relatora
Publicação em 15/12/2020 – 4ª Turma

Processo n. 0021376-47.2016.5.04.0001 ROT

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. CORRETOR DE IMÓVEIS. EXISTÊNCIA. *Hipótese em que não demonstrada a autonomia na prestação dos serviços e atendidos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, deve ser reconhecida a relação de emprego vindicada.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETOR DE IMÓVEIS

O recorrente insurge-se contra o não reconhecimento do vínculo de emprego. Argumenta que o contrato de associação firmado com a reclamada é nulo, tendo em vista que não observa os requisitos formais previstos nos §§2º e 3º do art. 6º da Lei nº 6.530/78. Diz que as provas juntadas aos autos demonstram a presença dos requisitos da relação de emprego. Alega que recebia ordens, estava sujeito a punições, era remunerado mediante comissões e executava o serviço nos termos estipulados pela recorrida. Requer a reforma da sentença a fim de que o vínculo seja reconhecido e a reclamada seja condenada aos pagamentos das verbas pleiteadas na petição inicial. Alternativamente, pugna pelo retorno dos autos ao juízo de origem para julgamento de tais pedidos.

Analiso.

Inicialmente, friso que o pedido relativo à nulidade do contrato de associação firmado entre as partes é inovatório, razão pela qual não será objeto de análise em observância aos limites da lide, salvo em relação à data trazida na defesa.

Para o reconhecimento da existência do vínculo jurídico de emprego é necessário que se verifiquem as condições previstas nos artigos 2º e 3º da CLT, prevalecendo, em respeito ao princípio da primazia da realidade, o fato sobre a forma.

Neste aspecto, não obstante a Lei nº 6.350/78 regulamente a profissão de corretor de imóveis autônomo, nada impede o reconhecimento do vínculo mencionado, desde que os requisitos legais previstos na CLT sejam preenchidos.

No caso, o autor alegou ter sido empregado da recorrida no período de junho de 2007 a dezembro de 2016, exercendo a função de corretor de imóveis e de gerente (ID. 6e28d90).

A reclamada, em contestação, confirmou a prestação dos serviços por parte do reclamante, no período de 10.04.2013 a 16.12.2015. Disse, porém, que o trabalho ocorreu de forma autônoma (ID. 17c7f7f).

O fato de a ré ter admitido a prestação do serviço de forma autônoma, atraiu a si o ônus de comprovar o fato impeditivo do direito do autor (art. 818, II, da CLT). Considero, todavia, que a tese de defesa não foi satisfatoriamente comprovada nos autos.

As testemunhas da reclamada, ouvidas em depoimentos produzidos em outros feitos (processos n° [...] e n° [...]), indicados como prova emprestada, pouco esclareceram acerca das atividades do reclamante no que pertine à autonomia deste. Destaco a testemunha F., que aponta a forma de pagamento direto pelos clientes para ele próprio, mas não indica a forma de pagamento ao autor. A testemunha M. confirma alguns aspectos da subordinação referidos pela testemunha C., do autor, ouvida nos presentes autos, inclusive sobre forma de pagamento centralizada em SP pelo sistema “A.”; aponta a obrigatoriedade de comparecimento a reuniões e esclarece que ela mesma fazia o controle da jornada dos gerentes e corretores três vezes por dia, às 09, às 14 e às 19 horas, se algum não estivesse presente, informava o nome grifado no relatório; disse haver exigência de vestimenta que, para os homens, era terno. Indica que, quem não respeitava tal exigência, “era convidado a se retirar da empresa”.

Sobre a testemunha C. M. S., faço algumas considerações. A ré traz, em contrarrazões, veemente observação de que praticou falso testemunho em outro feito. Entretanto, não contraditou a referida testemunha na presente ação, quando prestou compromisso e houve o encerramento da instrução. Além disso, o depoimento de C. é absolutamente compatível com o prestado pela testemunha M. ouvida no processo n° [...], que serviu de prova emprestada ao presente.

A testemunha C. referiu (ID. 2Ba27dd):

*“que trabalhou na reclamada de dezembro de 2010 a junho/julho de 2016, inicialmente como corretor, sendo promovido em 2013 a gerente; que conheceu o reclamante na reclamada e quando o depoente entrou ele era gerente, tendo conhecido o reclamante num treinamento ministrado pelo reclamante de um empreendimento; [...] **que havia uma recepcionista que conferia as chegadas e saídas, inclusive do intervalo e havia uma assessora da diretoria (M., de apelido M.) que conferia, 03 vezes por dia, a presença dos gerentes e corretores nas bancadas; [...] que cada gerente tinha uma bancada com computadores com internet e telefone; que havia um cadastro de clientes no sistema e este era passado para os corretores; que havia e-mail funcional; que o reclamante tinha e-mail funcional; que havia exigência de vestimenta, sendo obrigatório***

o uso de terno e gravata; que se viessem sem esta vestimenta, tinham que ir embora e voltar com a roupa adequada, havendo uma pessoa que fiscalizava (A.); [...] que o reclamante, como gerente, tinha uma equipe de uns 12 corretores e fazia a gestão destes, auxiliando nas vendas e em demais procedimentos; que o reclamante era subordinado ao diretor C.; que também havia outros diretores na reclamada, a quem eram subordinados; que todos mês havia metas de vendas, também para os gerentes; que o depoente poderia fazer atividade particular, desde que com autorização do diretor; [...] que no início da semana, sempre havia reunião da diretoria geral com os gerentes e durante a semana havia reuniões entre o diretor e o gerente, entre gerentes e corretores, etc; que as reuniões eram obrigatórias; que houve época em que se atrasassem na reunião, tinham que pagar uma multa de R\$ 50,00; que se faltassem duas ou três reuniões, eram desligados; que a comissão do gerente era de 0,5 a 1% da venda da equipe; que o gerente também poderia ter vendas próprias e a comissão era entre 1,5 a 2%, nesse caso; que o nome do reclamante só aparecia na nota se a venda tivesse sido feita por ele próprio; que se a venda fosse de um corretor da equipe, o nome do reclamante não aparecia na nota; que o cliente não poderia pagar a comissão para o gerente ou corretor, pagando para a empresa e esta pagava o corretor ou o gerente; [...] que cada gerente enviava um corretor para fazer o plantão no empreendimento, conforme meritocracia e escala; que se o corretor escalado não pudesse, o gerente tinha que colocar outra pessoa. Nada mais disse nem foi perguntado.”

(original sem grifo).

A prova oral demonstra que a demandada controlava a jornada, fiscalizava os serviços prestados, utilizava medidas disciplinares, orientava as atividades, estabelecia metas, supervisionava as vendas, ou seja, exercia poderes inerentes à condição de empregador. Tais fatores caracterizam a subordinação do empregado.

No que se refere à onerosidade, é notório o pagamento de comissões ao autor. Ressalto, inclusive, que tais valores foram ameaçados de bloqueio pela reclamada (ID. 2556D5a – pág. 1), o que demonstra que as mesmas não eram pagas diretamente pelo comprador/vendedor do imóvel.

Quanto à prova documental, os *e-mails* anexados revelam que a prestação do serviço se dava de forma habitual. Além disso, a recorrida controlava a jornada de trabalho e aplicava punição no caso de ausência em convenções (ID. 8961d42/ ID. 4fb1a7d/ ID. 3eef809).

Os autos de infração exarados pelo Ministério Público do Trabalho (p.ex. ID. 5d0b079) também descrevem a prática de contratação de profissionais de forma autônoma, quando, na verdade, se encontravam preenchidos os elementos da relação de emprego.

Diante dos fatos narrados, inexistindo autonomia nos serviços prestados e estando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, é cabível o reconhecimento da relação empregatícia vindicada, porém, no período de 10.04.2013, data incontroversa em que o autor teria firmado contrato de associação, admitido pela defesa, até 16.12.2015, data limite admitida como de prestação de serviço, embora com tipificação de autônomo pela ré.

Ante o reconhecimento do vínculo de emprego no período de 10.04.2013 a 16.12.2015 e o ajuizamento da ação em 2016 não há prescrição a ser declarada.

A fim de evitar a supressão de instância e não incorrer em violação ao princípio do duplo grau de jurisdição, determino o retorno dos autos à primeira instância para a apreciação e julgamento dos demais pedidos.

Dou provimento parcial ao recurso para declarar a existência da relação de emprego postulada e determinar o retorno dos autos à instância de origem para análise e julgamento dos demais pedidos.

EMILIO PAPALEO ZIN

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA DENISE PACHECO:

VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETOR DE IMÓVEIS

Acompanho o voto do eminente Relator em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Registro que no julgamento do proc. nº [...], movido contra a mesma reclamada, tive a oportunidade de apreciar a prova oral aqui também utilizada como ‘prova emprestada’, concluindo, na condição de relatora, que exsurgia evidenciada a sistemática de total controle da prestação laboral dos trabalhadores, por parte da empresa, tanto em relação aos corretores como em relação aos gerentes, a configurar o alegado vínculo de emprego. Naquele julgado invoquei, ainda, precedente da Turma, relatado pelo Des. Emílio Papaléo Zin (proc. nº [...]), do qual deriva parte da prova emprestada utilizada nestes autos, no qual a Turma manteve o reconhecimento de vínculo empregatício de dita “corretora autônoma” da reclamada.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR EMÍLIO PAPALÉO ZIN (RELATOR)

DESEMBARGADORA DENISE PACHECO

DESEMBARGADOR WILSON CARVALHO DIAS

Processo n. 0021376-47.2016.5.04.0001 ROT

Processo n. 0020050-94.2017.5.04.0008 ROT

EMENTA: SEGURANÇA DE ESTABELECIMENTO QUE EXPLORA ATIVIDADE JOGO DE BINGO. RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. *A ilicitude da atividade da empresa não impede o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador que presta serviços que também são comuns em atividades lícitas, como segurança, faxineiros e garçons.*

[...]

MÉRITO.

VÍNCULO DE EMPREGO.

Não se conforma o reclamante com o indeferimento do vínculo de emprego pretendido na inicial. Refere que foi contratado pelos reclamados para trabalhar no estabelecimento “Bingo R.” no dia 01/09/2014 como empregado subordinado, cumprindo jornada de trabalho por eles determinado e seguindo as suas ordens, bem como prestando serviço pessoalmente de maneira habitual e mediante subordinação, sem, contudo, ter sido anotada a sua CTPS e sendo demitido em 16/01/16. Nesse sentido, argumenta que as reclamadas não impugnam o período alegado, as atividades exercidas e tampouco a carga horária descrita na inicial, o que atrai “a pena de presunção de veracidade dos fatos alegados”. Além disso, ressalta que o informado pela testemunha L. G. C. J. confirmou que trabalhou para as reclamadas de 01/09/2014 a 16/01/2016, de acordo com o art. 3º da CLT, destacando, ainda, que o próprio reclamado S., em depoimento, referiu que trabalhava em torno de 03 vezes por semana, o que, mesmo se fosse verdade, comprovaria a relação de emprego. Acrescenta que o depoimento da única testemunha da reclamada, R. V. C. P., não merece a mínima credibilidade, tendo em vista a existência de contradições, inclusive com o depoimento do preposto S., em relação à periodicidade e horário de trabalho. Da mesma forma, sustenta que, em que pese o Juízo de primeiro grau não ter referido a questão acerca da tese debatida na defesa pelos reclamados, referente à exploração de atividade ilícita, qual seja, bingo, não foi o responsável por essa atividade, sendo contratado para exercer a função de segurança, sendo inaplicável o contido na OJ 199 da SDI-I do TST no caso dos autos, pois esta se refere ao exercício, pelo trabalhador, de atividade ilícita juntamente com o empregador, como, por exemplo, venda de cartelas e anotações do jogo do bicho, o que não é o caso dos autos, tendo a incumbência, inclusive, como segurança, zelar pela integridade física e moral do público que frequenta o local e proprietários, não sendo o serviço essencial

para o funcionamento do estabelecimento. Pondera, acerca disso, também, que as reclamadas exploram atividades lícitas em conjunto com o bingo, tais como comercialização de bebidas, alimentos e lanches, como confirma a testemunha que trouxe a depor e o depoimento do preposto S., não servindo tal fato como óbice ao reconhecimento do vínculo empregatício, pois, se assim fosse, bastaria qualquer empregador praticar uma atividade ilícita para lograr a absurda evasão do cumprimento das suas obrigações patronais e obter enriquecimento ilícito, sendo injusto negar-lhe a proteção do direito e beneficiar às reclamadas que atuam ilegalmente. Assinala, no particular, que o seu trabalho era executado em conformidade com a lei e dissociado da atividade-fim do bingo, sendo certo que as reclamadas não podem se favorecer da própria torpeza para não arcar com as obrigações trabalhistas. Por fim, aponta que colacionou aos autos notícia veiculada na [...] explicitando que os reclamados exercem suas atividades sob o amparo do Poder Judiciário e que, por isso, inexistente qualquer ilegalidade na atividade exercida, mencionando que, mesmo sendo nula a relação havida, deveria ocorrer a condenação das reclamadas a título indenizatório das rubricas devidas. Transcreve jurisprudência. Requer a reforma da sentença para declarar a existência da relação empregatícia noticiada na inicial e o retorno dos autos à origem para julgamento dos demais pedidos.

Analiso.

A presente ação foi ajuizada contra as pessoas jurídicas de BINGO R., R. & C. – ENTRETENIMENTO, RESTAURANTE E CASA DE EVENTOS LTDA – ME e [...] DIVERSÕES ELETRÔNICAS, bem como em face de J. R., S. A. G. O. E P. R. P. Alegou o autor que fora contratado pelas reclamadas para trabalhar diretamente no estabelecimento conhecido como “Bingo R.”, primeiro reclamado, em 01/09/2014, para exercer a função de segurança, mas que não restou formalizado o contrato de trabalho nem tampouco foi anotada a sua CTPS.

A defesa apresentada foi no sentido de que os reclamados R. & C.- ENTRETENIMENTO RESTAURANTE E CASA DE EVENTOS LTDA, S. A. G. O. e J. R. jamais foram empregadores do reclamante e constituíram a empresa em 21/12/2015, com a inclusão da data de abertura e inscrição perante a Secretaria da Fazenda do RS em 01/12/2016. Além disso, restou afirmado na contestação respectiva que o reclamado S. locou o prédio referente ao estabelecimento comercial a partir de 06 de outubro de 2016, não tendo nenhuma relação com o alegado. Da mesma forma, foi referido que o reclamante era apenas um prestador de serviços do local, trabalhando eventualmente, quando necessário na casa, não estando presentes os requisitos para configurar o vínculo de emprego, especialmente no que diz respeito à pessoalidade, na medida em que o trabalho realizado pelo autor poderia ser realizado por qualquer outro prestador, bem como quanto à continuidade. Por fim, também foi mencionado na defesa que o reconhecimento do vínculo de emprego pretendido mostra-se

inviável pelo fato do trabalho ser exercido em uma atividade ilegal, qual seja, a exploração de jogos, suscitando, no particular, a OJ 199 da SDI-I do TST.

Os reclamados P. R. P. P. e P.R.P.P. - EIRELI alegaram que não tiveram qualquer tipo de relação com o reclamante, tendo apenas locado o imóvel comercial para os demais requeridos.

Posteriormente, o reclamante e os reclamados P. R. P. P. E [...] Diversões Eletrônicas celebraram acordo, conforme petição de ID. f6229bf, homologado na ata de audiência de 01 de agosto de 2018 (ID. B7dbd77 – Pág. 1), sendo estes reclamados excluídos da lide.

Por outro lado, quando da prolação da sentença, a Julgadora de origem entendeu pela impossibilidade de se reconhecer do vínculo de emprego em razão da ausência dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. Consigna a sentença:

Diante dos depoimentos verifico que não estavam presentes os requisitos do art. 3º da CLT, isso porque não havia prestação de serviço de natureza não eventual a empregador, mediante salário, uma vez que resta caracterizada que a prestação do serviço se dava de forma eventual, quando eram chamados, podendo ou não ser chamado em determinado dia. Ainda resta claro, diante dos depoimentos, que o pagamento ocorria por dia de trabalho

Com efeito, o artigo 3º da CLT dispõe ser o empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário, enquanto que o artigo 2º do referido diploma trabalhista define o empregador como empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Dos preceitos legais citados, extrai-se que o reconhecimento do vínculo de emprego pressupõe a personalidade, a não-eventualidade e, principalmente, pagamento mediante salário e subordinação. A subordinação jurídica é um dos elementos mais importantes na caracterização da relação de emprego e o que distingue o trabalho autônomo do vínculo de emprego.

No caso, inicialmente, em relação ao objeto da atividade econômica para a qual o autor foi contratado (jogos de azar), o que é incontroverso nos autos, destaco a jurisprudência desta Turma com o seguinte teor:

Numa empresa como a citada no parágrafo anterior, pode haver atividades lícitas e ilícitas. A ilicitude da atividade da empresa não contamina, indistintamente, todas as atividades de seus empregados. Como no exemplo da casa de prostituição, o cozinheiro, a camareira ou o segurança não têm contrato com objeto ilícito. Consideram-se sem

proteção trabalhista apenas os autores ou co-autores de atos ilícitos (Cf. BARATA SILVA, Carlos Alberto, op. cit., p. 222). (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] AP, em 06/04/2017, Desembargador Francisco Rossal de Araujo)

No mesmo sentido, a jurisprudência do TST a seguir:

SEGURANÇA DE ESTABELECIMENTO QUE EXPLORA ATIVIDADE CLANDESTINA DE BINGO. RECONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. Cinge-se a controvérsia sobre o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador que exerce o cargo de segurança em local que explora atividade clandestina de bingo. Em controvérsia semelhante a respeito do “jogo do bicho”, o Tribunal Pleno desta Corte Superior, reunido no dia 7/12/2006, julgou o Incidente de Uniformização Jurisprudencial (IUJ) , suscitado nos autos do processo nº TST-E-RR-621145/2000, tendo decidido manter o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 199 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, no sentido de que não há contrato de trabalho, ante a ilicitude do objeto. Há, porém, que se identificar, primeiramente, se a atividade do tomador de serviços é ilícita e o serviço é igualmente ilícito, porque inerente à atividade, logo, o objeto do contrato é ilícito, recaindo no art. 166 do CCB. Existem casos em que a atividade é ilegal ou ilícita , mas o serviço prestado não diz respeito diretamente ao seu desenvolvimento, cuida-se, não de trabalho ilícito, mas sim de trabalho vulgarmente chamado de proibido, são serviços como segurança, faxineiros, garçons, ou seja, de pessoas que casualmente estão trabalhando em estabelecimento ilegal, mas que poderiam perfeitamente executar o mesmo trabalho em locais lícitos. Negar a proteção do direito a esses trabalhadores seria injusto perante a ordem jurídica, porque corresponderia a beneficiar o empresário que atua ilegalmente, sonogando ao trabalhador honesto seus direitos trabalhistas. Assim, há de se reconhecer a validade do contrato de trabalho do empregado que, a despeito de prestar serviço em local destinado a atividade ilícita, não realiza atividade diretamente vinculada à contravenção legal, como é o caso dos autos, em que o autor exercia a atividade de segurança . Nesse esteio, estando o trabalho do reclamante em conformidade com a lei, dissociado da atividade fim do bingo, é certo que o recorrente não pode se favorecer da própria torpeza para não arcar com as obrigações trabalhistas. Portanto, correta a decisão do

Regional que reconheceu o vínculo de emprego . Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(Processo: AIRR – [...], Órgão Judicante: 3ª Turma, Relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE Julgamento: 28/08/2019 Publicação: 30/08/2019)

II . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (ÓBICE DA SÚMULA 459/TST). EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. NATUREZA PROTETÓRIA (AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ART. 535, I E II, DO CPC). VÍNCULO DE EMPREGO. COOPERATIVA. FRAUDE. JOGO DE BINGO. SERVIÇO DE MANOBRISTA. ATIVIDADE LÍCITA (INAPLICABILIDADE DA OJ 199/SBDI-1/TST E INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST). FATO DO PRÍNCIPE (ARTIGO 486 DA CLT. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO). MULTADO ART. 477 DA CLT. CONTROVÉRSIA (AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO. PRECEDENTES). Deve ser negado provimento ao agravo de instrumento que não desconstitui os fundamentos da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento não provido. (Processo: Ag-AIRR – [...] Órgão Judicante: 7ª Turma, Relator: DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES, Julgamento: 23/09/2015 Publicação: 02/10/2015)

Logo, o exercício de atividade laborais do autor em estabelecimento relacionada a exploração de “Bingo”, em vista da jurisprudência acima salientada, não se mostra empecilho para fins de configuração da relação empregatícia.

A seguir, na hipótese dos autos, disse o reclamante, em depoimento:

que foi contratado pelo Sr. S. para fazer segurança mediante pagamento diário; que ficava dentro; que funcionava todos os dias; que trabalhava dia sim e dia não; trabalhava em dias alternados e ainda era chamado umas 6 vezes para suprir a falta de algum colega; que trabalhava das 14h às 6h; que eram de torno de 6 a 8 seguranças, 3 por turno; que recebia R\$ 280,00 por dia; que recebia ordens de S., mas tinha o chefe de segurança como supervisor; que não recorda o nome do supervisor; que o reclamante teve uma esquemia, por isso não lembra de alguns fatos; que o Sr. S. que informou a decisão de rescisão do contrato, sem saber o motivo; que dificilmente faltava ao serviço; que trabalhou de setembro de 2014 a janeiro/fevereiro de 2016; que o bingo foi fechado pela polícia algumas vezes pela manhã, mas que à tarde já estava funcionando normalmente; que o local era bingo e restaurante.” Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

Informaram os reclamados, também em depoimento:

que não contratou o reclamante; que foi o encarregado da segurança que contratou; que o pagamento é diário; que cada segurança recebia direto no caixa; que o valor era em torno de R\$80,00 em 2015; que a jornada ia das 14h às 22h; que não dobrava até às 6; que quem trabalhava na portaria não dobrava; que muito dificilmente o reclamante dobrou a jornada, pois sempre tentam dar preferência para quem está esperando ser chamado para dar oportunidade para mais pessoas trabalharem; que o reclamante trabalhava em torno de 3 vezes por semana, pois há uma lista bem extensa de pretendentes, e todos têm família; que houve um desacerto entre os colegas seguranças e o encarregado deixou de chamá-lo, mas quem sabe disso é o encarregado pois o depoente não se envolve muito com a segurança; que o reclamante também fazia outros bicos, por exemplo, no estádio [...]; que na lista tem em torno de 15 pessoas querendo ser chamada, sendo que trabalhavam em torno de 4 a 6 seguranças por turno; que tem um restaurante terceirizado que atende o pessoal que frequenta o bingo. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

Invertido o ônus da prova, em razão da natureza da ação, citou a testemunha R. V. C. P., convidado a depor pelos reclamados:

que coordena a segurança, estando lá há aproximadamente 10 anos; que o reclamante frequentava o bingo juntamente com a sua esposa, diurnamente; que na ocasião estava afastado do emprego, pois estava enfrentando uma enfermidade, pedindo para um dos seguranças indicá-lo para fazer bicos no bingo, o que foi atendido; que o reclamante ficou uns 3 meses de porteiro, depois o colega L. Z. pediu sua demissão pois estava agindo por conta própria; que intimidava os demais colegas, pois fazia academia e era “fortão”; que o depoente tem certeza de que o reclamante foi chamado algumas vezes nesses 3 meses; reafirma que o reclamante não trabalhou como segurança, apenas porteiro, embora tivesse porte para ser segurança; que o reclamante trabalhou só à noite, das 22h às 6h; que são 3 turnos das 14h às 22h, das 22h às 6h e das 6h às 14h; que o reclamante nunca dobrou o turno; que o depoente tem conhecimento de tudo que acontece; que há um restaurante terceirizado dentro do bingo que serve os frequentadores do bingo, mediante pagamento imediato; que a entrada do bingo é franca; que o depoente frequente diariamente o bingo; que teve ocasiões em que passou a

noite no bingo devido ao movimento, principalmente aos finais de semana.” Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

Disse a testemunha L. G. C. J., convidada a depor pelo reclamante:

que trabalhou para a reclamada de maio de 2012 até abril de 2016; que trabalhava somente no bingo; que o dia de serviço tinha 16 horas de duração, no permitindo que trabalhasse em outro local; que a pincipio era para ser em dias alternados, mas não era o que ocorria; que havia mais de 10 pessoas na lista de segurança; que a equipe era praticamente fixa, mas eventualmente alguém ficava doente, sendo que era substituído por quem já estivesse trabalhando; que o depoente trabalhava das 14h às 6h; que o depoente era o encarregado; que R. era a ligação com a Brigada Militar, porque era amigo pessoal dos donos e por ser Policial Militar aposentado; que os sócios passavam as ordens, e R. repassava algumas ordens, tais como demissões e admissões; que nunca fez indicação de quem iria trabalhar; que o reclamante nunca pediu ao depoente, pois este não tinha poder para isso; que o depoente poderia apresentar alguém com interesse em trabalhar, mas não apresentou o reclamante; que só viu o reclamante iniciando a prestação de trabalho, não sabendo como foi contratado; que não recorda o tempo exato que trabalhou o reclamante, mas com certeza pelo menos um ano e meio; que ninguém trabalhava em dias alternados; que o reclamante trabalhava das 14h às 6h; que já houve casos de seguranças terem trabalhado por 70 horas consecutivas; que o depoente desconhece a razão de o reclamante ter saído; não sabe se o reclamante teve algum emprego anteriormente à contratação; que não havia exceções na equipe; que o reclamante trabalhava quase que diariamente; que uma hora o corpo não aguenta, tendo que faltar o serviço; que o pagamento era feito em dinheiro ao final de dia, direto no caixa; que acha que na média cada segurança ganhava em torno de R\$ 250,00/280,00 por noite, em 2015; que o depoente ganhava em torno de R\$ 350,00, por dia; que todos trabalhavam armados com armas de fogo; que o bingo fornecia as armas; que existe restaurante no local, não sabendo dizer se é terceirizado; que os donos do restaurante são os mesmos do bingo; que os sócios são S., J. e R.” Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

Por outro lado, oportuno a transcrição do depoimento do reclamado S. A. G. O., nos autos do processo de nº [...], o qual contavam com os mesmos reclamados no polo passivo, quando também fui relator:

“o reclamante prestou serviços, por meio do chefe de segurança do depoente, R., e isso eventualmente, em média de 3 vezes por semana, porque “a gente tem muito funcionário e quer ajudar a todos, fazendo uma escala para que trabalhem duas ou três vezes semanal”; o reclamante recebia R\$ 100,00, ao dia, em média; o horário era das 14h às 22h, ou, eventualmente, das 22h às 4 ou 5h, em outra escala; o Bingo tem muitos funcionários, mais de dez, com certeza; o reclamante começou por volta de 2015, “comigo”, “eu assumi em 2014” e o pessoal vai chegando para pedir emprego;”

No mesmo processo, referiu a reclamada J. R.:

“há muitos anos atrás, a depoente fazia contratação de funcionários do bingo; o reclamante, quando a depoente esteve na empresa “agora”, ele trabalhava na portaria, mas não pode precisar a época; não sabe horários e data que o autor deixou de trabalhar no bingo; o bingo pertence ao marido da depoente, S., desde 2014; P. R. é o dono do prédio em que funciona o bingo; ficou sabendo que o aluguel do prédio é de R\$ 120.000,00, mensais, o que é declarado junto ao imposto de renda, ao que sabe; a locação existe desde 2014; o casal e P. R. são “amigos de religião”; antes, não havia outros negócios com P. R.; não sabe se o valor da locação é depositado em conta bancária; não sabe dizer o valor original do contrato em 2014;”

Nesse sentido, em análise do conjunto probatório existente nos autos, ao contrário da origem, entendo que a situação comporta o reconhecimento do vínculo de emprego pretendido na inicial.

Note-se que o próprio depoimento do representante dos reclamados confirma que o reclamante foi contratado para laborar em um “Bingo” e que no local também funciona um restaurante, o qual atende as pessoas que ali frequentam.

Tal situação é corroborado pelo citado pela testemunha L. G. C. J., o qual informou que o reclamante laborava como segurança e que deveria cumprir horário de trabalho, pelo qual era remunerado. Note-se que não há como admitir o citado pela testemunha R. V. C. P., na medida em que informou periodicidade de labor em quantidade muito inferior ao citado pelo próprio representante dos reclamados, não servindo, portanto, o citado por ele para o fim pretendido.

Cumpra ressaltar que, em sendo confirmada a obrigação de cumprimento de horário e o recebimento de salário, presume-se a existência de subordinação.

Deve-se referir, ainda, que não há qualquer prova de que o reclamante tivesse outra atividade econômica. Ademais, a prestação de serviços de maneira exclusiva nem mesmo é requisito para a configuração da relação empregatícia.

Assim, considerando os elementos presentes nos autos, entendo caracterizados os pressupostos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT para fins de reconhecer o vínculo de emprego pretendido na inicial.

Quanto ao período contratual, observo que a alegação das reclamadas no sentido de que a empresa foi constituída em 21/12/2015, não afasta a presunção favorável a tese do reclamante de que foi contratado em 01/09/2014. Note-se que, conforme afirmado pelo Sr. S. A. G. O., em depoimento nos autos do processo de nº [...], conforme acima destacado, assumiu o estabelecimento comercial no ano de 2014. Nesse sentido, tal elemento conduz à conclusão de que o “Bingo” teve o início de suas atividades em momento anterior a constituição da empresa R. & C. – ENTRETENIMENTO, RESTAURANTE E CASA DE EVENTOS LTDA – ME, a qual passou a ser administrada também pelo reclamado S., posteriormente, tendo em vista a sua inclusão no quadro societário (ID. c5a038a).

Por outro lado, considerando a pluralidade de reclamados constantes na inicial e a confusão existente entre estes, nos termos do contexto probatório dos autos, bem como que este indica que, em verdade, o Sr. S. atua de forma independente e também integra sociedade do Bingo e do Restaurante, entendo razoável reconhecer o vínculo de emprego do reclamante com o reclamado S. A. G. O. no período de 01/09/2014 a 16/01/2016, na função de segurança.

Entretanto, tendo em vista os termos da inicial, a qual pretendeu o vínculo de emprego com os “reclamados”, forçoso ser reconhecida ainda a responsabilidade solidária dos demais reclamados remanescentes no feito.

Nesse sentido, deve ser dito que a empresa R. & C. – ENTRETENIMENTO, RESTAURANTE E CASA DE EVENTOS LTDA – ME funciona como fachada para as atividades lícitas e ilícitas desenvolvidas por S. no local, além do mesmo ter passado a integrar a sociedade formal a partir de 10/10/2016 (ID. C5a038a – Pág. 4).

Da mesma forma, a reclamada J. R. trata-se da esposa do Sr. S. G. e, no processo acima identificado, revelou que participa da administração do negócio, ao declarar que “há muitos anos atrás, a depoente fazia contratação de funcionários do bingo”. Ademais, com visto no processo acima citado, seus pais são os demais sócios da empresa, juntamente com o seu esposo.

Avançando, quanto à remuneração, entendo que os valores informados na inicial e pela testemunha convidada a depor pelo reclamante estão fora da

realidade e talvez se tratam de eventual quantia percebida quando de alguma dobra de jornada ou outra carga horária maior prestada.

Nesses termos e com subsídio na decisão proferida no processo de nº [...], arbitro o salário mensal de R\$ 2.400,00. Deve-se referir, no particular, que, restou reconhecido o salário de R\$ 3.000,00 para o reclamante daquele processo, o qual se tratava de coordenador de segurança do local, o que pressupõe a percepção de valor inferior pelo autor dos presentes autos, tendo em vista que exercia somente a função de segurança.

Portanto, dou provimento ao recurso do reclamante para reconhecer o vínculo de emprego com o reclamado S. A. G. O., na função de segurança, no período de 01/09/2014 a 16/01/2016, com salário mensal de R\$ 2.400,00, o qual deverá proceder na anotação da CTPS do empregado.

Os demais reclamados respondem de forma solidária para com os créditos eventualmente reconhecidos na presente ação.

Determino o retorno dos autos à origem para julgamento das demais questões pertinentes ao vínculo de emprego ora reconhecido.

Processo n. 0020050-94.2017.5.04.0008 ROT

Rosiul de Freitas Azambuja – Desembargador-Relator

Publicação em 25/08/2020 – 8ª Turma

Processo n. 0020957-14.2017.5.04.0382 ROT

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO PLANTONISTA. NÃO CONFIGURADO. *O reconhecimento do vínculo empregatício demanda a existência concomitante de todos os requisitos do art. 3º da CLT. Eventualidade da prestação de serviços comprovada pela prova documental. Vínculo empregatício afastado. Recurso da reclamada provido.*

[...]

1.3. VÍNCULO DE EMPREGO.

A reclamada não se conforma com o reconhecimento do vínculo empregatício. Argumenta ter contratado empresa para que esta lhe prestasse serviços médicos para plantões, não exigindo pessoalidade, em regular terceirização lícita. Salieta entendimento de que é possível a terceirização inclusive da atividade fim. Afirma que o trabalho prestado pelo reclamante era sem subordinação e por interposta empresa. Explica ser incontroverso que o reclamante recebeu através da empresa T., sendo que em processo ajuizado médico proprietário dessa empresa (J. A. L.) não foi reconhecido o vínculo de emprego. Diz ser a autonomia na prestação dos serviços dos médicos evidente,

pois o hospital disponibiliza as agendas e os médicos é que definem seus plantões, havendo posterior controle quanto ao cumprimento das agendas por questões de organização empresarial. Cita jurisprudência. Destaca ter a empresa T. sido criada anos antes da relação havida e constar na declaração de imposto de renda do reclamante diversas outras fontes, evidenciando que o ele trabalhava em outros lugares na época. Ainda, destaca que as notas fiscais emitidas pela empresa do reclamante ao reclamado não são sequenciais, demonstrando que a empresa tinha atuação independente da relação com o hospital reclamado. Ressalta que o reclamante prestou seus serviços e recebia os pagamentos por intermédio da empresa T., não sendo justificável a alegação do reclamante de que recebia por intermédio de empresa de terceiros por imposição da ré. Afirma que a empresa continua ativa e o reclamante atuando nela. Por fim, destaca que os diversos locais onde o reclamante prestava serviços na época, segundo sua declaração de imposto de renda, não é compatível com o trabalho e número de plantões q diz ter prestado ao reclamado. Pede a reforma, com o afastamento do vínculo de emprego reconhecido e absolvição quanto às verbas decorrentes da relação empregatícia.

Analiso.

A relação de emprego, enquanto fato jurídico complexo e fenômeno sociojurídico, reclama a presença dos requisitos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT – prestação de labor por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, onerosa e com subordinação jurídica –, dos quais se exige prova contundente, em razão dos sérios encargos que o vínculo acarreta.

Inicialmente, o ônus da prova é da parte autora quanto à existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, por ser fato constitutivo de seu direito. Todavia, na hipótese de negativa de vínculo de emprego pela parte reclamada com reconhecimento da prestação de labor em seu benefício, haverá indicação de fato impeditivo do direito, invertendo-se o ônus da prova, que passa a ser desta, nos termos do art. 373, II, do CPC, situação dos autos.

No caso dos autos, a prestação de labor é incontroversa.

O reclamante alegou na inicial ter sido contratado como médico para atender plantão clínico e pediátrico, de 12 e 24 horas aos sábados, segundas e terças-feiras, auferindo R\$ 110,00 pelo plantão clínico e R\$ 120,00 pelo plantão pediátrico. Alegou que não podia se fazer substituir, que recebia mensalmente valor fixo determinado pela reclamada, que trabalhava em dias certos e pré determinados pela reclamada, ainda, alegou prestar serviço voltado à atividade fim da reclamada e com subordinação de horário e administrativa. Afirmou ter mantido a relação de 24/10/2015 a 08/12/2016 (ID 42b5031 – Pág. 1-2). Posteriormente, quando da audiência inicial, aditou a inicial afirmando ter trabalhado até 29/01/2016 (ID 50d8b34).

A reclamada defendeu não haver relação de emprego e se tratar de prestação de serviços autônoma e terceirizada, por interposta empresa (T. – J.

B. L. J. – EPP, CNPJ n. [...]). A respeito, destaca não ter pago o reclamante, inclusive desconhecendo o acerto existente entre ele e a empresa, uma vez que pagava a empresa de forma global. Ainda, afirma ter contratado a empresa para prestação de serviços médicos, tendo o reclamante sido apenas um dos prestadores de serviços, sem o requisito da pessoalidade. Além disso, diz não ter havido habitualidade ou subordinação, pois a prestação dos serviços ocorria conforme disponibilidade da agenda dos médicos. Por fim, defende ter sido a prestação de serviços efetuada de forma autônoma, sem o preenchimento dos requisitos da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT (ID 9d375b5).

Ao alegar ter contratado a empresa T., terceirizando a atividade, incumbia à reclamada acostar o referido contrato de prestação de serviços, na forma do art. 818, II, da CLT e art. 3737, II, do CPC; encargo do qual não se desincumbiu. Além disso, as notas fiscais acostadas pela reclamada demonstram que o pagamento efetuado não era global, mas sim notas específicas referentes aos plantões prestados pelo reclamante (ID 8c8d1b3 e ss.). Ainda, o documento de ID 6c1c860 comprova que não houve efetiva contratação da empresa T., que era de colega do reclamante e utilizada apenas para efetivação dos seus pagamentos, inclusive tendo a reclamada informado nesse documento, datado de 29/01/2016, que não tomaria mais os serviços do reclamante porque estaria adotando nova prática de não mais efetuar pagamentos por empresas de terceiros. Assim, de plano, afasto a tese defensiva de que houve regular terceirização, passando à análise quanto à forma da prestação de serviços havida, se com vínculo empregatício ou autônoma.

O trabalho autônomo se difere do vínculo de emprego especialmente pela ausência de subordinação e assunção dos riscos pelo próprio prestador, sendo na maior parte das vezes eventual.

Em seu depoimento pessoal o reclamante alegou não ser possível a troca de plantões, mas se contradiz ao informar que nunca solicitou trocas e sequer demonstra convicção quanto à suposta punição de dispensa dos plantões. Ainda, confirmou que os pagamentos não eram efetuados diretamente pela reclamada, mas pelo colega proprietário da empresa T.:

“que não havia possibilidade de negociação para troca de escalas; em caso de ausência, poderia haver punição, com desligamento do médico; que não poderia negociar escalas com colegas; que o depoente nunca pediu para trocar dias de escala; [...]que inicialmente recebia valores através de colega que possuía empresa[...]que se o depoente faltasse o plantão, seria, a princípio, dispensado dos plantões; que seus plantões eram em clínica médica, mas também atendeu pediatria quando necessário; que o rompimento do contrato partiu da reclamada, através de um telegrama enviado ao autor; que em princípio, os controles de plantões

indicam os dias que foram trabalhados[...] que em uma oportunidade não teria recebido no período correto em função do colega que repassava valores ter ficado com o dinheiro;” (ID 76d015f – Pág. 1)

A única testemunha ouvida, R. R. M., assim informa:

“que começou a fazer plantões no hospital há, aproximadamente, cinco anos; que continua vinculado ao hospital; que se recorda de avistar o autor em torno de uma vez por semana, mas não pode precisar o número de plantões, pois não era responsável pelo controle do mesmo; que não sabe informar a duração dos plantões do reclamante;[...] que não há espaço para negociação quanto à troca de escalas; que se o médico não pudesse comparecer em função de algum fato grave, não haveria maiores consequências; contudo, informa o depoente, que o hospital não dava abertura para troca de escalas por motivos de curso, etc.; que em caso de não comparecimento sem justificativa forte, o médico seria afastado do plantão; que desconhece como era feito o pagamento ao reclamante; que para o depoente, o pagamento era feito como pessoa jurídica;[...] que em caso de problema, se reportavam à direção técnica do hospital, L.; que a escala de plantões era organizada pela direção técnica do hospital; que os plantões pediátrico eram melhor remunerados que os plantões clínicos, não sabendo esclarecer o montante; que já avistou o reclamante no atendimento de crianças; que o depoente já estava no hospital quando o reclamante iniciou seus plantões, o que teria ocorrido há cinco anos” (ID 76d015f – Pág. 2)

A audiência foi realizada em 24/06/2019, o que demonstra não ter a testemunha muita precisão das informações prestadas, pois informa ter o reclamante começado a trabalhar na reclamada mais de um ano antes do período anterior ao alegado na inicial. Ainda, demonstra desconhecer a forma da contratação do reclamante e de seu pagamento.

Registro que o fato dos médicos plantonistas se reportarem à direção técnica do hospital em caso de problemas não implica subordinação, mas necessidade decorrente da atividade.

A reclamada acostou escalas dos plantonistas de novembro e dezembro de 2015 para demonstrar que o reclamante não cumpria plantão sempre nos mesmos dias da semana (ID cc007e5 – Págs. 1-2). De fato, tal documento demonstra que em novembro o reclamante laborou em três plantões (dois sábados e uma segunda-feira) e que em dezembro cumpriu cinco dias de

plantão (quatro terças-feiras e um sábado). Ressalto que esses documentos não foram impugnados pelo reclamante, que expressamente impugnou os extratos de pagamento e notas fiscais acostadas pela reclamada (ID 05d8a47 – Pág. 11), inclusive tendo o reclamante confirmado sua veracidade quando do seu depoimento pessoal:

“perguntado, informa que o horário que consta nas planilhas anexadas aos autos corresponde a sua carga horária (ID 76d015f – Pág. 1).

Assim, entendo comprovado que não havia habitualidade na prestação dos serviços.

Quanto à organização da escala pela direção técnica, informada pela testemunha, entendo que, de regra, indica a existência de subordinação quando resta demonstrada a imposição de trabalho em dias e horários predeterminados pelo hospital; o que não fica claro na situação em apreço, uma vez que não havia dias fixos dos plantões. A respeito, não pode ser ignorado que tendo a prova documental demonstrado que o reclamante prestava plantões em dias variados da semana e em número diverso de plantões mensais, há fortes indícios de que havia ajuste com base em agenda disponibilizada pelo médico e não apenas imposta pelo hospital. Além disso, é de conhecimento desta Magistrada que a prática usual é o acerto de agenda consensual entre médicos plantonistas e estabelecimentos médicos, sendo a relação autônoma preponderante nessas situações.

Por fim, as declarações de imposto de renda do reclamante não contemplam recebimento de renda da reclamada ou da empresa T. nos anos de 2015 e 2016, mas sim de diversos outros hospitais, cooperativas de médicos e planos de saúde (ID f9a5c2a – Pág. 4 e ID e505275 – Pág. 4). Apesar de não ser a declaração de imposto de renda prova da inexistência da relação de emprego, demonstra que o reclamante possuía diversos outros locais de trabalho, reforçando a tese defensiva de autonomia na prestação dos serviços.

Reitero que o reconhecimento da relação de emprego impõe a presença dos quatro requisitos (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação) de forma concomitante. Assim, diante comprovada eventualidade na prestação dos serviços e fragilidade da prova oral quanto à subordinação, entendo não preenchidos os requisitos da relação empregatícia.

A respeito cito precedentes deste Regional em situações similares, envolvendo médicos plantonistas e hospitais nas quais também não restou reconhecido o vínculo de emprego:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. Hipótese em que não comprovada a existência de relação de emprego entre as partes.” (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] ROT, em

05/02/2020, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa – Relator)

“VÍNCULO DE EMPREGO. Hipótese em que não se verifica a presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego elencados nos arts. 2º e 3º da CLT, para que se pudesse caracterizar o vínculo com o reclamado. Recurso da reclamante improvido, no tópico.” (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] ROT, em 07/12/2017, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper)

De todo o exposto, merece provimento o recurso da reclamada, restando afastado o vínculo de emprego reconhecido na origem.

Afastado o vínculo empregatício, não há falar em pagamento das parcelas salariais e verbas rescisórias deferidas, tampouco em recolhimento de FGTS com 40% e multa do art. 477 da CLT. Igualmente indevidos horas extras, adicional de insalubridade e honorários advocatícios, sendo os honorários periciais revertidos ao reclamante.

Dou provimento ao recurso ordinário da reclamada para afastar o vínculo de emprego reconhecido na origem e a absolver de toda a condenação imposta.

[...]

Processo n. 0020957-14.2017.5.04.0382 ROT

Angela Rosi Almeida Chapper – Desembargadora-Relatora

Publicação em 18/02/2021 – 5ª Turma

Processo n. 0021168-74.2018.5.04.0007 ROT

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS RÉS. *Demonstrando o contexto probatório que a prestação de serviços se revestiu dos requisitos previstos pelos arts. 2º e 3º da CLT, impõe-se a declaração de vínculo de emprego com a primeira ré. Hipótese em que, embora não se revista de ilicitude na terceirização da atividade-fim, à luz da tese firmada pelo STF nos julgamentos do RE 958.252 e da ADPF 324, e não esteja comprovada a existência de grupo econômico entre as empresas demandadas, a prova dos autos demonstrou que as rés agiram em fraude à legislação trabalhista em relação à contratação do autor, na forma do art. 9º da CLT, devendo ser reconhecida a responsabilidade solidária pleiteada pelo autor.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

1. UNICIDADE CONTRATUAL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

O MM. Juiz não verificou no presente caso concreto a existência de elementos caracterizadores do vínculo de emprego com o primeiro reclamado, além de destacar que, conforme julgamentos proferidos pelo Supremo Tribunal Federal, é permitida a terceirização de atividade-fim da empresa por empregados terceirizados.

A sentença comporta reforma.

Aduziu o autor em petição inicial (ID. 53922c3) que foi inicialmente contratado pelo Banco reclamado, e que em que pese a admissão pela segunda reclamada um dia após o fim do primeiro contrato de trabalho, não houve alteração nas funções realizadas, local de trabalho e chefia ao qual foi subordinado.

No TRCT de ID. c24c0c0, verifica-se que a empregadora do autor foi a 3ª ré, P. Tecnologia Ltda. – Matriz, e que o contrato de trabalho se estendeu de 01/04/1995 a 13/04/2017.

Conforme cópia da CTPS de ID. b26959a, o recorrente foi contratado pelo primeiro reclamado (Banco B.) em 18/11/1991, e dispensado em 31/03/1995.

Em contestação de ID. 5538bd6, a terceira reclamada (P.) esclarece que S. (segunda reclamada) e P. se tratam da mesma empresa, havendo apenas alteração da razão social. Após, afirma que pertence ao mesmo grupo econômico da empresa [...] do Brasil Indústria, Máquinas e Serviços Ltda, e não ao grupo B. Argumentou que durante todo o contrato de trabalho o recorrente teve seu trabalho controlado e fiscalizado pela P., sem qualquer ingerência do primeiro reclamado (B.) e o serviço prestado pelo autor não possui qualquer relação com a atividade bancária.

Conforme ficha de registro (ID. 4c60632), desde dezembro de 2011 o recorrente ocupa a posição de supervisor regional. No mesmo documento, consta a realização dos seguintes cursos:

Curso: S. 4o. ENCONTRO DESENV. EQUIPE SERV. de: 02.09.2006 até: 02.09.2006

Curso: S. 5º ENCONTRO DESENV. EQUIPE SERV. de: 28.06.2008 até: 28.06.2008

Curso: S. CAPAC NA NOVA FUNCAO DE COORDENAD de: 19.09.2009 até: 19.09.2009

Curso: [...]DA INFORMACAO-ASPECTOS LEGAIS de: 20.07.2011 até: 20.07.2011

Curso: ATUALIZAÇÃO EM ROTINAS TRABALHISTAS de: 08.08.2011 até: 08.08.2011

Curso: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL de: 22.09.2011 até: 23.09.2011

Curso: LIDERANÇA COACHING EMPR. E RESULTADOS
de: 07.11.2011 até: 09.11.2011

Curso: UM DIA DE FEEDBACK de: 20.07.2012
até: 20.07.2012

Curso: S. VII ENCONTRO DE INTEGRAÇÃO de:
13.04.2013 até: 13.04.2013

Curso: PALESTRA APRESENTAÇÃO [...] de: 21.06.2013
até: 21.06.2013

Ainda, foi acostada aos autos a relação dos cursos “treinet” realizados pelo recorrente (ID. 73bbbb0).

Tanto nos registros de horário quanto na planilha de cursos ao qual o autor submeteu-se está estampada a logomarca do primeiro reclamado, Banco B.

Ao ID dfdae95 e seguintes, o recorrente acostou extensa gama de correspondências eletrônicas, nas quais embora haja menção a empregados do primeiro reclamado B., referem-se majoritariamente à troca de informações entre empregados da segunda reclamada (S.).

A testemunha M. A. M. F., convidada pelo recorrente, declarou em audiência de instrução (ata de ID. 0cb761a) que

inicialmente quem assinou sua CTPS foi o Banco B.; que tal contrato vigeu de 1986 a 1995; que as atividades eram da área de T.I. do Banco; que houve rescisão contratual, e, no dia seguinte, a empresa S. assinou sua CTPS; que seguiu trabalhando no mesmo local, desempenhando as mesmas funções, subordinado a mesma chefia; que o chefe também era do B. e passou para a S.; que entre 2015 e 2017 houve uma alteração na denominação da empregadora, que passou a se chamar P., sem qualquer alteração na rotina de trabalho; que o autor acompanhou o depoente nas 3 etapas do contrato, tendo sido empregado inicialmente do B., assim como a testemunha; que o autor desempenhava as mesmas tarefas que o depoente; que o local de trabalho sempre pertenceu ao B.; que desempenhavam atividades internas e externas; que as atividades externas eram executadas dentro de agências do B.; que embora houvesse viagens para o interior, preponderantemente trabalhavam em Porto Alegre; [...] que havia treinamentos on line, denominados “Treinet”, feitos no site do B.; [...] que só deixou de trabalhar dentro de um prédio do B. no último ano do seu contrato, quando foram transferidos para uma sala comercial no prédio da I., na rua D. A. C.; que tal transferência se deu no no de 2018; que sabe que quando houve troca da nomenclatura para

P. houve aquisição da empresa pela [...]; que não sabe se, no tempo da P., eram atendidos outros clientes além do B.; que os empregados do B. abriam chamados, via sistema, e o serviço era encaminhado para o sistema com o qual o depoente trabalhava; que os próprios técnicos separavam os chamados de acordo com o grau de complexidade e urgência; que suas atividades eram restritas à parte de Informática; que o Supervisor também cumpria escala de sobreaviso; que na verdade, a função nominal do depoente e do autor era a de Supervisor Técnico; [...] que o depoente passou a ser Supervisor em meados de 2009 ou 2010, e o autor, aproximadamente em 2010; que o chefe imediato, no período em que foi Supervisor, era um Gerente lotado em Florianópolis; que este Gerente se chama E., e passou pelo B., S. e P.; que E. já saiu da empresa, e, atualmente, quem ocupa seu cargo é C.

A testemunha V. C. R., arrolada pela ré P., e ouvida como informante, declarou que

foi admitida pela ré S. em 2009, e passou para a P. em data que não recorda; que sempre trabalhou na área administrativa da empresa; que não repassava serviço para o autor, mas o contrário podia ocorrer; que o chefe do autor era E., lotado em Florianópolis; que todos os colegas foram transferidos da S. para a P.; que a testemunha convidada pelo autor era Coordenador, estando abaixo deste na hierarquia; que em Porto Alegre o autor tinha o cargo mais elevado na hierarquia; que quando a depoente foi admitida o autor também era Coordenador, assim como a testemunha M., mas depois foi promovido; que não passava pela depoente controle de horário do autor; que ainda trabalha para a P.; que quando a depoente foi admitida o B. era o principal cliente, mas havia outros clientes, tais como P., D., entre outros; que atualmente há inclusive outros bancos que são clientes da P., tais como S.; que a depoente sempre trabalhou das 8h às 17h; que quando chegava o autor já estava trabalhando, e quando saía, o autor continuava trabalhando; que não sabe se o autor fazia atendimentos ao B. no andar inferior; que quando a P. adquiriu a S. ainda ficaram por um tempo trabalhando na F., estimando que, em 2017, a parte da coordenação e o administrativo foram para o edifício da I.; que depois de algum tempo o autor também foi trabalhar neste prédio; que não lembra o ano que o autor saiu da empresa; que sabe que um pessoal da P. ainda ficou no prédio do B. por um tempo, mas não sabe precisar a data em que houve a desocupação definitiva do

local; que não lembra em qual prédio o autor trabalhava quando seu contrato foi rescindido.

Diante do conteúdo da prova documental e oral impõe-se concluir que o recorrente, embora na qualidade de empregado formal da empresa contratada pelo primeiro réu (ou seja, a segunda demandada), prestava serviços diretamente a este, que se beneficiava de sua força de trabalho.

Todavia, não se cogita de irregularidade pelo mero exercício da atividade-fim do tomador de serviços, uma vez que o E. STF, no julgamento do RE 958.252, com repercussão geral, decidiu que “*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*” e, no julgamento da ADPF 324, firmou a tese de que “*1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, (...)*”.

Assim sendo, não há falar em ilicitude na terceirização de atividade-fim. **Entretanto, verificada a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego**, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, é imperativa a sua declaração.

No caso vertente, a extensa prova documental produzida demonstra que apesar de em um primeiro momento aparentar que o recorrente esteve subordinado aos empregados da terceira ré (P.), conforme descrito pela testemunha, os cartões de ponto (com a logomarca do B.) e os *e-mails* trazidos aos autos demonstram que o recorrente foi fiscalizado pelo Banco reclamado. Ressalto ainda que as comunicações relativas as férias tanto provêm do primeiro réu como também a ele são endereçadas, o que reforça a tese do recorrente – apesar de serem formalmente assinados por empregado da terceira reclamada (P.), sr. E., e que os cursos “*treinet*” foram realizados na plataforma do banco reclamado, conforme se extrai do depoimento da testemunha.

Ainda, considerando que o enquadramento sindical decorre da atividade preponderante do empregador, que, no caso, é uma instituição bancária, deve ser o recorrente enquadrado na categoria dos bancários, em face do vínculo de emprego havido com o primeiro demandado.

Nesse mesmo sentido, envolvendo as mesmas rés B. e P., o seguinte precedente desta 4ª Turma em que também entendeu-se pela presença do vínculo de emprego com o banco: processo [...], julgado em 21/11/2019, relatado pelo Exmo. Des. George Achutti, tendo integrado o julgamento o Exmo. Des. André Reverbel Fernandes e este Relator.

Desse modo, impõe-se a declaração do **vínculo de emprego** diretamente com o primeiro réu, no período de 18/11/1991 a 13/04/2017, e da condição de bancário do recorrente, com a conseqüente retificação da sua CTPS; ainda, são devidas diferenças e parcelas decorrentes da aplicação das **normas coletivas da respectiva categoria**, juntadas no ID. eebd104 e seguintes: salário-base, reajustes salariais, adicional por tempo de serviço, auxílio-refeição, auxílio cesta-alimentação, 13º auxílio cesta-alimentação, PLR (descontados os valores auferidos a este título, conforme ID. 4eb9d8c), com reflexos das diferenças decorrentes de salário-base (piso normativo) e de reajustes salariais em horas extras, adicional noturno, adicional por tempo de serviço, gratificações semestrais, participação nos lucros e resultados, férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS com 40%.

São indevidos **reflexos em repousos semanais remunerados e feriados**, considerando o pagamento mensal do salário, no qual subsumidos tais dias.

Defiro ainda o pagamento de **reflexos da gratificação semestral em 13º salário**, pois em que pese a nomenclatura atribuída comumente à parcela, de gratificação natalina, o 13º salário constitui efetivamente salário a ser pago em época específica, por força de lei. Nessa hipótese, integram a sua base de cálculo todas as demais verbas de natureza salarial e de pagamento habitual que compõem a remuneração do empregado, ainda que pela média, como é o caso da gratificação semestral.

A matéria, inclusive, está pacificada na jurisprudência, conforme a súmula 253 do TST, que excepciona da integração da gratificação semestral tão somente as férias, o aviso prévio e as horas extras, *in verbis*: “**GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES. A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.**”, o que faz devida sua integração na base de cálculo do 13º salário.

Por outro lado, indefiro o pedido quanto ao pagamento de **vale cultura**, pois a norma coletiva estipula que o benefício será devido aos empregados que percebam até cinco vezes o valor do salário mínimo nacional (ID. 5b5d383 – Pág. 23), e o recorrente recebia salário superior a tal valor, como se infere dos holerites correspondentes (ID. 5ed0cee – Pág. 13).

Os questionamentos efetuados em relação à jornada de trabalho e gratificação de função, decorrentes do reconhecimento do vínculo, serão analisados em conjunto com o tópico relacionado às horas extras, aventado nas razões recursais da terceira reclamada.

Quanto à pretendida **responsabilização solidária** das reclamadas, verifico que não resta comprovada a tese do recorrente, quanto à formação de grupo econômico.

Como se extrai do contrato social de ID. b533311, as sócias da segunda reclamada são as empresas [...] Brasil – Indústrias, Máquinas e Serviços Ltda e G. V. Soluções Ltda., e não o Banco reclamado.

No entanto, o pedido de **responsabilidade solidária** deve ser deferido, não por conta da existência de terceirização ilícita havida entre as rés (como já afastado ante a jurisprudência supracitada), mas pelo fato de que o conjunto probatório evidencia de forma suficiente a havida fraude à legislação trabalhista, na forma do disposto no art. 9º da CLT.

Por fim, em face do reconhecimento da **unicidade contratual e do vínculo empregatício** com o primeiro reclamado, afasto a prescrição total do direito de ação pronunciada quanto ao Banco B.

Dou parcial provimento ao recurso para declarar a responsabilidade solidária dos reclamados e para reconhecer a unicidade contratual e existência de vínculo de emprego do recorrente com o primeiro réu, no período de 18/11/1991 à 13/04/2017, com a conseqüente retificação da sua CTPS e para acrescer à condenação o pagamento de diferenças de salário-base, reajustes salariais, adicional por tempo de serviço, auxílio-refeição, auxílio cesta-alimentação, 13º auxílio cesta-alimentação, PLR (descontados os valores auferidos a este título, conforme ID. 4eb9d8c), com reflexos das diferenças decorrentes de salário-base (piso normativo) e de reajustes salariais em horas extras, adicional noturno, adicional por tempo de serviço, gratificações semestrais, participação nos lucros e resultados, férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS com 40%.

[...]

Processo n. 0021168-74.2018.5.04.0007 ROT

João Paulo Lucena – Desembargador-Relator

Publicação em 03/05/2021 – 4ª Turma

Processo n. 0021677-85.2016.5.04.0003 ROT

EMENTA: REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. *Tratando-se de remuneração vinculada ao atingimento de metas, uma vez impugnada a correção dos valores pagos, cabe à empregadora trazer aos autos os critérios estipulados para o pagamento e dados utilizados para a apuração dos valores pagos ao empregado. É a empregadora a detentora dos documentos que contêm as regras e os critérios para a apuração dos valores devidos, face ao dever que lhe cabe de documentação do contrato de trabalho, sendo seu o ônus da prova. Não tendo se desincumbido do ônus probatório, deve ser acolhida a alegação constante na petição inicial quanto à existência de diferenças da parcela.*

[...]

COMISSÕES, PRÊMIOS E REMUNERAÇÃO VARIÁVEL.

A reclamante aponta que mensurou o seu prejuízo mensal em 40% da remuneração (ordenado + gratificação de função). Sustenta que o reclamado admitiu que a rentabilidade decorrente do trabalho em carteiras de clientes era aferida por meio de metas, e que o S. Performance é uma ferramenta de acompanhamento de produção e de performance dos empregados. Defende que era ônus do empregador juntar a prova documental requerida na inicial, para que fosse possível verificar a correção dos pagamentos a título de comissões. Afirma que comprovou, por amostragem, as diferenças de remuneração variável e integrações devidas. Requer a condenação do reclamado ao pagamento de comissões e prêmios no percentual de 40% da sua remuneração, de forma mensal, com os reflexos e integrações postulados.

Examino.

O reclamado negou a existência de comissões, admitindo apenas o pagamento de prêmios pelo alcance de metas pela autora e pela agência.

Os demonstrativos de pagamento anexados aos autos consignam o pagamento eventual de prêmios à reclamante, mas não registram qualquer pagamento a título de comissões, ou qualquer outra “remuneração variável”, como genericamente alegado pela autora.

A prova oral sobre o tema foi produzida no seguinte sentido:

Depoimentos da testemunha R.:

“que a autora recebia premiação mensal no importe aproximado de R\$ 700,00 se atingisse as metas; que a autora normalmente não atingia as metas; (...); que controlava as metas da autora; que as metas da autora eram do grupo de gerentes ao qual a recte. dava apoio”.

Depoimento da testemunha C.: *“que a reclamante recebia salário fixo e prêmios; que os prêmios eram pagos a partir de metas estipuladas; que era possível acompanhar a produção através do sistema do banco para verificar o cumprimento das metas; que raramente a reclamante cumpria metas”.*

Depoimento da testemunha E.: *“que a reclamante recebia salário fixo que o depoente desconhece, e poderia receber prêmios sobre vendas se atingisse as metas; ao que se recorda nesse período em que geriu a reclamante, a mesma recebeu prêmio uma única vez; que o depoente enviava relatório de produção para cada empregado com a finalidade de o mesmo acompanhar o cumprimento das metas”.*

Portanto, ficou devidamente comprovado o pagamento de prêmios – que já era incontroverso –, não tendo a reclamante se desincumbido do seu ônus de comprovar que eram pagas ou devidas comissões ou outra parcela a título de remuneração variável.

Por outro lado, a alegação de fato impeditivo ao direito postulado e o princípio da aptidão da prova conduzem no sentido de que incumbe ao empregador comprovar o preenchimento ou não dos critérios estabelecidos para fins de pagamento da remuneração variável, por aplicação dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC, máxime porque detém a guarda dos documentos relativos ao contrato de trabalho (art. 41 da CLT).

Assim, para averiguação da correta observância da apuração dos prêmios devidos, é necessário que o réu traga aos autos documentos que demonstrem os critérios adotados para o cálculo da remuneração variável e o desempenho da reclamante dentro desses critérios, ônus do qual não se desincumbiu.

Nesse contexto, é devido ao reclamante o pagamento de diferenças de remuneração variável, relativas aos prêmios, sendo o critério utilizado por este Colegiado para o arbitramento das diferenças devidas em casos semelhantes correspondente à aplicação do montante de 20% sobre os valores efetivamente pagos pela remuneração variável. Tal critério contempla, inclusive, o que disseram as testemunhas, no sentido de que muitas vezes a reclamante não atingia as metas para o recebimento dos prêmios, já que o cálculo será feito somente sobre o valor efetivamente pago.

No que diz respeito às integrações, a parcela tem inegável natureza salarial, por ser paga com base no atingimento de metas pela reclamante, devendo os valores pagos a tal título ser integrados à remuneração, à luz do art. 457, § 1º, da CLT, motivo pelo qual são devidos reflexos. O reclamado pagava a rubrica “RSR PREMIO”, admitindo a natureza salarial dessa verba.

Os reflexos são diretos, por aplicação analógica da OJ 394 da SDI-I do TST.

A reclamante, porém, não apresentou demonstrativos de que o réu não integrava corretamente os prêmios pagos na maior parte das parcelas requeridas, motivo pelo qual somente são devidos os reflexos decorrentes das diferenças de remuneração variável ora deferidas. A exceção é a consideração dos prêmios no cálculo das horas extras, em relação ao qual a reclamante demonstrou que não havia integração. Não há que se falar em aplicação da Súmula 340 do TST e da OJ 397 da SDI-I do TST, em razão do que dispõe a Súmula 122 deste TRT4.

Não há que se falar em reflexos em PLR, que, como já visto, é calculada sobre o salário-base e as verbas fixas de natureza salarial.

Quanto aos reflexos em gratificações semestrais, as normas coletivas aplicáveis à categoria previam que “A categoria econômica representada pelo

Sindicato dos Bancos no Estado do Rio Grande do Sul pagará, para todos os seus empregados, uma gratificação por semestre, em valor mínimo igual ao da remuneração do mês de pagamento, respeitados os critérios vigentes em cada banco, inclusive em relação ao mês de pagamento”. O reclamado não trouxe aos autos os critérios que utilizava para pagamento das gratificações semestrais, ônus que lhe incumbia, motivo pelo qual se presume verdadeira a tese da reclamante de que a remuneração variável compunha o seu cálculo, especialmente por se tratar de parcela com natureza salarial.

Os reflexos em repouso semanais remunerados não incluem os sábados (que é dia útil não trabalhado para a categoria dos bancários), na medida em que, ao contrário do que ocorre com as horas extras, não há cláusula normativa, nas convenções coletivas apresentadas, autorizando tais reflexos.

Dou parcial provimento ao recurso, para condenar o reclamado ao pagamento de diferenças de remuneração variável, no percentual de 20% sobre os prêmios pagos durante o contrato, com reflexos em repouso semanais remunerados e feriados, 13º salário, férias com 1/3, gratificações semestrais, aviso-prévio e FGTS com 40%, e de diferenças de horas extras, pela integração dos prêmios pagos durante o contrato em sua base de cálculo.

[...]

Processo n. 0021677-85.2016.5.04.0003 ROT

Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa – Desembargador-Relator

Publicação em 09/11/2020 – 11ª Turma

Processo n. 0020231-13.2018.5.04.0024 ROT

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRADORA DE CONDOMÍNIOS. *A administradora de condomínios não responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da prestadora de serviços contratada pelo condomínio administrado, uma vez que, no caso dos autos, não se beneficiou do trabalho de auxiliar de limpeza prestado pela reclamante. Recurso da reclamante desprovido no aspecto.*

[...]

Responsabilidade Subsidiária

A reclamante não se conforma com o indeferimento da responsabilidade subsidiária da segunda reclamada. Alega que a primeira reclamada foi considerada revel e confessa. Afirma que, em razão do contrato de prestação de serviços firmado entre as reclamadas, era dever da segunda reclamada, como administradora do condomínio, fiscalizar o trabalho dos empregados

deste. Refere que a segunda reclamada se beneficiou do seu trabalho. Reitera que a segunda reclamada administrava os contratos de prestação de serviços e o trabalho prestado no condomínio em que trabalhava. Invoca os arts. 186 e 927 do Código Civil e a Súmula 331, IV e VI do TST. Afirma que o devedor subsidiário responde por todas as parcelas decorrentes da relação de emprego.

O Juízo de origem (ID. 379C72e – Pág. 4) assim decidiu:

A reclamante requer a declaração de responsabilidade da segunda ré, sob alegação de que era tomadora de serviços.

A segunda ré nega que tenha sido tomadora de serviços da primeira ré, aduzindo que não possui qualquer relação com esta, mas apenas com o condomínio ao qual a reclamante prestou serviços, pela pactuação de contrato de administração condominial.

Examino.

Os documentos juntados aos autos denotam que a segunda reclamada, de fato, não tinha relação direta com a primeira reclamada. Ambas firmaram contratos de natureza distinta com o Condomínio P. M., efetiva tomadora de serviços da reclamante. A primeira ré firmou contrato de prestação de serviços de zeladoria e serviços gerais (fl. 79) com o condomínio P. M., e a segunda ré firmou contrato de administração condominial com esta.

Portanto, não há falar em responsabilidade da segunda ré sobre a demanda, pois não possui qualquer relação jurídica com a primeira ré.

Indefiro.

Analiso.

A reclamante foi admitida pela primeira reclamada, ADMINISTRADORA E SERVIÇOS EM CONDOMÍNIO DE SEGURANÇA E LIMPEZA [...] LTDA, em 29.12.2017, na função de auxiliar de limpeza, conforme a CTPS (ID. 84947af), e o contrato de experiência teve o seu término antecipado para 08.02.2018 por iniciativa da primeira reclamada, conforme reconhecido na sentença (ID. 379C72e – Pág. 3).

A reclamante, na petição inicial (ID. c7f46a7), narrou que foi admitida pela primeira reclamada para trabalhar no Condomínio P. M., administrado pela segunda reclamada, A. P. LTDA. GRUPO A. P.

A segunda reclamada juntou contrato de prestação de serviços (ID. 5273d39), celebrado com o Condomínio P. M., em que acordada a contratação dos serviços de auxiliar de administração de condomínio edilício. Além disso, juntou o contrato de prestação de serviços de zeladoria (ID. b439edf), celebrado entre a primeira reclamada e o Condomínio P. M.

Com efeito, compartilho do entendimento de que o trabalho da reclamante de auxiliar de limpeza não beneficiou a segunda reclamada, cujo objeto social envolve a administração de condomínios (ID. Ac08ec4 – Pág. 9), mas o Condomínio P. M., tomador dos serviços da primeira reclamada. Acrescento que a segunda reclamada somente era responsável pela gestão administrativa dos empregados que trabalhavam em favor do Condomínio, conforme o item 2, “e”, do contrato de prestação de serviços de auxiliar de administração (ID. 5273D39 – Pág. 1), mas não se beneficiava da limpeza do condomínio realizada pela reclamante. O caso, assim, não se amolda aqueles previstos na Súmula 331 do TST.

Nesse sentido, já decidiu este Tribunal em caso semelhante (*TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] ROT, em 23/02/2018, Marcelo José Ferlin D’Ambroso. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel e Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos*).

Portanto, assim como o Juízo de origem, entendo que não há qualquer relação jurídica direta da segunda reclamada com a primeira reclamada, uma vez que elas firmaram contratos de natureza distintas com o Condomínio P. M.

Provimento negado.

Processo n. 0020231-13.2018.5.04.0024 ROT
Wilson Carvalho Dias – Desembargador-Relator
Publicação em 30/11/2020 – 7ª Turma

Processo n. 0020386-09.2018.5.04.0382 ROT

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CONVÊNIO. Caracterizada a terceirização de serviços, ainda que sob a forma de Convênio, o tomador dos serviços integrante da Administração Pública (direta ou indireta) responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela instituição que contratou, quando verificada a sua culpa in vigilando. Aplicação das Súmulas 331, IV, V e VI, do TST e 11 deste Tribunal Regional.

[...]

3. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

O segundo reclamado não se conforma com a responsabilização subsidiária que lhe foi atribuída em sentença. Invoca o art. 71 da Lei 8.666/93 e a Súmula 331, IV e V, do TST. Afirma que não terceirizou serviços ao primeiro reclamado, tendo apenas permitido o uso de um prédio pertencente à Prefeitura Municipal para o exercício das atividades do primeiro réu. Nega a contratação

da instituição de forma interposta para terceirizar serviços de saúde. Reitera os argumentos relativos à obrigação de prestar apenas serviços de saúde de baixa complexidade, que não se confundem com aqueles prestados pelo primeiro réu. Argumenta que o Hospital B. J. atende a pacientes oriundos de diversas cidades da região, não apenas do município de [...]. Alega que não tem qualquer ingerência sobre o hospital, insistindo que os serviços nele oferecidos são de competência do Estado do Rio Grande do Sul. Visa à absolvição.

Examino.

O Termo de Permissão de Uso de Bem Público anexo ao ID. 66d3063, datado de 15/04/2016, firmado pelo Município de [...] e pelo Instituto de Saúde e Educação V., tem por objeto a permissão de uso do prédio em que situado o Hospital B. J., o respectivo terreno, todas as suas instalações e benfeitorias, além dos móveis, equipamentos, aparelhos, máquinas e utensílios instalados no local. Pertinente destacar o teor da cláusula segunda do referido Termo, que trata dos encargos do permissionário:

CLÁUSULA SEGUNDA – DOS ENCARGOS DO PERMISSIONÁRIO

Ficam estabelecidas as seguintes obrigações, a título de encargos da permissionária em decorrência da presente Permissão de Uso:

I – Os bens dados em permissão de uso deverão ser destinados exclusivamente para a finalidade de exercício e manutenção de atividades de saúde, em nível hospitalar e ambulatorial, obrigando-se o INSTITUTO DE SAÚDE E EDUCAÇÃO V. – [...] a manter continuamente as mesmas atividades de saúde.

II – As atividades de saúde a que se refere o item antecedente, para os fins de presente instrumento, se compreendem em caráter amplo de prevenção, diagnóstico, reabilitação e curativo realizadas em nível hospitalar e ambulatorial, de modo a atender as necessidades da comunidade da região.

III – O INSTITUTO DE SAÚDE E EDUCAÇÃO V. – [...] deverá gerar e manter no âmbito de suas atividades e no prazo do presente instrumento, no mínimo 50 (cinquenta) empregos diretos

(ID. 66d3063 – Pág. 2)

Além disso, é de conhecimento deste Relator, pela análise de casos análogos ao presente, que os demandados firmaram o Convênio de Serviços Hospitalares e Outras Avenças de nº [...] /2016, em 15/04/2016, o qual tinha por objeto “estabelecer, em regime de cooperação mútua, o desenvolvimento de serviços de saúde através do atendimento hospitalar nas dependências

do Hospital B. J., neste Município” (cl. 1ª). Em contrapartida aos serviços médico-hospitalares prestados pelo primeiro reclamado, o Município réu se comprometeu a “Repassar mensalmente para conta do Instituto de Saúde e Educação V. – [...] o valor de R\$ 130.000,00 (cento e trinta mil reais) (...)” (cl. “3.2”).

Nesse contexto, tenho por demonstrada a efetiva terceirização de serviços entre o primeiro e o segundo reclamado, ainda que sob a forma de Convênio de Serviços Hospitalares e de Termo de Permissão de Uso de Bem Público. De fato, o Município reclamado terceirizou ao primeiro réu a prestação de serviços públicos na área da saúde, abrangendo atividades de competência municipal, nos termos dos artigos 23, II, e 30, VII, da Constituição Federal. Tanto é assim que lhe garantiu, em contrapartida, a destinação mensal de recursos orçamentários, o que certamente não teria ocorrido caso as atividades terceirizadas fossem de incumbência exclusivamente estadual, como alega o recorrente.

Desse modo, concluo que o Município reclamado, na condição de tomador de serviços, foi beneficiário do trabalho prestado pelo reclamante, que exercia a função de “Auxiliar de Limpeza” (ID. cf46d42).

A responsabilidade subsidiária encontra seu fundamento jurídico e legal nos arts. 186 e 927 do CC, visto que o tomador de serviços, ao terceirizar serviços à empresa inidônea ou que venha a se mostrar descumpridora de seus encargos trabalhistas atinentes à prestação de serviços, é responsável pelos créditos inadimplidos aos empregados de cuja força de trabalho se beneficiou.

Por outro lado, no caso do tomador ente público, não afasta a responsabilidade subsidiária a contratação dos serviços da prestadora mediante regular processo licitatório, uma vez que a responsabilidade subsidiária não decorre apenas da verificação de culpa *in eligendo* por parte do tomador, mas também da culpa *in vigilando*. Portanto, mesmo que se pressuponha absolutamente idônea a empresa no momento da contratação, em face de sua escolha mediante licitação na forma da lei, a responsabilidade do tomador subsiste em se verificando que, durante a vigência do pacto laboral e ao término desse, a prestadora não observou integralmente as obrigações trabalhistas a que estava sujeita e disso não cuidou o tomador certificar-se.

Ressalto que, no caso, restou demonstrado o atraso no pagamento dos salários mensais do reclamante, bem como o inadimplemento das verbas rescisórias, não havendo qualquer elemento de prova indicando que o segundo réu tenha efetuado a fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do primeiro reclamado.

Não demonstrada a fiscalização suficiente e efetiva do tomador de serviços a obstar a lesão aos direitos do autor, não há como afastar a responsabilização subsidiária reconhecida, que, como visto, não decorre do reconhecimento de

culpa por presunção ou de responsabilização objetiva, mas sim de efetiva culpa *in vigilando* do ente público.

Nesse sentido, o entendimento consolidado na Súmula 331, IV, V e VI, do TST e na Súmula 11 do TRT da 4ª Região.

Tratando de casos análogos aos destes autos, nos quais os reclamados também figuram no polo passivo, cito os seguintes precedentes deste Colegiado:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CONVÊNIO. Caracterizada a terceirização de serviços, ainda que sob a forma de Convênio, o tomador dos serviços integrante da Administração Pública (direta ou indireta) responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela instituição que contratou. Aplicação das Súmulas 331, IV, V e VI, do TST e 11 deste Tribunal Regional. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] ROT, em 13/12/2019, Desembargadora Maria Helena Lisot)

RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE. Hipótese em que é cabível a responsabilização subsidiária do Município, enquanto beneficiário de serviços essenciais. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] ROT, em 21/08/2020, Juiz Convocado Ricardo Fioreze)

Sinalo, outrossim, que a declaração de responsabilidade subsidiária do tomador de serviços não nega existência, validade ou eficácia à contratação de serviços terceirizados ou a quaisquer dos dispositivos da Lei 8.666/93.

Com efeito, a interpretação sistemática da referida norma, à luz das demais regras e princípios que compõem o ordenamento jurídico, inclusive e principalmente constitucionais, aponta no sentido de que a norma em questão, ao afastar a responsabilidade da Administração Pública pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas das prestadoras que contrata, parte da premissa de que a atuação do Estado tenha-se dado de forma absolutamente regular nessa contratação.

Assim, forçoso é concluir que a norma inserta no art. 71 da Lei 8.666/93 não se aplica se restar demonstrado que o ente público se descuidou de seu dever de fiscalização, e, nessa senda, embora válida, vigente e eficaz a aplicação da regra em questão, restará ela afastada, no caso concreto, em se configurando culpa *in vigilando* do ente público.

Em suma, confirmo a sentença, que reconheceu a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado pelas verbas devidas ao reclamante.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0020386-09.2018.5.04.0382 ROT
Carlos Alberto May – Desembargador-Relator
Publicação em 23/06/2021 – 11ª Turma

Processo n. 0020309-11.2018.5.04.0831 ROT

EMENTA: *Salário extrafolha. Não é razoável acolher a tese do réu quanto ao não pagamento de comissões ao demandante, sob pena de se admitir que, no cargo de capataz, autoridade máxima na Granja G., recebesse remuneração inferior àquela paga aos demais empregados agropecuários do reclamado.*

[...]

Salário extrafolha

O reclamante recorre quanto ao não acolhimento do pedido de integração de comissões pagas extrafolha nos 13ºs salários, em férias com acréscimo de um terço e no FGTS acrescido de 40%. Reitera a alegação da inicial de que, além do salário fixo, recebia 1,5% sobre toda a produção das lavouras do demandado. Sustenta que o documento do ID bbe71a1 comprova que recebia comissões em arroz ao final de cada safra, como, aliás, é praxe em todas as lavouras de arroz da fronteira oeste. Argumenta que, diferente do que restou reconhecido na sentença, no nome do autor não consta rasura, e sim, destaque. Explica que o valor constante no referido documento representa a soma dos demais empregados e que o demandante, na condição de capataz de toda a lavoura, tinha a sua comissão calculada sobre a soma de todos os cortes. Ressalta que a rasura no documento refere-se apenas aos valores “área” e “média”, pois a sua comissão era calculada sobre a área total e a média geral de toda a lavoura plantada na Granja G. Diz que a sentença valora apenas os depoimentos das testemunhas que informam desconhecer quanto ao pagamento de comissões ao reclamante, desconsiderando os depoimentos em sentido contrário.

Examino.

O autor afirma na inicial que, além do salário fixo, recebia pagamento de comissão extrafolha, correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre toda produção das lavouras do réu, recebendo em média nos últimos cinco anos o correspondente a 1.450 (hum mil quatrocentos e cinquenta) sacas de arroz, em casca seco.

Na audiência, o demandante afirma:

Que exercia as funções de capataz; Que a propriedade rural tinha como exploração a agricultura especificamente

a cultura de arroz; Que o reclamado plantava de 500 a 520 hectares de arroz; Que existiam em média, além do depoente, 05/06 empregados fixos na época de entressafra e na época da safra poderiam chegar em média 23 empregados; A preparação da terra iniciava em maio e se estendia até agosto; Que o plantio era realizado de 15/20 de setembro até final de outubro; Que a aguação perdurava de novembro a fevereiro; Que a colheita perdurava entre fevereiro e abril, excepcionalmente até maio; (...) Que os pagamentos eram realizados diretamente do escritório para as contas bancárias dos empregados; (...)"

O preposto do reclamado informa que:

o reclamante era autoridade máxima na propriedade de [...] na medida em que o depoente necessitava de um gerente em cada uma de suas propriedades na medida em que pela distância das propriedades não poderia estar presente em todas ao mesmo tempo; Que todos os gerentes do depoente têm autonomia para montar suas equipes; (...) Que o pagamento do autor está de acordo com as normas ajustadas na Convenção Coletiva de Trabalho aplicada ao contrato de trabalho do autor; Que não há previsão normativa de pagamento de comissões para aguadores e demais empregados na CCT aplicada aos empregados de [...];

A primeira testemunha do reclamante, refere que:

trabalhou para o reclamado de 01/03/2016 a 26/07/2018; (...) Que neste período trabalhou com secagem, aguação, e serviços gerais de lavoura; (...) Que recebia o pagamento correspondente ao salário normativo da região; (...) Que o autor não realizava a secagem de grãos apenas fiscalizava e resolvia os problemas de manutenção; (...) Que o autor recebia comissão mas não sabe informar o quanto; Que os demais empregados como o depoente também recebiam comissão; Que o depoente recebia comissão de 2% sobre o arroz colhido referente a área que cuidava quando da aguação; (...) Que o depoente recebia a comissão referente ao arroz seco e limpo sendo que no último ano o montante colhido em sua área correspondeu a 295 sacos em média; (grifei)

A terceira testemunha do autor noticia que:

sempre exerceu as funções de cozinheiro para 07/08 pessoas podendo aumentar o número para 12/13 no período de safra; (...) que não sabe se o autor recebia comissões; (...) que o depoente não recebia comissões.

(grifei)

A primeira testemunha do demandado manifesta:

Que trabalha para o reclamado desde 2013; Que trabalha na propriedade S. I. em [...]; Que foi contratado pelo reclamante; (...) Que foi contratado para trabalhar na Granja da G. em [...] onde permaneceu até 2017; Que realizava serviços gerais da lavoura; (...) Que o autor demitiu o empregado F. e também demitiu o depoente no ano de 2017; (...) Que o depoente recebia comissões de aguador no percentual de 02% sobre o arroz seco e limpo; Que em média a produção da área de aguação era de 350 a 350 sacos; (...) Que não sabe se o autor recebia pagamento de comissões; Que as comissões que recebia eram mediante recibo; Que não houve nenhum tipo de desentendimento; Que houve uma pequena discussão pois o autor era muito “carrasco” e em face desta discussão o depoente foi demitido. Que após o depoente foi readmitido pelo sr. G.

(grifei)

A segunda testemunha do réu relata:

Que trabalha para o reclamado na propriedade de [...], designada [...], desde 2004; Que exerce funções gerais de lavoura tendo comparecido em [...] em época de plantio e colheita; Que realizou a aguação em uma safra no estabelecimento de [...]; (...) Que o depoente recebe comissão de aguação correspondendo ao valor de uma bonificação; Que não sabe se o autor recebia esta bonificação.

(grifei)

A prova testemunhal confirma o pagamento de comissões aos empregados que desenvolviam a atividade de aguador junto à Granja G. de propriedade do reclamado. Ainda que as testemunhas do demandado mencionem não saber informar quanto ao pagamento de comissões ao demandante, a primeira testemunha do reclamante, que trabalhou para o réu no período de 01/03/2016 a 26/07/2018 com secagem, aguação, e serviços gerais de lavoura confirma que o autor recebia comissão.

As planilhas do ID. bbe71a1, embora impugnadas pelo reclamado, vão ao encontro das informações prestadas pelas testemunhas quanto ao pagamento de comissões de aguador aos empregados na Granja G., calculadas sobre a produção de arroz seco e limpo colhido na respectiva área de atuação de cada aguador, nas quais verifica-se consignado o nome do demandante nas páginas 1 e 3, com indicação do pagamento de comissão de 1,5% sobre o total da produção. Observa-se, ainda, que as médias de produção descritas nos referidos documentos não se distanciam daquilo informado pelas testemunhas e pelo reclamante.

Cotejadas essas informações e os recibos de salários do autor e dos empregados do demandado colacionados no ID. B0ac81a – Pág. 1/3, todos trabalhadores agropecuários, e cujos nomes constam nas planilhas de comissões anexadas, tenho que, efetivamente não é razoável acolher a tese do réu quanto ao não pagamento de comissões ao demandante, sob pena de se admitir que, no cargo de capataz, autoridade máxima na Granja G., recebesse remuneração inferior àquela paga aos demais empregados agropecuários do reclamado.

Aliás, o próprio demandado, como argumento para o acolhimento da exceção de incompetência em razão do lugar, vale-se na petição do ID. 8c8c0e4 – Pág. 1, da informação da inicial quanto ao recebimento pelo reclamante de participação na produção das lavouras, onde expressamente argumenta:

Cumprе ressaltar, que o Reclamante não é pessoa com parcos recursos, veja, Excelência, pela inicial do Reclamante este alega ter recebido participação na produção das lavouras no valor médio de R\$ 60.000,00, sendo que ao final do contrato de Trabalho, sua Remuneração era superior a R\$ 3.000,00, claramente o Reclamante percebia valor superior a 40% do RGPS, sendo que sequer poder-se-ia cogitar a concessão de assistência judiciária gratuita para este.

Ainda, considerada a prova, acolho a informação da inicial de que recebeu, pela média, 1.450 sacas de arroz a título de comissões extrafolha, cujo valor, a míngua de prova nos autos, valendo-me da média de valores encontradas em consulta ao site <https://irga-admin.rs.gov.br/>, fixo em R\$ 45,00 para cada saca de arroz.

Diante disso, dou provimento ao recurso do autor para, observada a prescrição pronunciada na origem, reconhecer o pagamento de comissões anuais no valor de R\$ 65.250,00 e condenar o réu ao pagamento de diferenças de férias com acréscimo de um terço, 13ºs salários e FGTS acrescido de 40% pela integração das comissões pagas.

[...]

Processo n. 0020309-11.2018.5.04.0831 ROT
Carlos Henrique Selbach – Juiz Convocado-Relator
Publicação em 24/11/2020 – 2ª Turma

Processo n. 0021059-48.2018.5.04.0011 ROT

EMENTA: ALTA DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. INÉRCIA DA EMPREGADORA EM OFERECER TRABALHO. LIMBO JURÍDICO. Verificada a alta do benefício previdenciário e a cessação do período de suspensão do contrato de trabalho, são restabelecidas para o empregado e a empregadora as obrigações contratuais. Não tendo havido prestação de trabalho durante o período posterior à alta previdenciária em decorrência da inércia da empregadora em ofertar trabalho ao empregado, deve ser reconhecida sua obrigação ao pagamento dos salários do período.

[...]

NO MÉRITO

PAGAMENTOS DE SALÁRIOS APÓS A CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

O Magistrado de origem condenou a reclamada a pagar ao autor os salários e demais vantagens do período entre 07.9.2018 e 11.12.2018. Para tanto, consignou que a ré, embora ciente da cessação do benefício previdenciário do reclamante em 06.9.2018, não o permitiu que reassumisse suas atividades profissionais. Destacou que, em caso de eventual dúvida por parte da ré, esta poderia ter se habilitado perante o INSS, nos termos do art. 76-A do Decreto nº 3.048/1999 “*por meio do qual faculta-se ao empregador se habilitar no auxílio previdenciário dos seus empregados para ter acesso às respectivas decisões administrativas*” (ID. 497C9c5 – Pág. 2).

Inconformada, a demandada recorre. Alega que o autor apresentou apenas um papel sem qualquer timbre do órgão previdenciário ou assinatura de seu representante e que a recorrente, “*zelando por não praticar qualquer infração, solicitou ao Reclamante a entrega do documento oficial do INSS para colocar o cargo à disposição dele, contudo, a documentação oficial não foi entregue*” (ID. 6Eb0767 – Pág. 3). Reafirma que diligenciou da melhor forma possível para não prejudicar o reclamante e que não poderia proceder na reintegração do empregado sem a comunicação oficial por parte do INSS declarando-o apto ao trabalho. Requer, assim, seja absolvida da condenação, entendendo não ter contribuído para a morosidade do retorno do reclamante ao trabalho.

Passo ao exame.

É incontroverso e de todo modo comprovado nos autos, que o reclamante foi admitido pela reclamada em 03.4.1979, no cargo de *auxiliar de rede*. Em decorrência de acidente do trabalho sofrido, usufruiu de benefício de auxílio-doença, no período de 1º.02.2001 a 17.12.2003, oportunidade em que foi aposentado por invalidez acidentária (FRE, ID. 46Ff737 – Pág. 1-4).

Segundo relato do autor, não refutado pela reclamada, este apresentou-se pessoalmente à empresa no dia 06.9.2018, de porte do extrato de benefício juntado no ID. Accdb69 – Pág. 2, em que consta a informação de cessação da aposentadoria na mesma data, 06.9.2018.

Ainda no mesmo dia 06.9.2018, o autor enviou por e-mail à empresa os documentos que indicavam a alta do INSS (ID. D62cc42 – Pág. 1), ao que recebeu resposta confirmando o envio destes por parte da empregada V. S. S. (ID. D62cc42 – Pág. 4).

No dia 19.9.2018, novamente o reclamante coloca-se à disposição da reclamada para o retorno ao labor, conforme documento ID. 94A1d54 – Pág. 1.

Somente em 09.10.2018 a reclamada envia telegrama ao autor, solicitando seu comparecimento na empresa no dia 30.10.2018 (ID. 375Cb68 – Pág. 1). Todavia, verifico que a ré não observou o endereço informado previamente pelo reclamante para contato (Rua [...], nº [...], Bairro P. G., Porto Alegre/RS, ID. 94A1d54 – Pág. 1), encaminhando o telegrama mencionado para endereço diverso (Rua O. D. M., [...], Porto Alegre/RS).

Após o encaminhamento de diversos e-mails questionando a mora na formalização do seu retorno ao trabalho (ID. D62cc42 – Pág. 9 e seguintes), o reclamante ajuíza a presente ação, em 31.10.2018.

Em 03.12.2018, sobrevém decisão, deferindo a antecipação de tutela requerida, determinando “*o imediato retorno do reclamante ao trabalho, nas mesmas condições anteriores ao afastamento ou em condições compatíveis com seu estado atual de saúde, devendo o reclamante se submeter ao prévio exame médico de retorno*” (ID. 2728Bc1 – Pág. 1), o que veio a ser atendido pela ré em 12.12.2018 (ID. 1Ac26fb – Pág. 1 e ID. B414230 – Pág. 1).

Em vista disso, entendo que, após a alta do benefício previdenciário e a cessação do período de suspensão do contrato de trabalho, foram restabelecidas para o empregado e a empregadora as obrigações contratuais. Nesse passo, compartilho do entendimento consignado na origem, no sentido de que, não tendo havido prestação de trabalho durante o período questionado por motivo alheio à vontade do empregado, constitui-se na obrigação da empregadora o pagamento do salário, cumprindo ressaltar que à reclamada cabia, no mínimo, buscar realocar o empregado para setor que considerasse compatível com seu estado de saúde.

Ademais, como bem pontuado pelo Magistrado de origem, em caso de eventual dúvida por parte da ré acerca da veracidade/validade dos documentos

a ela apresentados pelo reclamante, esta poderia ter se habilitado perante o INSS, nos termos do art. 76-A do Decreto 3.048/1999 “*por meio do qual facultase ao empregador se habilitar no auxílio previdenciário dos seus empregados para ter acesso às respectivas decisões administrativas*”, sendo inconcebível repassar ao empregado tal responsabilidade.

Neste sentido é o entendimento deste Colegiado, conforme decisão a seguir ementada:

“LIMBO PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. A atitude da reclamada, ao impedir indevidamente o retorno do autor ao trabalho desde a alta previdenciária, causou prejuízos ao trabalhador, que ficou privado de sua única fonte de subsistência, embora estivesse à disposição da empresa. Assim sendo, correta a sentença condena a ré ao pagamento de indenização equivalente aos salários devidos entre a cessação do benefício previdenciário e a data do efetivo retorno do reclamante ao trabalho. Recurso da reclamada desprovido.” (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] ROT, em 19/05/2020, Desembargador André Reverbel Fernandes)

No mesmo sentido, ainda, segue o entendimento deste TRT4 acerca do ponto:

“RETORNO AO TRABALHO APÓS GOZO DE AUXÍLIO DOENÇA. PERÍODO SEM SALÁRIOS E SEM BENEFÍCIO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A jurisprudência majoritária inclina-se no sentido de atribuir ao empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários ao trabalhador após a alta previdenciária, nos casos em que o empregado, embora se reapresente perante o empregador, tenha obstaculizada a efetiva retomada do exercício das funções por ato do empregador. Consideradas as particularidades do caso, era dever do empregador oferecer vaga compatível com a limitação funcional da autora, motivo pelo qual ficou caracterizado o limbo previdenciário, sendo devidos os salários desde o encerramento do benefício previdenciário. Apelo não provido, no aspecto.”

(TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RORSum, em 31/07/2020, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)

“LIMBO PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIOS DO PERÍODO. A empregadora responde pelo adimplemento dos salários do período em que o empregado compareceu ao trabalho após a alta previdenciária e esteve à disposição da empresa (art. 4º da CLT), incumbindo à empregadora submetê-lo a

exame para retomada das atividades. Configurada situação que enseja o dever de reparação, cumpre a manutenção da sentença, no aspecto.” (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, [...] ROT, em 17/07/2020, Desembargadora Maria Helena Lisot)

Em tais fundamentos, não obstante as argumentações da recorrente, mantenho a decisão de 1º grau, tendo, em vista dos fundamentos adotados.

Nada a prover.

[...]

Processo n. 0021059-48.2018.5.04.0011 ROT

George Achutti – Desembargador-Relator

Publicação em 03/03/2021 – 4ª Turma

Processo n. 0020242-66.2019.5.04.0231 ROT

EMENTA: TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. ATIVIDADE INSALUBRE. *A despeito da autorização normativa para o implemento de regime de compensação de jornada, não há como conferir validade à sistemática horária quando o trabalhador estava submetido a trabalho em horário extraordinário de forma habitual e a condições insalubres.*

[...]

2.2. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. NULIDADE DO REGIME DE COMPENSAÇÃO. HORAS EXTRAS

A reclamada recorre da sentença que declarou a nulidade do regime de trabalho adotado condenando-a ao pagamento de horas extras excedentes a 6ª diária e a 36ª semanal. Refere que durante toda a contratualidade o reclamante trabalhou em turnos de revezamento, com jornada de 7h30min, devidamente autorizada por Acordo Coletivo de Trabalho. Afirma que a sentença equivocadamente atribuiu nulidade ao regime em razão do labor extraordinário em algumas oportunidades, o que além de não ter previsão legal contraria a regra do art. 7º, XIII da CF/88. Nega que tenha havido prestação habitual de horas extras, tampouco jornada superior a 8h. Pondera que nas raras oportunidades em que a jornada foi extrapolada, tal fato ocorreu em atendimento a situações pontuais, como autoriza o art. 61 da CLT, tendo o autor recebido o pagamento das horas extras respectivas. Menciona que a Súmula 423 do TST não veda o labor extraordinário para o regime de turno ininterrupto de revezamento, apenas refere que a 7ª e 8ª horas não serão computadas como

extras. Acrescenta que o próprio instrumento normativo que contempla o turno ininterrupto de revezamento prevê a possibilidade de jornada extraordinária. Refere que a sistemática acordada entre empresa e sindicato persiste desde 1999, fato que não ocorreria caso se mostrasse prejudicial aos trabalhadores. Defende ser incabível considerar nula determinada cláusula e válidas outras do mesmo instrumento coletivo, afrontando a teoria do conglobamento. Aduz que a decisão recorrida vai de encontro ao disposto no inciso XXVI da Constituição, que confere validade aos acordos e convenções coletivas. Sustenta que os acordos coletivos criam benefícios a ambas as partes, não se justificando seu cumprimento apenas pela reclamada. Requer o afastamento da condenação. Sucessivamente, requer a observação do inciso III da Súmula 85, e da OJ 415 da SDI-I do TST. Acrescenta que o reclamante recebia por hora trabalhada, sendo devido apenas o adicional extraordinário caso mantida a condenação. Requer, ainda, o abatimento dos valores pagos a título de adicional de turnos ininterruptos para fins de recompensar os empregados pela jornada com duração de 8 horas, sob pena de enriquecimento sem causa do reclamante.

A sentença foi assim proferida quanto à questão:

[...] Em algumas oportunidades, o horário de trabalho do demandante era de segunda a sexta-feira, das 7h55min às 17h10min, com 1h de intervalo intrajornada e, aos sábados, das 6h às 11h45min, com 15min de intervalo intrajornada (vide ID 3849f97 – Pág. 3).

Verifica-se ainda que, durante parte do período imprescrito, o autor trabalhou em turnos alternados, prestando serviços das 6h às 14h, das 14h às 22h e das 22h às 6h, o que denota a existência de turnos ininterruptos de revezamento.

Todavia, somente foram acostados aos autos Acordos Coletivos de Trabalho com vigência a partir de 01/06/2014 (vide IDs d7a51f3 e seguintes).

Neste diapasão, quando laborou em turnos ininterruptos de revezamento durante o lapso que abrange do início do período imprescrito até 31/05/2014, o limite de labor do reclamante era de 6h diárias/36h semanais, o que não foi observado pela reclamada.

Com relação ao trabalho prestado em turnos alternados a partir de 01/06/2014 (vide, a título de exemplo, o período que abrange de 15/08/2016 a 26/01/2018 – fls. 211/223), verifica-se que os ACTs juntados aos autos possuem autorização para adoção de turnos ininterruptos de revezamento com jornadas de 8h (vide fls. 731, 751 e 765), havendo previsão expressa, em cláusula atinente aos turnos de trabalho, para adoção dos sistemas 6x1 ou 6x2.

Dito isto, refiro que os cartões-ponto demonstram que era usual o labor do reclamante por mais de 6 dias seguidos, conforme se infere, por exemplo, dos lapsos de trabalho ininterrupto que abrangem de 22/08/2016 a 02/09/2016 (fls. 211/212), de 02/01/2017 a 13/07 /2017 (fl. 214), de 06/03/2017 a 17/03/2017 (fl. 216), de 08/05/2017 a 19/05/2017 (fl. 217), de 11 /09/2017 a 21/09/2017 (fl. 220), dentre outros.

Assim sendo, reputo desrespeitada a previsão normativa que autorizava a adoção de turnos ininterruptos de revezamento com labor por até 8h diárias, motivo pelo qual deve ser considerado que o limite de labor do autor quando laborou em turnos alternados, durante todo o período imprescrito, era de 6h diárias e de 36h semanais.

[...]

Diante de todo o exposto acima, condeno a reclamada ao pagamento de diferenças de horas extras, assim consideradas as excedentes à 6ª diária/36ª semanal quando o autor laborou em turnos ininterruptos de revezamento [...] a serem apuradas mediante o cotejo dos cartões-ponto e dos contracheques juntados aos autos.

O exame dos cartões ponto, considerados válidos diante da ausência de impugnação por parte do reclamante, indica que em boa parte do período contratual imprescrito o labor do reclamante foi prestado em jornada cumprida de segunda à sexta-feira, das 7h55min às 17h10min, com 1h de intervalo, e aos sábados das 6h às 11h45min, com 15min de intervalo intrajornada (ID. 15567b1). Ressalto que, diversamente do quanto consigno na origem, no período anterior a 31 de maio de 2014, não houve labor em turnos ininterruptos de revezamento, sendo a jornada contratada nos moldes antes expostos.

De outro lado, incontestado que em parte do período contratual imprescrito o reclamante laborou em turnos ininterruptos de revezamento. Pontuo, no entanto, verificar tal condição apenas a partir de 1º de junho de 2015, como se infere do cartão ponto respectivo (ID. 15567B1 – Pág. 47).

Em relação a tal marco temporal em diante, o regime instituído pela reclamada contou com autorização normativa, a exemplo do teor da cláusula 23ª do ACT 2014 (ID. d7a51f3 – Pág. 4), cujo teor transcrevo:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA– TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.

As partes, em observância aos imperativos da continuidade do processo de produção, da preservação do nível de emprego da EMPRESA, e por refletir a vontade dos empregados, convencionam a adoção da jornada

de 08 (oito) horas diárias normais e 44 (quarenta e quatro) semanais em média, para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, acarretando conseqüentemente que a 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas na jornada diária não serão consideradas extraordinárias, para quaisquer efeitos, observadas as compensações dispostas nas cláusulas abaixo.

Empresa e Sindicato possuem total compreensão que a solidez dos compromissos aqui ajustados foram decisivos para o crescimento dos investimentos na planta de [...].

Ainda, conforme mencionado em sentença, as normas coletivas preveem expressamente que *Os empregados poderão ser escalados a trabalhar no sistema 6x1 (seis dias de trabalho seguidos de um dia de descanso) ou 6x2 (seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso) em regime de turnos de revezamento nos horários descritos na presente* (vide ex. cláusula vigésima sétima do ACT 2016/2018 – ID. de84872 – Pág. 7).

A despeito da autorização para o implemento de regime de compensação de jornada, o contexto dos autos evidencia o desrespeito à própria previsão normativa. Isso porque os cartões ponto revelam o labor superior a 6 dias consecutivos, como se extrai exemplificativamente do labor prestado entre os dias 03 a 11 de outubro de 2016 (ID. 15567b1 – Pág. 58). Mesma situação verifico entre os dias 13 a 24 de fevereiro de 2017, cujo labor foi prestado de forma ininterrupta por 12 dias (ID. 15567b1 – Pág. 61).

Não bastasse, os registros de horário também apontam para a prestação habitual de horas extras. Ainda que a reclamada rechace tal situação, os cartões ponto indicam inúmeras ocasiões em que o registro da jornada extrapolou o limite máximo diário de 10 minutos previsto §1º do art. 58 da CLT, o que se traduz na habitualidade do labor extraordinário. Cito, a título de exemplo, os dias 07 e 08 de fevereiro de 2017, no qual a jornada deveria ter sido cumprida das 14h às 22h, mas os cartões ponto indicam os registros respectivos de labor prestado das 13h59min às 22h19min e das 13h52min às 22h17min (ID. 15567b1 – Pág. 61).

Ainda, incontroverso o desempenho de atividade insalubre pelo reclamante, conforme comprovam os contracheques, condição que por si só torna inválido o regime adotado, porquanto não observados os preceitos do art. 60 da CLT.

O aludido dispositivo legal não foi derogado e em nada contraria o disposto na Constituição Federal. Ao contrário, visa à proteção da saúde do empregado que trabalha em atividade insalubre. É norma cogente, de ordem pública, que continua em pleno vigor e, portanto, sequer pode ser objeto de disposição pelas partes, ainda que na esfera coletiva.

Nesse passo, se afigura imprescindível a autorização de que trata o referido dispositivo legal para prorrogação de jornada em atividade insalubre, o que não se verifica na hipótese em apreço, implicando, pois, a invalidade do regime compensatório adotado.

No mesmo sentido é o entendimento vertido na Súmula nº 67 deste Regional:

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.

Assim, tenho por correta a nulidade atribuída aos turnos ininterruptos de revezamento. Não obstante, considerando o fato de o autor ser horista, lhe é devido apenas o adicional de horas extras em relação a 7ª e 8ª horas diárias, limitada até a 36ª semanal. Quanto ao labor excedente a 36ª semanal, mantém-se o deferimento de horas extras (hora mais adicional).

Como decorrência lógica do labor em turnos ininterruptos de revezamento, deve ser aplicado o divisor 180 para o cálculo do valor hora, consoante os termos da OJ nº 396 da SDI-I do TST.

Vale referir, que não há falar em pedido inovatório no tocante à nulidade do regime de trabalho em razão da atividade insalubre, porquanto, trata-se de questão prejudicial ao pedido de horas extras.

No que tange à compensação dos valores devidos a título de horas extras com os importes alcançados sob a rubrica adicional de turno, observo que se tratam de parcelas distintas, não sendo possível a compensação pretendida. Por fim, assiste razão à reclamada quanto ao abatimento das horas extras pagas na forma da OJ nº 415 da SDI-I do TST.

Diante do exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada para restringir a condenação decorrente da nulidade atribuída aos turnos ininterruptos de revezamento a apenas o adicional de horas extras em relação a 7ª e 8ª horas diárias, limitada até a 36ª semanal, mantidos os reflexos e demais critérios fixados em sentença.

[...]

Processo n. 0020242-66.2019.5.04.0231 ROT

Cláudio Antônio Cassou Barbosa – Desembargador-Relator

Publicação em 17/05/2021 – 5ª Turma

SENTENÇAS

Processo n. ACPCiv 0020207-43.2020.5.04.0661

Vistos os autos.

[...]

II – FUNDAMENTAÇÃO

CONDIÇÕES DE TRABALHO. PANDEMIA DE COVID-19

O Sindicato autor sustenta que, em razão da instaurada pandemia de Coronavírus e das suas notórias consequências mundiais, as atividades industriais que não puderam paralisar suas funções devem adotar todas as cautelas sanitárias e medidas de prevenção para que possam prosseguir em funcionamento, de acordo com a legislação pertinente.

Informa que a empresa ré mantém aproximadamente 540 empregados e que não há garantia mínima de condições de saúde e higiene adequadas que permitam o prosseguimento do trabalho.

Diz que a empresa conservou o funcionamento ordinário do estabelecimento, mesmo quando imposta a quarentena pelas autoridades públicas e após ter sido notificado extrajudicialmente pelo Sindicato em relação a precariedade de suas instalações.

Expõe que as condições de trabalho na ré colocam os funcionários em risco, pois elenca que falta higiene nos sanitários, faltam EPI's de segurança epidemiológica, falta álcool gel nos setores, faltam desinfetantes nos banheiros; faltam toalhas de papel em condições de uso e protegidas, o transporte fornecido não tem condições sanitárias mínimas, o registro do ponto continua sendo exigido da mesma forma, não existe qualquer critério para afastar os grupos de risco (idosos e pessoas com doenças crônicas), não existe preocupação com o número de trabalhadores em cada setor e que não há ventilação adequada para minimizar (não eliminar) o risco de contágio.

Aduz, então, que a Resolução nº 2 de 10/3/2020, do Município de [...], dispôs sobre medidas complementares de prevenção da disseminação do Covid-19, o que não está sendo respeitado pela empresa requerida.

Alega que o desalinho da conduta da demandada com as normativas municipais configura uma situação de abuso de direito, tendo em vista os direitos fundamentais dos trabalhadores que estão sendo violados.

Informa que o Ministério Público do Trabalho emitiu, em 23/3/2020, uma Recomendação Conjunta que orienta e adverte sobre diversos aspectos da pandemia de COVID 19 nos locais de trabalho, o que também não está sendo observado pela empresa requerida.

Postula, portanto, a determinação de que a ré se abstenha de exigir o trabalho de seus empregados durante o período de quarentena decretado pelas autoridades estadual e municipal, sob pena de multa diária.

A reclamada, por sua vez, contesta os pedidos e alega que, na realidade, possui 101 funcionários, que não foi notificada extrajudicialmente pelo Sindicato, como constou na peça inicial, e que não há motivação plausível para o ajuizamento da presente ação.

Diz que anteriormente à determinação de medidas pelo Juízo, em sede de tutela provisória, já tinha adotado diversas providências visando a prevenção da contaminação dos seus empregados pelo Corona vírus, tais como: concessão de férias ou afastamento para seus colaboradores com idade igual/superior a 60 anos e aqueles com quadro de saúde enquadrado como grupo de risco; revezamento dos funcionários do setor administrativo, adotando o regime de teletrabalho; revezamento para almoço no refeitório por setores; alteração temporária de turno de alguns colaboradores do diurno para noturno; restrição de uso do banheiro/vestiário por 4 pessoas por vez; duas funcionárias dedicadas a limpeza do estabelecimento, sendo uma dedicada exclusivamente aos banheiros; cartazes informativos distribuídos pela empresa quanto aos cuidados de higiene e distanciamento a serem observados por todos os funcionários; e transporte para seus empregados com observação de 50% de sua ocupação disponível.

Afirma que, objetivando garantir as condições de saúde e higiene do ambiente laboral, passou a adotar diversas medidas de controle da pandemia no âmbito da empresa.

Notícia que encontrou dificuldade na obtenção de máscaras para fornecimento aos funcionários, mas que providenciou a aquisição do equipamento feito de tecido.

Logo, alega que está cumprindo com as determinações impostas em razão da pandemia de COVID-19.

Analiso.

Foi declarado, por meio do Decreto 5645 de 19 de março de 2020, o estado de calamidade pública em todo território do Município de [...], para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus), de forma que restou estabelecido que devem ser adotadas todas as medidas e as providências necessárias objetivando o combate à epidemia.

Nessa perspectiva, em relação ao Estado do Rio Grande do Sul, atualmente, está sendo efetivado o modelo de distanciamento controlado, tendo sido criado um sistema de bandeiras, com protocolos obrigatórios e critérios específicos a serem seguidos pelos diferentes setores econômicos.

Dessa forma, o Estado do Rio Grande do Sul foi dividido em 20 regiões, que são analisadas considerando a velocidade de propagação da Covid-19 e a capacidade de atendimento do sistema de saúde. No total, 11 indicadores (como número de novos casos, óbitos e leitos de UTI disponíveis, dentre outros) determinam a classificação das bandeiras da região.

Assim, segundo posto no endereço eletrônico do Governo do Estado do Rio Grande do Sul (<https://distanciamentoccontrolado.rs.gov.br/>), o Município de [...] (que está nas áreas R17, R18 e R19) está classificado, hoje, com bandeira laranja, o que significa um médio risco para o local.

A partir dessa informação, há um específico protocolo a ser seguido pelo setor de indústria, relativo aos critérios de funcionamento e demais procedimentos obrigatórios a serem respeitados (modelo de distanciamento controlado do RS – Bandeira laranja – Indústria).

Dentre as medidas obrigatórias constam a indispensável utilização de EPIs e máscaras, o distanciamento de pessoas, o teto de ocupação, a higienização de ambientes, trabalhadores e público, a existência de informativo visível, a proteção de grupos de risco, o afastamento dos casos positivos ou suspeitos, o cuidado no atendimento ao público e além de outras providências.

Ademais, para o setor da metalurgia, especificamente, as Portarias SES nº 375/2020 e SES Nº 283/2020, do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, determinam a adoção das medidas que listam para a prevenção e o controle ao COVID-19, que são as seguintes:

“Art.1º Determinar que as indústrias, individualmente, adotem as seguintes medidas para prevenção e controle ao COVID-19 (novo coronavírus):

I – criar um plano de contingência para prevenção, monitoramento e controle da transmissão de COVID-19, que contemple no mínimo adequação estrutural, fluxo e processo de trabalho, identificação de forma sistemática o monitoramento da saúde dos trabalhadores, podendo ser solicitado a qualquer momento pelos órgãos de fiscalização, tanto Estadual como Municipais;

II – adotar o distanciamento seguro de, no mínimo, 2,0 metros entre os trabalhadores, com demarcação do espaço de trabalho sempre que possível, dentro do fluxo operacional do trabalho, e também nos acessos nas portarias, entradas e saídas dos turnos de trabalho, vestiários e áreas de lazer;

III – observar que o distanciamento mínimo de 2,0 metros entre os trabalhadores pode ser reduzido para o mínimo de 1,0 metro no caso de utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ou máscaras de proteção facial adequados para evitar contaminação e transmissão do novo Coronavírus;

IV – recomenda-se de forma complementar ao disposto no inciso III, adotar barreiras físicas, entre os trabalhadores, de material liso, resistente, impermeável e que permita fácil higienização a cada troca de trabalhador no posto de trabalho;

V – adotar sistemas de escalas de revezamento de turnos e de alterações de jornadas sempre que necessário, considerando a área física e o número de trabalhadores, a fim de reduzir fluxos, contatos e aglomerações, observando o afastamento mínimo, conforme Modelo de Distanciamento Controlado;

VI – oportunizar a modalidade de trabalho remoto (teletrabalho) a todos os trabalhadores que possam executar suas atividades desta maneira sem prejuízo às atividades da empresa, especialmente para os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco, de acordo com os critérios divulgados pelo Ministério da Saúde, e, em não sendo possível, assegurar que as atividades sejam realizadas em ambiente com menor exposição ao risco de contaminação;

VII – realizar busca ativa, diária, em todos os turnos de trabalho, em trabalhadores, terceirizados, prestadores de serviços e visitantes com sintomas compatíveis de síndrome gripal (febre, tosse, coriza, dor de garganta e dificuldade respiratória); bem como, identificar contato domiciliar ou não, com casos suspeitos ou confirmados da doença;

VIII – garantir o imediato afastamento dos trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, até a realização de exame específico, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias, ou afastando por 14 dias do início dos sintomas, orientando-os sobre os procedimentos a serem seguidos, mantendo registro atualizado do acompanhamento de todos os trabalhadores nessa situação;

IX – avaliar os trabalhadores que tenham tido contato direto com caso confirmado ou suspeito para adoção de medidas protetivas coletivas por 14 dias, e/ou afastamento mediante critérios do serviço médico ocupacional;

X – notificar imediatamente os casos suspeitos de síndrome gripal e confirmados de COVID-19 à Vigilância em Saúde do Município sede da indústria, bem como à Vigilância em Saúde do Município de residência do trabalhador;

XI – escalonar os horários para pausas e refeições, obedecendo às regras de distanciamento seguro e implantar medidas de fiscalização permanentes para o seu cumprimento;

XII – fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados para o exercício das atividades funcionais, em quantidade suficiente para cada trabalhador, e orientar sobre sua correta utilização, conforme especificado nas Normas Regulamentadoras da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, normas e recomendações do Ministério

da Saúde e da SES-RS, Normas Regulamentadoras da atividade e normas ABNT. Caso as atividades não possuam protocolos específicos de EPIs, o empregador deverá fornecer para cada trabalhador máscaras em quantidade e material adequados, conforme normas e recomendações do Ministério da Saúde e Agência Nacional de Vigilância Sanitária;

XIII – proibir a reutilização de uniformes, Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e máscaras de proteção facial quando tais vestimentas/equipamentos não estejam devidamente higienizados;

XIV – adotar estratégias e ações educativas de divulgação e informação sobre as medidas de prevenção ao COVID-19, assegurando ampla divulgação das informações a todos que acessem as dependências da indústria, principalmente nos pontos de maior fluxo, tais como entradas da empresa, refeitórios, áreas de convivência e transporte;

XV – observar, para o transporte fretado de trabalhadores, as regras estaduais do Sistema de Distanciamento Controlado em relação ao teto de operação, bem como as regras de higienização e ventilação;

XVI – disponibilizar, nos pontos de higienização das mãos, nas instalações sanitárias, lavatórios e refeitórios, sabonete líquido e toalha de papel, e nas áreas de convivência e nos acessos aos setores de trabalho nos locais de maior circulação dentro das instalações, álcool em gel 70% ou outro antisséptico;

XVII – higienizar, após cada uso, antes dos rodízios das funções e durante o período de funcionamento, as áreas de circulação (inclusive os refeitórios, vestiários e áreas de convivência), as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimão, apoios em geral e objetos afins), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim;

XVIII – realizar higienização total dos espaços de trabalho e de circulação após cada turno de atividade;

XIX – garantir a renovação do ar nos diferentes ambientes da indústria;

XX – proibir bebedouro no modo de uso jato inclinado, adaptando-o para que o consumo de água seja somente com uso de copos descartáveis;

XXI – substituir os sistemas de autosserviço de bufê nas empresas que disponibilizam refeitórios, minimizando o risco de contaminação, utilizando porções individualizadas

ou funcionário(s) específico(s) para servir todos os usuários do refeitório;

XXII – entregar kits de utensílios higienizados” (grifei)

Registre-se que as referidas normativas têm como objetivo salvaguardar a saúde dos trabalhadores e, de forma indireta, de toda a população, de forma que, considerando a tecnicidade dos seus termos, devem ser obrigatoriamente observadas, pelas empresas, todas as suas determinações.

Cabe, ainda, destacar que compete ao empregador, no contexto da relação empregatícia, a adoção de providências tendentes ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, pois o meio ambiente de trabalho saudável é bem de uso comum do povo e constitui propósito expresso na Constituição Federal, conforme artigos 200, VIII e 225.

Pois bem.

A reclamada junta aos autos relação dos seus empregados, demonstrando o quantitativo de pessoas que foram divididas em turnos de trabalho bem como os funcionários que foram afastados por integrarem o grupo de risco (ID. Bcd9c34 – Pág. 1 e seguintes).

Os documentos demonstram, também, que foram concedidas férias a determinados trabalhadores, que alguns empregados foram afastados e usufruíram de benefício previdenciário e que outros aderiram ao teletrabalho (ID. 1631140 – Pág. 1 e seguintes e ID. 8F17851 – Pág. 1 e seguintes).

O documento ID. 7Ff5eb0 – Pág. 1 revela que foi criada escala de almoço para os obreiros, a fim de evitar aglomeração nos intervalos, bem como que a empresa pretendeu a aquisição de equipamentos de proteção para fornecimento aos funcionários (ID. 173C1a7 – Págs. 3 e 4 e ID. 25Aeccd – Pág. 29).

Há fotografias que demonstram que os trabalhadores estão laborando de forma a manter o distanciamento, pois há baixo número de pessoas para a dimensão do espaço, conforme ID. 25Aeccd – Pág. 1 e seguintes.

Há cartazes dispostos na empresa relativos às medidas de higiene que devem ser adotadas pelos funcionários, conforme ID. 25Aeccd – Pág. 30 e seguintes.

Há declarações dos funcionários em que manifestam a ausência de sintomas de ordem respiratória, conforme ID. Fa100e2 – Pág. 1 e seguintes.

Dessa forma, não observo o descumprimento, pela empresa ré, das medidas que lhe são cabíveis, de forma que a legislação pertinente não veda o funcionamento da empresa, desde que cumpridos os requisitos anteriormente mencionados, razão pela qual improcede o pedido autoral relativo exigência de que a empresa se abstenha de exigir o trabalho de seus empregados.

Frise-se que as fotografias juntadas com a exordial são anteriores à determinação exarada em sede de tutela antecipada, não havendo provas

posteriores de que, após o deferimento da liminar, a empresa tenha descumprido quaisquer das medidas elencadas na decisão ID. 68eff1f.

Ressalta-se que a NOTA TÉCNICA 07/2020 editada pelo MPT traz apenas diretrizes a serem seguidas pelas empresas, de forma que não tem caráter cogente, apesar de a empresa ré ter cumprido os inúmeros procedimentos recomendados no documento, que se assemelham às Portarias SES Nº 283/2020 e SES Nº 375/2020 da Secretaria de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul.

Assim, considerando as providências comprovadamente já adotadas pela empresa, determino a manutenção da observância de todas as determinações municipais, estaduais e federais em relação ao controle e prevenção da doença no âmbito da sua atividade, devendo ser observadas as normativas pertinentes à matéria vigente, em especial as Portarias SES Nº 375/2020 e SES Nº 283/2020 a Portaria Conjunta Nº 20, de 18/6/2020 do Ministério da Economia, bem como as que serão publicadas, tendo em vista a dinamicidade da situação, o que faz com que a todo momento haja alteração no modo de tratamento e enfrentamento da pandemia, respeitando-se, ainda, as regras de funcionamento de acordo com o sistema de bandeiras instaurado no estado.

Confirmando, portanto, os termos da tutela de urgência anteriormente deferida, a fim de que a reclamada conserve também a adoção das medidas elencadas no documento ID. 68Eff1f – Págs. 1 a 3, sob pena de multa diária no valor de R\$ 5.000,00, a ser revertida em prol de instituição indicada oportunamente pelo Juízo.

Por fim, frise-se que a manutenção da empresa significa a preservação da fonte produtora e do emprego dos trabalhadores, o que viabiliza a subsistência dos empregados bem como a futura superação da crise financeira que, no aspecto tratado, também é consequência da pandemia, de modo que, no presente caso, a manutenção dos empregos não está ocorrendo de forma a afrontar os direitos fundamentais dos trabalhadores, motivo pelo qual não deve a ré ser impedida de conservar a unidade produtiva.

[...]

MARAU/RS, 04 de setembro de 2020

[...]

Processo n. ACPCiv 0020207-43.2020.5.04.0661

Marcela Casanova Viana Arena – Juíza do Trabalho

Posto da Justiça do Trabalho de Marau

Julgamento em 04/09/2020

Processo n. ATSum 0020470-17.2020.5.04.0551

Vistos, etc.

[...]

II – NO MÉRITO

Dados Contratuais

O reclamante laborou na reclamada de 09/04/2018 a 20/05/2020, quando houve a rescisão contratual a pedido do empregado. Nesse período, exerceu a função de ajudante de produção I. Percebia, por último, o salário mensal de R\$ 1.314,04.

DOENÇA OCUPACIONAL

O reclamante alega que *“trabalhou para a reclamada na função de Ajudante de Produção, no período de 09/04/2018 até 20/05/2020, quando pediu sua dispensa, após ter sido contaminado pelo CRONAVIRUS-COVID19.”* Aponta que *“devido a falta de cuidados e medidas essenciais de segurança, como, a restrição e circulação de pessoas e a permanência na prestação de serviços, foi o autor, acometido pela doença da COVID 19, testando positivo.”* Alega que a reclamada não firmou termo de ajusta e conduta com o Ministério Público do Trabalho e não cumpre com as recomendações. Alega que a reclamada *“não prioriza a ventilação do local de trabalho, distanciamento dos empregados de 1,5 metros nos setores produtivos, reforço de limpeza nas áreas comuns, fornecimento de equipamentos adequados, como máscaras padrões da ABNT, testes em laboratório, comunicação ao Ministério Público do Trabalho dos casos suspeitos ou confirmados e principalmente adoção de mecanismos de identificação de casos suspeitos para evitar o contágio, prova disso foi o caso do reclamante, que passou dias com o vírus na empresa sem ser detectado pela falta de atendimento médico. Ainda, os empregados não podem lavar suas mãos com frequência, e nem passar álcool gel conforme recomendado pelos órgãos da saúde, pois, somente possuem o descanso previsto para a sua jornada diária de trabalho. Utilizam o dia todo o mesmo uniforme. As refeições nos refeitórios não se dão em pequenos grupos com distanciamento de 1.5 metros. A troca de uniforme também não possui distanciamento e se dá de forma conjunta.”* Afirma que *“somente saia de casa trabalho e trabalho casa, visto, que reside no interior do Município de T. P., com aproximadamente, 4.841 habitantes.”* Ressalta que a reclamada foi intimada pelo Juízo desta Vara do Trabalho para cumprir tutela provisória de urgência nos autos nº [...]. Entretanto não a cumpriu e impetrou Mandado de Segurança, no qual foi denegado o pedido liminar (MS nº [...]). Conclui que diante disso não há dúvidas quanto ao nexos causal da doença e a culpa da reclamada visto não ter cumprido as ordens judiciais que evitariam o contágio da doença. Cita que o STF decidiu em 29/04/2020 que a contaminação de um trabalhador pelo coronavírus conhecido

como COVID-19 pode ser considerada uma doença ocupacional, assim como a MP 927/2020 reconheceu com doença ocupacional desde que comprovado o nexo de causalidade. Refere que teve sua integridade física comprometida, reduzida consideravelmente de forma permanente, o que lhe causará sérios constrangimentos e sofrimento de ordem íntima. Ainda refere que, em virtude da contaminação com o vírus, expôs o seu grupo familiar, o qual ficou vulnerável a contrair o vírus. Aduz que inimaginável a dor de quem se encontra em estado grave e próximo da morte em razão de uma doença cujo vírus se tem poucos estudos, tampouco possui tratamento ou vacina. Requer, em razão do exposto, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada contesta. Assevera que o reclamante pediu demissão em razão de ter sido nomeado em cargo efetivo devido a aprovação em concurso público, não sendo a sua demissão motivada pelo contágio com Covid-19. Afirma, ainda, que não houve o trânsito em julgado do processo nº [...] e que não existe qualquer comprovação de descumprimento legal pela reclamada nas medidas de combate e prevenção na propagação do COVID-19. Ressalta que a própria atividade frigorífica de abate e processamento de animais é altamente higiênica com lavagem das mãos e uso de uniformes e que adota as medidas protetivas previstas em lei e regulamentação, demonstrando através de quadros comparativos as ações adotadas e as recomendadas pela Orientação Conjunta nº 1 do MAPA, Ministério da Saúde e Ministério da Economia, assim como pela OIT. Anexa aos autos documento com rol de ações (“book de ações” – ID. dcf3c44) adotadas pela reclamada. Ressalta que adotou voluntariamente e antes do ajuizamento da demanda as condutas e ações noticiadas no processo anteriormente referido, ciente de seu relevante papel social perante a comunidade e seus empregados. Impugna a alegação de nexo causal entre o contágio do reclamante e o trabalho desenvolvido na reclamada. Aponta que, diante de uma pandemia na qual a transmissão é plúrima, o reclamante pode ter circulado em locais, tais quais supermercados, mercados, farmácia e familiares, em que não houve os mesmos cuidados aos quais a reclamada se submete. Argumenta, também, que não há enquadramento nos conceitos previstos no art. 20 da Lei nº 8.213/91 e que sequer a patologia foi incluída no rol anexo ao Decreto no 3.048/99.

Analiso.

Os primeiros casos confirmados de Covid-19 ocorreram já no ano de 2019. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o estado de pandemia devido a contaminação pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2). Nos dias 19 e 20 de março de 2020 foi decretado o estado de calamidade pública, respectivamente, no Rio Grande do Sul e no Brasil para fins de prevenção e de enfrentamento à pandemia causada pelo COVID-19.

Como se pode observar, em um lapso temporal muito curto, diversas medidas de prevenção tiveram de ser tomadas e as empresas necessitaram se ajustar para tanto.

Já no início da pandemia, os frigoríficos foram alvo de grande atenção. Como decorrência das peculiares condições de trabalho, podem se transformar em possíveis focos de contágio, em razão da proximidade das estações de trabalho, por serem ambientes fechados e úmidos, dentre outras condições.

Ao mesmo tempo, por se tratar de atividade essencial à manutenção do abastecimento alimentar, foi necessária a permanência do funcionamento enquanto se mostrar possível (lembrando que a pandemia não acabou), assim como de outras indústrias e outras atividades consideradas essenciais, por exemplo, supermercados e farmácias (Decreto estadual nº 55.154/2020).

Os trabalhadores destas atividades essenciais tem sido obrigados a permanecer laborando, sem a possibilidade de realizar suas atividades na segurança de seu lar. Fato inevitável para a sustentabilidade de toda sociedade.

Estes trabalhadores merecem o necessário cuidado a fim de evitar o risco de contágio do COVID-19. Determinações técnicas foram elaboradas, assim como orientações específicas para ambientes frigoríficos foram disciplinadas pelos Ministérios da Saúde, Economia e Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Além de haver a atuação firme e constante do Ministério Público do Trabalho (MPT) na fiscalização do cumprimento destas.

O cerne da discussão no presente processo é estabelecer se o contágio do reclamante por COVID-19 tem relação com trabalho, derivando para a reclamada o dever de indenizar.

A legislação aplicável é a prevista na Lei nº 8.213/91, artigos 20 e 21, considerando que a medida provisória que pretendeu disciplinar a questão não foi convertida em lei. Cabe ligeiramente referir que a Medida Provisória nº. 927, de 22 de março de 2020, previa, em seu art. 29, a seguinte redação: *Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.* Todavia, tal dispositivo teve sua aplicação suspensa em caráter liminar por decisão proferida pelo E. STF no julgamento das ADIs nº. 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354.

Assim, considerando que a vigência da MP nº. 927, de 2020, foi encerrada sem a sua conversão em lei e as referidas ADIs terem perdido objeto, cabe uma interpretação da Lei nº 8.213/91, que assim dispõe:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva

relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

(...)

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

(...)

Como se pode observar, não temos uma legislação específica para pandemias. Contudo, na falta de algo específico, o juiz deve considerar as normas existentes. Assim, entendo perfeitamente possível, por analogia, enquadrar a pandemia de COVID-19 no caso de doença endêmica. Inclusive assim já vem sinalizando a OMS (<https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2020-05/oms-diz-que-coronavirus-pode-se-tornar-endemico>).

Evidencia-se que o §1º do art. 20 exclui das hipóteses consideradas doenças do trabalho a doença endêmica. Dessa forma, neste enquadramento, a covid-19 não é considerada doença do trabalho.

Nesse sentido, foi o estabelecido na recente Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, publicada em 11/12/2020.

Entretanto, ainda assim, a COVID-19 pode ser reconhecida como doença decorrente do trabalho se ficar comprovado que a contaminação ocorreu no exercício das atividades e que é resultante da exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (letra d do §1º e §2º do art. 20 c/c com o art. 21, III da Lei nº 8.213/91).

Nesse contexto, não é presumível que o contágio tenha ocorrido no ambiente de trabalho somente pela continuação das atividades da empresa. Há de se comprovar que o contágio ocorreu no trabalho e que a empresa não tomou as medidas cabíveis dentro daquelas esperadas.

No caso da unidade laboral da reclamada em questão, o MPT ajuizou a Ação Civil Pública nº [...]. Na audiência preliminar, em 22/04/2020, houve o reconhecimento pelo MPT de que a reclamada já vinha adotando as medidas citadas na ata de ID. c787620 daquele processo – mais de trinta e cinco medidas – e que se comprometia a continuar aplicando tais medidas. Permaneceu a pretensão em relação a outros diversos itens, bem como a fixação de *astreintes* pelo descumprimento.

Abaixo transcrevo parte da ata da referida Ação Civil Pública:

(...) Em relação as pretensões do Ministério Público do Trabalho desde já reconhece e a empresa compromete-se a manter as seguintes medidas:

1 – Afastamento remunerado de trabalhadores: adultos com mais de 60 anos, imunocomprometidos, gestantes e pessoas com doenças preexistentes (hipertensão arterial, diabetes, doença cardíaca, doença pulmonar, neoplasias, transplantados, uso de imunossupressores. Os trabalhadores nessas condições poderam ser colocados em atividade home office (item 7 do petítório).

2 – Refeitório: 2.1 – Garantir que os refeitórios, vestiários e as salas de pausa sejam submetidos a limpeza e desinfecção a cada troca de grupos em gozo de pausas, mediante uso álcool 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 31- a); 2.2 – Eliminar os itens compartilhados nas áreas de lazer, como baralhos, jogos de dominó, pingue-pongue, damas, dentre outros (item 31-b) 2.3 – Reforçar junto às equipes de cozinha sobre a importância de seguir os procedimentos de higiene na cozinha e no refeitório (item 31-c). 2.4 – Modificar a forma de servir as refeições, de maneira a garantir que empregados do próprio setor da alimentação, dotados de protetores salivares, sirvam as refeições de todos os demais trabalhadores, organizados em filas que garantam distância de, no mínimo, 1,5 m entre eles, de forma a evitar o compartilhamento de talheres e contaminações dos pratos do buffet, garantida a utilização de máscara durante o processo de servir (item 31-e) 2.5 – Retirar os dispenser de temperos (azeite, vinagre, molhos), saleiros e farinhas, bem como os porta-guardanapos,

de uso compartilhado (item 31-f). 2.6 – Entregar kits de utensílios (prato, talheres, copo descartável, guardanapo de papel) para cada trabalhador (item 31-g). 2.7 – Proibir o compartilhamento de armários individuais, tanto para guarda de pertences pessoais como para guarda EPI (item 31-h).

3 – Fornecimento de álcool em gel: Disponibilizar recipientes com álcool em gel 70% (setenta por cento) em pontos estratégicos da planta, tais como recepções, entradas, instalações sanitárias, salas, restaurante e locais de maior circulação (item 26).

4 – Proibir a utilização de toalhas de uso coletivo (item 25).

5 – Eliminar os secadores automáticos de mãos, substituindo-os por toalhas de papel (item 24).

6 – Eliminar lixeiras que precisam de contato manual para abertura da tampa (item 23).

7 – Disponibilizar, nos ambientes de trabalho industriais e administrativos, incluindo as áreas de descansos dos motoristas, em que o ingresso dos trabalhadores não são contemplados com barreiras sanitárias, lavatórios para lavagem adequada das mãos, dotados de sabonete líquido e papel toalha e/ou álcool em gel 70% e/ou outro sanitizante equivalente (item 22).

8 – Disponibilizar e manter, nas saídas dos setores produtivos, após as portas das barreiras sanitárias, lavatórios dotados de sabonete líquido e papel toalha e/ou álcool em gel 70% e/ou outro sanitizante equivalente, quando houver contato das mãos com escovas manuais, barras de acionamento de escovas mecânicas usadas na limpeza dos calçados ou com maçanetas/barras de abertura de portas (item 21).

9 – Disponibilizar dispenser com sabão para higienização das mãos com propriedades bactericidas nas instalações sanitárias, lavatórios em refeitórios, salas de pausas e acesso aos setores de trabalho (item 20). 10 – Higienizar, nas trocas de turno, antes dos rodízios das funções e, no mínimo, durante o período de funcionamento, as áreas de grande circulação de pessoas e as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimão, apoios em geral e objetos afins), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 19).

11 – Estabelecer procedimento de orientação aos funcionários para que não ingressem na empresa nem no transporte público fornecido pelo empregador, bem como a permanência de trabalhador ou prestador de serviços com sintomas respiratórios, entendidos esse como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, nas dependências da empresa e garantir seu imediato afastamento das atividades, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020 (itens 38 e 27.1). Havendo constatação de sintomas, a empresa não permitirá o ingresso do trabalhador na empresa, salvo no ambulatório.

12 – Garantir que as sistemáticas de controle de jornada, de monitoramento da saúde e de entradas e saídas em vestiários e refeitórios não sejam aptas a submeter os trabalhadores a possíveis aglomerações, devendo a empresa garantir a realização de filas que preservem distância de, no mínimo, 1,5 metro entre trabalhadores (item 4). 13 – Assegurar que o transporte seja realizado com, no máximo, 50% da capacidade de passageiros sentados simultaneamente em ônibus fretados, garantindo-se que a circulação ocorra com janelas e/ou alçapão abertos e/ou quando equipado com ar condicionado que o sistema esteja no modo de recirculação de ar. (item 27).

14 – Garantir a completa sanitização dos ônibus fretados para transporte de trabalhadores ao final de cada viagem, preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 28). 15 – Disponibilizar álcool em gel 70% (setenta por cento) no interior dos veículos de transporte de trabalhadores (item 29).

16 – Adotar sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos, aglomerações e o número de trabalhadores por turno, inclusive adotando sistemas de rodízio ou sistema de escala de revezamento, mediante, inclusive, avaliação da ampliação no número de turnos de trabalho (item 2).

17 – Permitir e organizar os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou home office), nas atividades compatíveis (item 6).

18 – Implantar medidas de vigilância ativa (atuação do serviço de saúde na unidade com vistas a identificação precoce de casos de contaminação ou apresentação de sintomas compatíveis com a COVID 19) e passiva

(garantir o atendimento e orientação aos funcionários que procurarem o serviço de saúde) recomendadas pelas autoridades sanitárias nacionais e internacionais, com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19 (sintomas respiratórios, tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre e ou sintomas gripais), e garantir o imediato afastamento, sem prejuízo da remuneração, de todos os trabalhadores com sintomas até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação (item 9).

19 – Submeter todos os trabalhadores em retorno de férias a exame médico específico e anamnese dirigida (item 12).

20 – Instituir procedimentos de barreira sanitária para terceiros e visitantes na entrada das unidades, incluindo a triagem epidemiológica e controle de temperatura (item 13).

21 – Estabelecer política de autocuidado e elaborar materiais informativos sobre as medidas de prevenção, controle e potenciais sinais e sintomas suspeitos do novo coronavírus, e divulgar em cartazes educativos, no interior da fábrica, durante o transporte e em áreas de vivência, tais, como refeitórios, vestiários, salas de pausas, relógio ponto, etc (item 14).

22 – Adotar medidas de prevenção e conscientização dos motoristas das transportadoras, bem como dos terceiros que prestam serviços de maneira fixa nas unidades (item 15).

23 – Adotar métodos de coleta de água potável, não apenas orientativos, sem contato físico da boca do funcionário com o bebedouro (item 16).

24 – Disponibilizar vacina no mínimo trivalente que proteja contra o vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B de forma gratuita a todos os empregados, com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID-19 (item 17);

25 – Orientar e fiscalizar os trabalhadores a não utilizarem equipamentos dos colegas de trabalho ou compartilharem equipamentos, como fones, aparelhos de telefone, rádios, cronômetros, cinturões de segurança, talabartes, máscaras faciais entre outros (item 18). 26 – Quando da ocorrência de compartilhamento, garantir a prévia higienização dos equipamentos, preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 18.1).

27 – Evitar a prática de anotações manuais em papéis (tais como: registros de produção, metas, controle de pausas, dentre outras) e evitar a circulação de tais anotações entre os trabalhadores (item 30).

28 – Quando da ocorrência de compartilhamento a que se refere o item 27, ORIENTAR para que os trabalhadores realizem prévia higienização das mãos antes e depois do contato (item 30.1).

29 – Adotar, no mínimo, as seguintes medidas de prevenção e planos de trabalho no âmbito do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa: a) Orientar e fiscalizar que a máscara esteja apropriadamente ajustada à face, para reduzir o risco de transmissão, devendo haver a orientação de todos os profissionais sobre como usá-la, removê-la e descartá-la, bem como sobre a higienização das mãos antes e após seu uso (item 32-b). b) Implantar medidas de prevenção adicionais, tais como a higienização das mãos com água e sabonete líquido ou preparação alcoólica, antes e após a utilização das máscaras, devendo ser garantido o fornecimento de tais insumos, assim como orientação para que seja feito de forma eficaz (item 32-c). c) Garantir que as informações sobre higienização, uso e descarte dos materiais de proteção e outros materiais potencialmente contaminados estejam disponíveis e que os profissionais estejam devidamente orientados (item 32-d). d) Disponibilizar máscara cirúrgica ou outra com elemento filtrante, conforme disponibilidade no mercado, aos trabalhadores com sintomas de infecções respiratórias, desde a chegada ao ambulatório e garantir sua utilização durante a circulação dentro do serviço de atendimento (item 32-e). e) Instituir procedimento para organização fluxo de atendimento, de maneira a estabelecer técnica de triagem para verificação de possíveis sintomas logo na entrada do ambulatório, bem como separação de pacientes sintomáticos dos demais trabalhadores que porventura procurarem o serviço (item 32-f). f) Garantir a articulação entre o SESMT e a Rede de Serviços Públicos de Atenção à Saúde e Vigilância Epidemiológica do Município, com vistas ao aprimoramento da detecção de possíveis casos suspeitos de conhecimento da empresa nos serviços de saúde, bem como obter de modo preciso as diretrizes do Ministério da Saúde e Secretarias Estadual e Municipal de Saúde (item 32-g). g) Notificar à autoridade sanitária local imediatamente todos os casos suspeitos ou confirmados de infecção humana pela COVID-19 (item 32-h); h) Adotar previsão de indicação de encaminhamentos clínicos possíveis para

casos suspeitos e confirmados de Coronavírus (item 32-i); i) Monitorar o estoque disponível de equipamento de proteção individual (EPI) (item 32-j). j) Suspender a realização de eventos (capacitações, treinamentos, cursos) com aglomeração de trabalhadores nos ambientes de trabalho, quando não passíveis de realização forma remota (Item 32-k). k) Adiar, temporariamente, a realização de exames médicos ocupacionais previstos no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) com o intuito de prevenir que trabalhadores saudáveis frequentem unidades de saúde, façam exames ocupacionais e possam vir a se contaminar (item 32-l).

30 – Garantir a reavaliação das medidas ora previstas, de forma periódica e sistemática, diante de novas evidências ou recomendações das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como da Organização Mundial de Saúde, tendo em vista o desenvolvimento de conhecimento científico, devendo avaliar a implementação, por exemplo, das seguintes medidas: afastamento dos trabalhadores, interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho, de forma escalonada por turnos e/ou unidades, sempre mediante garantia de renda e salário aos trabalhadores, observando-se o previsto na atual redação da Medida Provisória nº 936/2020 (itens 1 e 34). 31 – Quando possível, flexibilizar a jornada para seus trabalhadores, quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades (item 35). 32 – Quando possível, flexibilizar a jornada, para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus e obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial, salvo mediante Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no art. 7º, VI, da Constituição da República (item 36).

33 – Não permitir o ingresso e a permanência de trabalhador ou prestador de serviços com sintomas respiratórios, entendidos esses como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, nas dependências da empresa e garantir seu imediato afastamento das atividades, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020 (item 38). 33.1 – Proibir que visitantes ou terceiros reutilizem uniformes e/ou EPIs (capacetes, calçados de segurança, dentre outros) sem que tais vestimentas/equipamentos sejam

devidamente higienizados (item 38.1). 33.2 – Proibir a entrada de visitantes, fornecedores de matéria prima e/ou outros terceiros que não estejam com autorização de ingresso (item 38.2). 33.2.1 Realizar nos terceiros que tenham autorização de ingresso os mesmos procedimentos sanitários e de saúde exigidos aos empregados do estabelecimento. (item38.2.1).

34 – Implementar, de forma integrada com a empresa prestadora de serviços, todas as medidas de prevenção ora adotadas pela empresa, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento (item 40). 34.a – Informar aos gestores dos contratos de prestação de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (Sars-coV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante, quando do diagnóstico de trabalhador com a doença COVID-19 (item 40.a).

35 – Permitir o amplo acesso às dependências da unidade de T. S. das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como membros da diretoria sindical ou dirigentes sindicais vinculados a própria empresa, com o escopo de fiscalizar as medidas legais atinentes ao contágio da COVID-19, bem como garantir a periódica vistoria para aferir a eficácia dos planos de contingenciamento, e das medidas adotadas pela empresa (item 41). O Ministério Público do Trabalho reconhece como já tratados os itens de seu petitório acima relacionados. Mantém-se a pretensão quanto aos demais itens não relacionados, bem como pretensão de fixação de astreintes em caso de descumprimento de todas obrigações de fazer, acordadas ou não nesta audiência

Como se pode observar, já em abril, inúmeras medidas eram adotadas pela empresa. Outras foram determinadas por esta magistrada a requerimento do MPT e tal processo segue em constante acompanhamento por parte deste juízo, especialmente considerando que a pandemia não acabou e que uma ou outra medida pode ser necessária ou ajustada.

Foi constatado em perícia técnica *in loco*, aqui referida em audiência por esta julgadora, realizada nos autos da referida ACP, que a reclamada estava adotando medidas preventivas eficazes, conforme se verifica na conclusão a seguir transcrita:

“Considerando as observações e informações obtidas durante a inspeção pericial, restou explícito os esforços empreendidos pela empresa na implantação dos protocolos estabelecidos para prevenção, monitoramento e controle da transmissão da Covid-19. Certamente, as ações realizadas e implantadas pela empresa até o momento contribuíram na prevenção da transmissão do vírus em suas instalações. Porém, há algumas situações não conformes que foram identificadas durante a inspeção pericial e apontadas em notas no corpo do Laudo Técnico. Caso estas situações não conformes forem sanadas, implicarão na melhoria das ações realizadas de prevenção, monitoramento e controle da transmissão da Covid-19, principalmente, relacionadas a treinamento, educação e fiscalização dos trabalhadores em seguir com os protocolos estabelecidos e as ações implementadas.” – ID. 82C5557 – Pág. 73

Diante das situações específicas narradas no laudo e manifestação do MPT foram determinadas novas medidas, assim como complementação do laudo pelo perito. O perito concluiu após novo comparecimento ao local que:

“Considerando as observações e informações obtidas durante a inspeção pericial complementar, restou explícito a continuidade e melhoria nos esforços empreendidos pela empresa na implantação dos protocolos estabelecidos para prevenção, monitoramento e controle da transmissão da Covid-19, bem como o atendimento da empresa nas determinações estabelecidas pelo Juízo na decisão de id. 7071145. Notório, as melhorias nas ações realizadas e implantadas pela empresa até o momento contribuíram na prevenção da transmissão do vírus em suas instalações, sugerindo-se na continuidade destas ações, principalmente quanto a manutenção dos treinamentos, das orientações e conscientizações dos trabalhadores, bem como a constante fiscalização com relação aos cumprimentos das ações de controle da Covid-19 e demais situações apontadas no item 9 deste Laudo Técnico Complementar.” ID. C817b11 – Pág. 18

Constata-se pelas conclusões do perito técnico que a empresa reclamada, nesta específica unidade frigorífica, está adotando medidas para prevenir e diminuir a disseminação do contágio do COVID-19. Nesse sentido, foi o relatado pela testemunha convidada pela reclamada que assim depôs:

Testemunha da reclamada: J. S. (...) Advertida e compromissada: que trabalha na reclamada há 6 anos; que

desde que iniciou, foram tomadas medidas, começando pela questão do ônibus, onde é utilizado apenas um banco, sendo que o do lado está interditado, havendo uma identificação numérica no banco e cada funcionário usa o mesmo banco; que ao descer do ônibus, a temperatura é medida; que assim que chegam, são interrogados sobre a existência de sintomas, havendo sintomas são conduzidos ao ambulatório e são atendidos pela médica; que não havendo sintomas, vão para o vestiário, usam álcool gel, pegam o uniforme, a máscara e entram para colocação dos EPIs; que registram o ponto, e entram para o setor de trabalho; que pausas são “rodadas”, para uma mesa de cada vez; que no refeitório, há uma placa de sinalização dos lugares a serem usados; que há uma pia para lavar as mãos, que é acionada com pedal; que a entrega das refeições é feita de forma pronta, em bandejas, juntamente com garfo e faca; que o funcionário pega a bandeja pronta e senta na mesa, que estão com divisórias, onde 2 pessoas sentam, uma de cada lado; onde eram 4 pessoas que sentavam, agora são 2; que no banheiro, o acionamento das pias também é por pedal; que na saída para casa, a quantidade de ônibus aumentou, sendo que o pessoal do COVID (que usam colete laranja ficam cuidando); se posicionam no refeitório, na entrada, nas portas do banheiro e vestiário, no registro de ponto, na área de lazer, entrada e saída (guaritas). Perguntas da reclamada: que na entrada da reclamada, há sinais marcando os locais de distanciamento e os fiscais cuidam para não haver aproximação entre as pessoas; que em outros locais também há essas marcações de distanciamento; que receberam treinamento para uso dos equipamentos e que todos receberam treinamento; que a máscara que está usando é PFF 22; que utilizam face shield e todos tem que usar; que os bebedouros são acionados pelo pé; que os EPIs são individuais e não se compartilha; que na triagem é feita uma entrevista com os funcionários sobre visitas, contatos com pessoas contaminadas ; que a reclamada orientou os funcionários sobre comportamento fora da empresa, como visitas; que no início da pandemia, a reclamada afastou todos do grupo de risco, como gestantes; que na triagem, se verificado algum sintoma, a pessoa é afastada e fica em isolamento; que nesses casos, a reclamada liga para a pessoa e fica avaliando o comportamento ; que essas pessoas, quando retornam a empresa, recebem uma roupa plástica e vai para o ambulatório onde é feita avaliação; que essas medidas foram tomadas após a pandemia; que não trabalhou com o reclamante , mas o via trabalhando algumas vezes; que

no primeiro momento, não foi respeitado o isolamento na cidade de T. S., especificamente na Páscoa, e isso ocasionou um surto na cidade. Perguntas da parte autora: que a depoente trabalha na sala de cortes; que a medição de temperatura dos funcionários começou a ser feita no início da pandemia, final de março, começo de abril; que a separação das mesas no refeitório foi feita em maio; que após a pandemia, no início de abril, chegavam com a bandeja e eram servidas por funcionários do refeitório; que depois passaram a fornecer os pratos prontos, após maio; que o acionamento com pedal nos banheiros ocorreu após maio; que são entregues máscaras, que no início eram brancas , depois passou a usar coloridas e agora está com essa azul; que as brancas eram de tecido e eram os próprios funcionários que levavam para casa higienizar; que as coloridas eram recebidas 3 a cada dia e eram trocadas a cada 3 horas. Nada mais.

O reclamante sustenta que o surto na cidade de T. S. não serve para afastar onexo causal pelo fato de residir em T. P. e que as medidas de proteção narradas pela testemunha, como separação das mesas no refeitório, fornecimento de pratos prontos e instalação de pedal nas torneiras dos banheiros, somente aconteceram em maio, período posterior ao seu contágio. Contudo, verifico que outras medidas também foram adotadas anteriormente e elencadas acima. Considerando a época do contágio do reclamante não se pode estabelecer que as medidas que já vinham sendo adotadas fossem ineficazes.

Tanto o é que os dados epidemiológicos do período do contágio do reclamante, 07/05/2020, indicam que havia somente dois casos confirmados no frigorífico de T. S. (vide página 14 do Boletim Epidemiológico – COVID-2019 do Centro de Operações de Emergência do Rio Grande do Sul/COERS – Semana Epidemiológica 18 de 2020 – disponível em <https://coronavirus.rs.gov.br/upload/arquivos/202005/07181725-boletim-epidemiologico-covid-19-coers-se-18.pdf>).

Há também comprovação de que o reclamante foi devidamente afastado do trabalho, conforme recomendação médica. Tal fato contraria a tese de que a reclamada não estava procedendo desta maneira.

O reclamante necessitou permanecer em isolamento domiciliar por 12 dias conforme atestado médico (ID. 3afb93) em razão de quadro gripal/caso monitorado COVID-19. Teve a confirmação com o resultado do exame, datado de 07/05/2020, positivo para o coronavírus SARS-CoV-2 (ID. 6cc0c2f). Esteve afastado de suas atividades laborais de 27/04 a 11/05/2020 e de 14/05 a 19/05/2020 – folha de ponto do período do atestado no ID. 922F267 – Pág. 4 e 5). Em 20/05/2020 houve o seu desligamento do quadro da empresa, a pedido do trabalhador, por ter sido aprovado em concurso público.

Ainda, no caso, não há provas da alegação do autor de que teve sua integridade física comprometida ou reduzida de forma permanente ou de que, em decorrência da COVID-19 tenha ficado em estado grave e próximo da morte. Não foi apresentado sequer boletim médico ou de internação e não foi realizada perícia médica no curso do processo, uma vez que não pretendida pela parte autora, conforme informado na petição de ID 35f860c.

É de conhecimento público que a infecção viral, provocada pelo SARS-CoV-2, possui diversas formas de manifestação, desde leves a gravíssimas, com possibilidade de morte, e muitas são assintomáticas.

Por tudo o que foi até aqui analisado, ainda que fosse reconhecido onexo causal pelo contágio por coronavírus SARS-CoV-2, não haveria como reconhecer como doença do trabalho visto que não houve qualquer redução da capacidade laboral (art. 20, §1º, c, da Lei nº 8.213/91), ficando o autor afastado do trabalho devido à medida de prevenção de ordem pública.

Além do mais, o teste da companheira do reclamante (ID. 7466a41) datado de 1º/05/2020 é positivo e anterior ao do reclamante. Temos um quadro de dúvida razoável, não se podendo afirmar se o contágio ocorreu do autor para companheira ou da companheira para o autor.

Ainda que os frigoríficos estejam em situação de maior exposição ao trabalhador e evidências apontem que nestes ambientes os trabalhadores são mais suscetíveis, verifico que a empresa, ao menos nesta unidade frigorífica, tomou as providências cabíveis e conhecidas à época do contágio do reclamante. Não sendo possível determinar que este contágio ocorreu no ambiente de trabalho por se tratar de doença pandêmica.

Diante de todo o exposto, julgo improcedente o pleito de danos morais.

[...]

FREDERICO WESTPHALEN/RS, 18 de dezembro de 2020.

[...]

Processo n. ATSum 0020470-17.2020.5.04.0551

Aline Rebello Duarte Schuck – Juíza do Trabalho

Vara do Trabalho de Frederico Westphalen

Julgamento em 18/12/2020

Processo n. ACPCiv 0020252-47.2020.5.04.0661

SENTENÇA

VISTOS, ETC.

[...]

MÉRITO

1. Obrigações de não e de fazer. Tutela de urgência.

No presente caso, deferi parcialmente a tutela antecipada de urgência requerida pelo autor, conforme decisão do id 39e42df, nos seguintes termos:

“Vistos, etc.

Requer a parte autora a concessão de tutela de urgência, objetivando a suspensão das atividades da reclamada, tanto na empresa matriz, quanto na empresa filial, sob a alegação de que esta não vem observando as medidas sanitárias decorrentes da Pandemia de Covid19 (Coronavírus), requerendo a fixação de multa em hipótese de descumprimento.

Pois bem, a tutela de urgência, na modalidade antecipatória, é regida pelo art. 300 e parágrafos do CPC e tem como requisitos: a identificação de elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, desde que não haja perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

Da análise dos autos, verifico, em cognição sumária, que há, em parte, probabilidade do direito alegado pela parte autora, bem como demonstrado o perigo do dano no caso concreto.

Explico. O Decreto 55.128, de 19 de março de 2020, do Estado do Rio Grande do Sul e o Decreto nº 4.1281/20 de 27 de março de 2020, do Município de T. não vedam o prosseguimento da atividade da indústria, desde que observadas medidas de higiene no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o Decreto 55.128, de 19 de março de 2020, do Estado do Rio Grande do Sul, no seu art. 3º, V determina que os estabelecimentos comerciais e industriais adotem sistemas de escalas, de revezamento de turnos e alterações de jornadas, para reduzir fluxos, contatos e aglomerações de trabalhadores, bem como implementem medidas de prevenção ao contágio pelo COVID 19 (novo Corona vírus), disponibilizando material de higiene e orientando seus empregados de modo a reforçar a importância e a necessidade: a) da adoção de cuidados pessoais, sobretudo da lavagem das mãos, da utilização de produtos assépticos durante o trabalho, como álcool em gel setenta por cento, e da observância da etiqueta respiratória; b) da manutenção da limpeza dos instrumentos de trabalho. A parte autora junta fotos do ambiente de

trabalho que evidenciam aglomeração e insuficiência de medidas de higiene.

O perigo da demora da concessão da presente medida é notoriamente o direito à saúde e à vida dos trabalhadores.

Dessa forma, defiro parcialmente a tutela de urgência e DETERMINO que a empresa requerida, Matriz e Filial:

– Dispense do comparecimento presencial os empregados com mais de 60 anos e aqueles que possuem condição de saúde enquadrada como grupo de risco para Covid19, comprovada por atestado médico;

– Estabeleça turnos de revezamento entre os empregados, para evitar aglomeração;

– Oriente os empregados a manterem distância entre si de pelo menos um metro e meio;

– Forneça máscara de proteção respiratória para todos os empregados;

– Disponibilize pias com sabão líquido para higienização das mãos durante a jornada de trabalho;

– Em caso de transporte por ônibus fornecido pela empresa, a capacidade de lotação é de 50% dos assentos disponíveis.

DETERMINO, ainda, com amparo no Decreto nº 4.1281/20 de 27 de março de 2020 do Município de [...], a obrigação da reclamada em:

I – higienizar, a cada 3 (três) horas, durante o período de funcionamento e sempre quando do início das atividades, as superfícies de toque (corrimão, maçanetas, portas, bancadas, mesas, cardápios, trinco das portas de acesso de pessoas, carrinhos, etc.), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) e/ou água sanitária ou outra substância de limpeza e higienização que garanta a efetividade da sanidade;

II – higienizar, preferencialmente após cada utilização ou, no mínimo, a cada 3 (três) horas, durante o período de funcionamento e sempre quando do início das atividades, os pisos, paredes, forro e banheiros, preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) e/ou água sanitária ou outra substância de limpeza e higienização que garanta a efetividade da sanidade;

III – manter à disposição, na entrada do estabelecimento e em locais estratégicos, de fácil acesso, álcool em gel 70% (setenta por cento), para utilização dos clientes e funcionários do local, bem como, sabão líquido e toalhas de papel não reciclado nos sanitários;

IV – manter locais de circulação e áreas comuns com os sistemas de ar condicionados limpos (filtros e dutos) e, quando possível, manter pelo menos uma janela externa aberta, contribuindo para a renovação de ar.

V – fixação, em local visível, de informações sanitárias sobre higienização e cuidados para a prevenção do COVID-19;

VI – fazer a utilização do uso de senhas, ou outro sistema eficaz, se for o caso, a fim de evitar a aglomeração de pessoas dentro do estabelecimento;

VII – que bebedouros coletivos sejam isolados ou retirados de funcionamento.

A não observância de qualquer das medidas ora determinadas, face a gravidade do momento, importará na incidência de multa diária no valor de R\$ 5.000,00, a ser revertida em prol de instituição indicada oportunamente pelo Juízo.

Intime-se o Ministério Público do Trabalho.

Intime-se a reclamada (matriz e filial) por oficial de justiça com máxima urgência, podendo utilizar os meios virtuais para intimação.

A decisão deverá ser atendida pela empresa tanto na matriz quanto na filial.

Após o cumprimento, venham conclusos para deliberação a respeito da apresentação da defesa e demais diligências.”

Inicialmente, rejeito o pedido principal (abstenção da exigência da prestação de serviços), porquanto os instrumentos normativos relativos à situação de emergência retratada nos autos (Decreto Estadual 55.128/2020 e Decreto nº 4.1281/20 Município de [...]) não vedam o prosseguimento da atividade da indústria, desde que observadas medidas de higiene no ambiente de trabalho.

Desse modo, conquanto em tese seja possível a determinação de adoção de outras medidas de prevenção não dispostas nos regramentos gerais, dentre elas a proibição de exigência de prestação de serviços requerida, não há, no caso dos autos, demonstração de que as medidas adotadas em concreto tenham se mostrado insuficientes à proteção da saúde dos trabalhadores.

Isto demonstra, com efeito, a desnecessidade de adoção de medida extrema, pois as providências determinadas quando da apreciação da tutela de urgência se mostraram suficientes à proteção do bem jurídico.

Vale dizer, o acolhimento do pedido implicaria violação ao postulado da proporcionalidade, pois embora adequada, seria desnecessária a providência.

Outrossim, apresentada a defesa, não se verifica modificação substancial das premissas fáticas e jurídicas que fundamentaram a concessão da tutela de urgência, razão por que a confirmo pelos seus próprios termos, sendo que sua fundamentação passa a fazer parte dos fundamentos do julgamento de mérito.

Veja-se que, apesar de a reclamada sustentar que jamais descumprira as determinações legais, e comprove que instituiu programa de prevenção e contenção da covid-19 (id 10fac48), isso se deu em maio de 2019, ou seja, após a intimação a respeito da tutela de urgência, que se deu em 13/04/2020, consoante revela a certidão do id 21ecc46, o que confirma a existência de interesse processual do autor na obtenção da medida judicial.

Dito isso, acolho em parte a pretensão, a fim de confirmar a tutela de urgência anteriormente deferida, condenando a reclamada a observar as medidas lá determinadas, enquanto perdurar a situação de emergência sanitária imposta pela pandemia de COVID-19.

Frise-se que a sucumbência do autor, neste pedido, é mínima, imputando-se integralmente ao réu os seus ônus (art. 86, parágrafo único do CPC).

2. Danos morais coletivos.

Dano moral coletivo, segundo a lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto, corresponde

“[...] à lesão a interesses difusos ou direitos de natureza transindividual, titularizados pela coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou ca Xisto Tiago de Medeiros Neto categorias de pessoas), em decorrência da violação inescusável do ordenamento jurídico. (Xisto Tiago de Medeiros Neto, “Dano moral coletivo, 4ª edição, São Paulo, LTr, 2014, fl.172).

No caso dos autos, a recalcitrância da empregadora, que não aderiu de forma espontânea às obrigações sanitárias dispostas nos respectivos decretos, implicando a necessidade de ajuizamento desta ação civil pública, indica sua negligência quanto à proteção da saúde dos trabalhadores e da comunidade em que se inserem.

Além disso, a adoção do programa de prevenção e contenção da covid-19 (id 10fac48) se deu em maio deste ano, e embora não se possa definir com precisão o dia em que implantado, por certo ocorreu após o dia 12, pois a cartilha ostenta dado estatístico referente a esse dia, sendo que a reclamada foi intimada a respeito da ordem judicial no dia 13 de abril.

Isto é, a adoção das medidas de prevenção se deu pelo menos 30 dias após o recebimento da ordem judicial, em um contexto que já era conhecida a velocidade de propagação do vírus, bem assim a sua potencial letalidade, o

que também denota a negligência quanto à necessidade de imediata adoção de medidas de prevenção.

Vale dizer, os elementos constantes dos autos revelam de forma inequívoca que a reclamada foi negligente, seja porque não adotou as medidas de prevenção delineadas nos regramentos gerais, como o Decreto Municipal, seja porque retardou em dar cumprimento ao judicialmente determinado.

Assim procedendo, a reclamada colocou em risco a saúde dos trabalhadores e da comunidade em que inseridos, lesionando interesses que transcendem a esfera individual de cada um dos trabalhadores em si considerados, causando, portanto, dano moral à coletividade, que ocorre *in re ipsa*.

Quanto ao valor da indenização, tendo em vista que as fichas juntadas aos autos ao id 37f6aa2 e id 99593b0 indicam que a reclamada teria ao total 39 funcionários nos dois estabelecimentos que compõem o objeto da controvérsia, arbitro a indenização no valor de R\$ 10.000,00, atualizáveis de acordo com os termos da Súmula 439 do Tribunal Superior do Trabalho.

A deliberação quanto ao destino do valor se dará após o trânsito em julgado, após a oitiva do Ministério Público do Trabalho.

[...]

PASSO FUNDO/RS, 22 de setembro de 2020.

[...]

Processo n. ACPCiv 0020252-47.2020.5.04.0661

Cristiane Bueno Marinho – Juíza do Trabalho

1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo

Julgamento em 22/09/2020

Processo n. ATSum 0020984-59.2020.5.04.0004

Vistos, etc.

Relatório dispensado, por se tratar de rito sumaríssimo, nos termos do artigo 852-I da CLT.

DECIDO:

[...]

DANO PROCESSUAL. DANO SOCIAL: O dano provocado pela demandada não atingiu apenas G., o trabalhador que aguarda essa decisão para ter acesso ao seu próprio patrimônio (FGTS depositado e verbas devidas em razão da dispensa) e que sofreu uma tentativa de coação durante a

audiência. O dano processual e social promovido pela empresa atinge toda a coletividade. É importante registrar que não se trata de pequena empresa, que não tenha assistência técnica qualificada ou experiência com demandas trabalhistas. Ao contrário, a demandada é a **primeira da lista dos 10 maiores litigantes** do TRT da 4ª Região, conforme Informativo da Gestão Estratégica do TRT4 (<https://www.trt4.jus.br/portais/media/262422/Grande%20Litigantes%20-%20Meta%207%28CNJ%29%20e%2010%28CSJT%29%202019.pdf>). Apenas na 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, responde por 277 processos. Na 13ª VT, são 306 processos e na 24ª VT 248 processos. Essa amostragem dá a dimensão da gravidade da conduta que a reclamada vem adotando em relação ao Poder Judiciário Trabalhista e às pessoas cuja força de trabalho explora. Trata-se, pois, de empreendimento que pratica macrolesões, na medida em que o desrespeito aos mais elementares direitos constitucionais trabalhistas é reiteradamente trazido ao conhecimento do Poder Judiciário, sem que nada seja feito para alterar a situação. E como nada é feito e os processos seguem sendo analisados isoladamente, a reclamada aprofunda a perversidade de sua conduta processual, passando agora a exigir renúncia e inclusão de verbas indenizatórias não pedidas, para realizar acordo.

Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada pelo TST, em 23/11/2007, da qual participaram operadores de todas as áreas do direito do trabalho, foi aprovado enunciado dispondo: “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT”. É exatamente essa a hipótese dos autos, agravada pelo fato de que a demandada [...] não mais se satisfaz em ser a maior litigante do Estado, em razão do reiterado descumprimento de direitos fundamentais. A exigência, como *condição para a conciliação*, de que o Poder Judiciário compactue com fraude contra terceiros e imponha renúncia a direito indisponível frustra até mesmo o empenho que esse mesmo poder tem envidado em ampliar e estimular a solução conciliada dos litígios. Como refere o colega juiz do trabalho Vicente Maciel, em artigo que analisa o texto da CLT sobre dano processual:

“O grande erro da reforma é não voltar os olhos para o verdadeiro problema do dano processual que é a demanda de massa e o litigante habitual na Justiça do Trabalho. **Quem vem transformando o Poder Judiciário em um “banco” são os empregadores litigantes habituais, públicos e privados, que preferem transformar o direito descumprido em direito “discutido”, não efetuando o pagamento de verbas básicas do contrato de trabalho, abarrotando as pautas de julgamento e ofendendo a Constituição Federal quanto aos direitos sociais e fundamentais.**

Ao não pagarem e pulverizarem em discussões repetitivas na Justiça do Trabalho milhares de causas, de modo deliberado, **esses empregadores criam uma “linha de produção” de litígios dos quais já se conhece previamente o fim.** Mas, tal qual um produto, o processo necessariamente passará por diversas etapas da “produção”, todas essenciais....E o produto é esperado somente ao final desse longo processo, devendo obedecer ao minucioso controle de qualidade do resultado, até que o dono desse processo decida o melhor momento de se encerrá-lo. O litigante habitual continua detendo os meios de produção (que ele controla com bons advogados), e o capital (que ele usa para obter maior vantagem no momento que julga certo), numa reprodução econômica em que há dois perdedores visíveis: os trabalhadores e Poder Judiciário (Estado). Os trabalhadores percebem que seus direitos de natureza “alimentar” superprotegidos são um engodo, com audiências iniciais marcadas para daqui a um, dois anos...E recursos infundáveis em instâncias superiores de julgamento do óbvio...

O Estado assume os custos da estrutura Judiciária e paga para sustentar processos repetitivos deliberadamente criados para gerar lucro aos litigantes habituais. O mercantilismo processual, o processo como fonte de lucro deliberado, é hoje a maior ameaça ao próprio processo e constitui causa de dano objetivo a ser reparado tanto ao Estado, quanto ao autor prejudicado pela ação do litigante habitual”.(Da Responsabilidade processual, VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR, disponível em <https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/224>)

No mesmo sentido manifesta-se o colega juiz do trabalho Gustavo Fontoura Vieira, segundo o qual “impacta constatar que o Judiciário está instrumentalizado por habituais sonegadores de direitos: grandes empresas, grandes grupos econômicos nacionais e estrangeiros e por órgãos e empresas

públicos”, o Poder Judiciário Trabalhista processa “milhões de demandas que atendem, por discutíveis motivos e pela demora na tramitação, aos interesses desses entes públicos e privados”. E complementa:

“O processo judicial precisa deixar de ser um bom negócio para o devedor. Ampliar juros de mora incidentes na ação judicial é necessário. Sanções processuais por atentado à jurisdição, por litigância de má-fé, por danos morais coletivos, precisam ser mais aplicadas (arts. 14 e 17, CPC). Também necessária a divulgação pública de listas mais detalhadas sobre os maiores litigantes e dos grandes devedores, providências exigíveis do Conselho Nacional de Justiça, Tribunais e Varas, com a participação do Ministério Público e dos demais órgãos relacionados ao sistema de justiça. (...) **Esse cenário atual de apropriação do Poder Judiciário pelos contumazes demandantes, com quase cem milhões de processos em tramitação, precisa mudar urgentemente.** A eficiência do Poder Judiciário não decorrerá da busca frenética por resultados numéricos de uma Justiça que não vê e não questiona o uso predatório de sua estrutura. Não podemos programar o Judiciário como máquina para produção em série de decisões “fast food”, insensíveis, telegráficas, reproduzidas de súmulas. A sociedade não quer a sentença judicial como um simulacro de justiça, mera estatística. A justiça é valor supremo. **Acesso à justiça e resolução das demandas em tempo célere e razoável são direitos humanos, fundamentais (art. 5º, CRFB). Para concretizá-los na vida de cada cidadão o Judiciário não poderá continuar prisioneiro das estratégias de negócios dos grandes litigantes e dos contumazes devedores em nosso país**”. (O uso predatório da justiça. GUSTAVO VIEIRA FONTOURA. Disponível em <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&cod=1152580>, acesso em 12/10/2015)

No caso dos autos há múltiplas provas de que a demandada [...] usa o Poder Judiciário Trabalhista de modo predatório, para conseguir objetivo ilegal, consistente, inclusive, na concorrência desleal, pois enquanto pequenos e médios empregadores do mesmo ramo cumprem a legislação trabalhista, essa empresa segue adotando a prática (muitas e muitas vezes trazida ao conhecimento do Poder Judiciário trabalhista) de despedir sob alegação de justa causa, não pagar horas extras e utilizar do processo para pagar apenas uma pequena parte daquilo que sonega de seus(suas) empregado(a)s. Em sentença proferida nos autos do Processo n. [...], da comarca de [...], o colega juiz do trabalho Jorge Luiz Souto Maior relembra que “os direitos sociais

são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista”. O **desrespeito reiterado às normas trabalhistas implica quebra do pacto social** instituído a partir de 1988, promovendo dano que extrapola os limites do direito patrimonial. Atinge o próprio Estado social, na medida em que permite uma concorrência desleal. Ele acrescenta:

“As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se vêem forçados a agir da mesma forma. Resultado: precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção. Óbvio que esta prática traduz-se como “dumping social”, que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente, que **o aparato judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica na perspectiva individual, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça e um incentivo ao descumprimento da ordem jurídica**”.

As práticas reiteradas de agressões deliberadas e inescusáveis (ou seja, sem o possível perdão de uma carência econômica) aos direitos trabalhistas constituem grave dano de natureza social, uma ilegalidade que precisa de correção específica, que, claro, se deve fazer da forma mais eficaz possível, qual seja, por intermédio do reconhecimento da extensão dos poderes do juiz no que se refere ao provimento jurisdicional nas lides individuais em que se reconhece a ocorrência do dano em questão. A esta necessária ação do juiz, em defesa da autoridade da ordem jurídica, sequer se poderia opor com o argumento de que não há lei que o permita agir desse modo, pois seria o mesmo que dizer que o direito nega-se a si mesmo, na medida em que o juiz, responsável pela sua defesa, não tem poderes para fazê-lo. **Os poderes do juiz neste sentido, portanto, são o pressuposto da razão de sua própria existência**”.

A reclamada [...] vem reiteradamente descumprindo direitos básicos. Na presente demanda, despediu sem alcançar sequer as guias para o seguro-desemprego, algo que, em uma realidade de pandemia e grave crise econômica,

significa, concretamente, inviabilizar a sobrevivência física do reclamante. Atua, em audiência, como se tivesse o comando do sistema, fazendo exigências ilícitas diante de uma pessoa desempregada que, certamente, vem experimentando dificuldades para sobreviver. Sua atitude, durante o vínculo, nas peças processuais e em audiência, revela flagrante descompromisso com a ordem jurídica. A reclamada [...] não cumpre, pois, sua função primária, que é a função social, na forma da literalidade do artigo 170 da Constituição da República. Se a Constituição fosse respeitada no âmbito das relações sociais, um empreendimento que age do modo como restou fartamente evidenciado nesse feito sequer poderia existir. É exatamente por isso, porque é atribuição do Poder Judiciário fazer valer a ordem jurídica e, pois coibir condutas que a boicotem, que condeno a reclamada [...] pela prática de dano social, na forma do artigo 404 do Código Civil e no artigo 652, “d”, da CLT, responsabilizando-a, na forma da conclusão.

CONCLUSÃO (ART. 832, CLT):

[...]

CONDENO, ainda, a reclamada, ao pagamento de indenização pela prática de dano social em valor que considera a gravidade das condutas, o fato de se tratar da maior litigante da Justiça do Trabalho e o porte econômico do empreendimento, e que é ora fixado em R\$ 500.000,00, a ser corrigido na proporção dos créditos trabalhistas, a partir da data da despedida ilícita. O valor deverá ser utilizado para pagamento dos processos arquivados com dívida nesta Unidade Judiciária, a iniciar pelo mais antigo, observada a ordem cronológica, na proporção de no máximo R\$ 20.000,00 para cada exequente e/ou ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho, que visem a minimizar o drama da COVID19 e do trabalho infantil em nosso estado.

[...]

Encaminhe-se cópia da presente decisão ao Ministério Público do Trabalho.

PORTO ALEGRE/RS, 04 de junho de 2021.

[...]

Processo n. ATSum 0020984-59.2020.5.04.0004
VALDETE SOUTO SEVERO – Juíza do Trabalho
4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Julgamento em 04/06/2021

Processo n. ATSum 0020462-40.2020.5.04.0551

Vistos, etc.

[...]

2. MÉRITO

2.1. Doença ocupacional. Responsabilidade do empregador por contaminação por COVID-19

A autora afirma ter sido acometida de COVID-19 e alega ocorrência denexo causal entre a doença e o trabalho. Argumenta que foi obrigada a se manter trabalhando em ambiente de aglomeração de pessoas e que esse foi o ambiente de contato e contaminação com o coronavírus. Salienta ter a requerida se negado a assinar termo de ajuste de conduta com o Ministério Público do Trabalho, como forma de amenizar possibilidades de contaminação. Também que houve negativa de acatar recomendações do MPT. Pretende seja deferida indenização por dano moral.

O réu argumenta ter adotado as medidas que atendem as normas sanitárias exigíveis, bem como fornecido os equipamentos de proteção necessários. Aduz que a atividade frigorificada de abate e processamento de animais é, por sua natureza, altamente higiênica, referindo que a lavagem de mãos é obrigatória na área da indústria, que o trabalho é exercido com uniformes limpos diariamente e que há utilização de luvas.

O regramento temporalizado da matéria esteve na Medida Provisória 927, com vigência entre 22/3/2020 e 19/7/2020. Seu artigo 29 ensejou significativa polêmica, desde as primeiras linhas escritas na doutrina analítica do tema. Dificilmente, qualquer opção interpretativa poderia justificar sua presença na medida provisória, pois a redação apenas parece seguir regra já conhecida de reconhecer presunção relativa da ausência denexo causal entre contaminação e labor. No entanto, também permitiria a inversão de tal presunção em caso de atividades de elevado risco, de modo a imputar ao trabalhador vitimado ônus probatório quase impossível, a chamada *prova diabólica* do medievo. Em qualquer um dos casos o dispositivo se mostra infeliz:

- Na primeira hipótese (ônus da prova do nexoinicialmente do autor mas cambiável para o empregador em caso de elevado risco de contágio) por ser supérfluo, já que tal presunção cambiável já pode ser inferida dos arts. 20, §1º, “d”, 21, III, e 21-A, da Lei 8.213/91;
- Na segunda condição, o dispositivo é infeliz por ser inadequado em sua alocação sistemática, contrariando os ditames constitucionais do devido processo legal, art. 5º, LIV da CRFB. Vulnora a oportunidade do autor de desempenhar suficiente contraditório e ampla defesa. A prerrogativa também é materializada pelo art. 818, § 1º, da CLT, que autoriza a

inversão do ônus ante a “impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo”. Por fim, descumpre o vetor constitucional de redução dos riscos à saúde do trabalhador (art. 7º, XXII e XXVIII, da CRFB).

- Em qualquer das situações, o dispositivo não é recomendável, justamente por estabelecer ambiguidade e insegurança, jurídica justamente no momento em que mais se teria de assegurar proteção e segurança jurídica àqueles que estão na linha de frente do combate à pandemia ou da manutenção dos serviços essenciais, expondo-se em maior grau aos riscos de contaminação.

Em 28 de agosto de 2020, o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 2.309, atualizando a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), prevista na Consolidação nº 5/GM/MS, de 28 de setembro de 2017. Nessa atualização, o Ministério da Saúde atualizou a LDRT e a Covid-19, causada pelo coronavírus, passou a ser formalmente considerada doença ocupacional.

Porém, ante a implacante controvérsia gerada por esse reconhecimento, poucos dias depois, em 02 de setembro de 2020 foi publicada a Portaria n. 2.345, tornando sem efeito o diploma anterior. Em consequência, pouco muda em relação ao que já existia desde o início da pandemia. A despeito da insegurança jurídica causada – em grande parte, pela baixa percepção de cuidado estatal no trato da matéria –, a ausência de norma jurídica expressa que firme a presunção denexo de causalidade entre a Covid-19 e o ambiente de trabalho, permanece a obrigação de análise em cada caso concreto.

Há possibilidade de sujeitar empregadores ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais caso empregados sejam atingidos, no mínimo, por formas mais graves da doença. Mas jamais porque há simples constatação de contaminação. O reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional segue dependente da análise pontual que confirme ter ocorrido contaminação no ambiente de trabalho ou em razão do mesmo.

Com exclusão de atividades com alto risco de contaminação, a determinação de contaminação especificamente ao ambiente de trabalho (e não a qualquer outro local ou circunstância) é situação excepcional para a doença causada pelo coronavírus. Como exceção, cabe a prova àquele que alega, o empregado. Mas mesmo essa ordinária regra de distribuição de encargo probante deve ser avaliada com cautela, especialmente em ambientes laborais com elevado risco de contaminação.

Compartilhamos do entendimento de HOMERO, para o qual se deve evitar direcionar ônus probatório do nexo de causalidade integralmente para o empregado. Como apontado pelo professor da Universidade de São Paulo, não se pode perder de vista o alto grau técnico dessa prova e o acesso muito mais fácil ao empregador dos documentos e elementos capazes de demonstrar a

pletora de precauções tomadas e a higidez do desempenho da atividade. Por qualquer ângulo, portanto, reconhece que a aptidão probatória é muito mais próxima do empregador do que do empregado[1].

E esse também deverá ser o procedimento adotado pelo INSS. Em aplicação ao art. 21-A da Lei 8.213/1991, a caracterização acidentária da incapacidade gerada pela Covid-19 é tributária da identificação denexo técnico epidemiológico. Não se há de presumir que toda contaminação ocorreu em razão do trabalho desenvolvido, mas atividades com especial condições de contato com coronavírus gozam de presunção de ocorrência dessa relação.

Segundo o art. 20 da Lei n. Lei 8.213/91, consideram-se acidente do trabalho: I – doença profissional produzida ou desencadeada pelo trabalho peculiar a determinada atividade e constante de relação elaborada pelo Ministério da Economia (a que hoje vinculado o INSS); II – doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione, constante da mesma relação.

Ou seja, no primeiro caso temos a doença reconhecida como típica de uma determinada atividade; e no segundo, doença típica para determinadas condições especiais de trabalho, já previstas na mencionada relação oficial. No entanto, o § 2º do mesmo artigo, permite também enquadrar como acidente de trabalho uma doença que não conste de tal relação, caso constatado que “resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente.”[2] Até aqui, veja-se que a lei previdenciária permite o reconhecimento de moléstias não previamente incluídas em uma lista oficial, mediante demonstração de relação de causalidade entre a doença e as condições especiais nas quais o trabalho é desempenhado. O dispositivo não difere muito do art. 29 da MP 927, salvo pela especificidade do agente (“contaminação pelo coronavírus (covid-19)”.

No entanto, a lei previdenciária já continha regra específica quanto a agentes contagiosos endêmicos, com redação aparentemente mais benéfica ao trabalhador, pois permitindo que a comprovação de exposição sirva como prova de nexo causal:

Lei 8.213/91, art. 20, § 1º – Não são consideradas como doença do trabalho: ... d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Trata-se, naturalmente, de uma prova por presunções, vez que calcada na probabilidade de contágio para quem está, em serviço, exposto ao agente contagioso. Como regra, as presunções são relativas e admitem prova em contrário. Em outras palavras, a regra acima autoriza a prova do nexo causal através da presunção relativa de contágio de quem está exposto a elevado

risco de contaminação. Tratando-se de prova por presunção, por óbvio admite demonstração em contrário. Esse entendimento é corroborado pelo art. 21, III, da lei previdenciária, que expressamente admite a contaminação acidental no exercício da atividade laboral como equiparada a acidente de trabalho:

Lei 8.213/91, art. 21 – Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: ...III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

Tal conclusão – de que o elevado risco pela exposição ao contágio faz presumir o nexo – é ainda corroborada pelo art. 21-A da Lei 8.213/91[3], que teve sua constitucionalidade confirmada pelo STF em recente decisão na ADI 3.931 (em 20/04/2020). A relatora, ministra Carmen Lúcia, entendeu que tal dispositivo não ofende, mas sim se harmoniza “com esses dispositivos, tornando mais efetiva a proteção do trabalhador contra acidentes de trabalho prevista na Constituição” (art. 7º, XXII e XXVIII, da CRFB). O dispositivo, ainda que destinado à aplicação administrativamente, pelo INSS, a fim de detectar automaticamente os casos estatisticamente prováveis de constituírem doença ocupacional pode ser aplicado por analogia à prova de nexo causal para fins de responsabilização do empregador e, seguramente, confirma a possibilidade de inversão do ônus da prova nos casos em que as probabilidades de nexo são elevadas.

Em julgamento plenário da ADI 6.342 (e demais ADIs sobre a mesma matéria, julgadas em conjunto) a maioria dos ministros do STF discordou do relator, ministro Marco Aurélio, o qual deferira a cautelar pleiteada, para suspender a eficácia do art. 29 da MP 927[4]. O relator havia sido bastante sucinto para rejeitar, inicialmente, o pleito cautelar entendendo que o art. 29, “tendo em vista a prestação de serviços, afasta o enquadramento, como doença ocupacional, de caso de contaminação pelo coronavírus”, e que “o preceito atende, de início, aos ditames constitucionais”.

Todavia, formou-se maioria no Plenário para fixar entendimento – ainda em sede de apreciação de liminar, frise-se – de que os arts. 29 e 31 seriam considerados verdadeiros *jabutis*[5] – não fossem emanadas do mesmo chefe do Executivo, autor da medida provisória – e que seriam eivados de inconstitucionalidade formal, pois sem urgência nem relevância para o atingimento das finalidades enunciadas na medida provisória. Quanto à inconstitucionalidade material, registrou que o artigo 29 era “ofensivo” aos trabalhadores dos serviços essenciais, notadamente os trabalhadores da saúde, mas não apenas estes, estando em situação de exposição, e.g, os trabalhadores de farmácias e entregadores ou *motoboys*. Sua Excelência o Ministro Alexandre de Moraes observou, e nisso foi acompanhado pela maioria, que exigir de tais trabalhadores tal tipo de prova equivaleria à *prova diabólica*.

Ainda, que contrariaria recente julgado do Plenário do STF, pelo qual, de forma análoga, recentemente confirmara a aplicabilidade do art. 927, § único, do CC, ao acidente de trabalho, visando à responsabilização objetiva em atividades de risco. Entendeu que a imputação de um ônus da prova rígido ao trabalhador, em tais situações, inviabilizaria eventual ressarcimento em juízo, militando contra as garantias constitucionais de proteção da saúde e segurança do trabalhador, e de redução dos riscos de acidentes de trabalho – motivo pela qual deferida a suspensão cautelar do art. 29 da MP.

Não há tecnologia de exame no planeta que permita precisar o momento exato do contágio por agentes microscópicos. Desse modo, a comprovação processual deve ocorrer a partir de probabilidades. Impõe-se presunção de nexos causal se demonstrada exposição do autor a acentuado risco de contágio. Tal presunção é, naturalmente, relativa. Assim, se o empregador demonstrar que adotou todas as medidas de segurança, equipamentos de proteção coletivos ou individuais, conforme o melhor estado da técnica, ou, por exemplo, comprovar que o trabalhador esteve exposto em outras situações (por exemplo, o trabalho em mais de um lugar de grande risco, ou uma reunião familiar com pessoa contaminada), há redução da probabilidade de que o contágio tenha ocorrido em serviço.

Deve o intérprete avaliar dados disponíveis de contaminação dentro do ambiente, o que inclui tanto a região de vida do trabalhador, como o próprio ambiente laboral. Na avaliação de BRANDÃO, as elevadas taxas de incidência da doença servirão de parâmetro para a constatação do nexos causal ou concausal, firmando-se presunção em favor do empregado quanto à origem ocupacional e a consequente inversão do ônus da prova, pois nada disso foi mencionado pela MP 927, que apenas e tão somente fixou a presunção geral quanto ao rompimento do nexos causal, sem adentrar na análise de situações específicas[6].

Como acima pontuado, todo nosso entendimento acerca da matéria tratada no art. 29 da MP 927 mantém-se independentemente do período de vigência do normativo, tendo em vista que se apoia na legislação perene e entendimento já manifestado pelo Supremo Tribunal Federal.

Em resumo, durante o período de pandemia normativamente reconhecida, as contaminações de empregados pelo novo coronavírus não se presumem como produzidas dentro do ambiente de trabalho – e, portanto, não podem se considerar, a priori, como doenças ocupacionais. Todavia, no caso de trabalhadores especialmente afetados por condições propícias de contágio há inversão de presunção, e se supõe a ocorrência de doença ocupacional. As duas situações são de presunção relativa e, portanto, admite-se prova em contrário, com ônus da parte que não se socorre da pressuposição.

No caso em apreço, o réu é um frigorífico. É de conhecimento público a especial incidência de casos de contaminação de SARS-Cov-2 nos frigoríficos

de todo o planeta, formando verdadeiros focos de disseminação da doença. Apesar de, como dito pelo requerido, ser atividade em que a higiene é essencial, o trabalho nessas empresas expõem os trabalhadores a risco de contágio consideravelmente superior ao exposto em outras atividades. Há diversos motivos que colocam a condução produtiva desenvolvida pelo requerido como potencialmente de grande risco. Trata-se de atividade que conta com grande número de empregados, os quais laboram de forma notadamente próxima, em ambientes fechados, úmidos e climatizados. Além disso, são transportados por veículos do réu, em confinamento de longas distâncias e aglomeram-se tanto no início como término do expediente.

As especiais circunstâncias da atividade do requerido produzirem elevados riscos de contaminação foram bem percebidas pelo Ministério Público do Trabalho, que atuou em todo o país. Especialmente para a localidade de trabalho da autora, o órgão ajuizou ação civil pública ([...]) em face do ora reclamado, no qual foi deferida tutela de urgência, em 30/04/2020. Tendo deixado o requerido de, espontaneamente, cumprir com recomendações, e negando-se a firmar termo de ajuste de conduta, precisou buscar ordem judicial para determinar que a empresa realizasse medidas para evitar a contaminação dos seus empregados pelo novo coronavírus.

Entre as ações pretendidas pelo MPT, arrolou-se a importância de reorganização no setor produtivo na empresa, adotando-se distância não inferior a 1,5 metro entre empregados, bem como a garantia do isolamento de todos os trabalhadores que tivessem tido contato com empregado suspeito ou comprovadamente infectado no raio de 1,5 metro (ID. Bef839e – Pág. 25).

Houve grande resistência da empresa, inclusive valendo-se de expedientes processuais pouco comuns. O demandado impetrou mandado de segurança ([...]) em 06/05/2020, alegando que algumas das medidas constantes na recomendação do MPT não eram reconhecidas como eficazes no combate a COVID-19, bem como que a decisão do Juízo se baseou em aspectos que não tem fundamentação na lei ou em estudos científicos (ID. 919Fc01 – Pág. 2).

Foi indeferida a liminar de suspensão da ordem na ação subjacente (ID. 919fc01 – Pág. 9).

Ou seja, pouco tempo antes da reclamante sentir os sintomas da doença – os quais iniciaram em 19/05/2020 (ID. 0884434 – Pág. 1) –, o reclamado questionava medidas importantes para o combate à disseminação da doença no ambiente de trabalho. Medidas que tinham sido pretendidas administrativamente pelo MPT e que foram, finalmente, deferidas por ordem judicial.

A multiplicação de surtos de covid-19 em frigoríficos do Rio Grande do Sul é por todos conhecida. Trata-se de situação que está devidamente atestada nas estatísticas e vem sendo devidamente percebida pelo Ministério Público do Trabalho e apresentada na imprensa nacional e internacional.

Entre diversas reportagens produzidas, chama atenção a publicada pelo El País, com o título “Como frigoríficos propagaram o coronavírus em pequenas cidades do país” (<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-29/como-frigorificos-propagaram-o-coronavirus-em-pequenas-cidades-do-pais.html?rel=mas>). Apresenta bem produzida investigação sobre a repetição de cenários, espalhados por todo território nacional, com frigoríficos localizados em diversas pequenas cidades do Brasil que, resistindo às orientações públicas de readequação de suas rotinas, transformaram-se em vetores de contaminação da covid-19. O Rio Grande do Sul é um dos estados mais afetados do país, como chama atenção a reportagem:

“No Estado, a situação mais crítica ocorreu no município de L. A cidade de 84.000 habitantes contabilizou 1.585 casos da covid-19 até o dia 22 de junho e registrou 21 óbitos. A incidência de casos no município, de 1.873,5 a cada 100.000 habitantes, é bem mais alta que a da capital gaúcha, Porto Alegre, onde o índice é de 114,2 casos a cada 100.000 habitantes. Devido aos surtos em frigoríficos, houve testagem em massa nas empresas: só na sede da [...] foram contabilizados 959 casos após a realização dos exames. Na unidade da empresa M., foram 432 casos positivos para o novo coronavírus. No momento, a prefeitura monitora 12 casos ativos.”

Conforme levantamento efetuado por outro portal noticioso, a BBC, houve contabilização de 2.079 casos confirmados de contaminação pelo novo coronavírus entre trabalhadores de 21 frigoríficos distribuídos por 16 municípios do Rio Grande do Sul. O número equivale a 32,1% dos 6.470 casos contabilizados pela Secretaria da Saúde do Estado. Em outras palavras, quase 1/3 das contaminações pelo SARS-Cov-2 foram oriundas do trabalho em frigoríficos.

Aliás, no mundo inteiro, e especialmente nos EUA, evidenciou-se a preocupação para com trabalhadores em frigoríficos, pois implica trabalho com maior potencial de contaminação. Assim se verifica nessas notícias:

<https://www.terra.com.br/noticias/coronavirus/funcionarios-de-frigorificos-na-america-do-norte-adoecem-e-afetam-mercado,7de19e474974ecbb99b77ef5cf9013abj7i05kv3.html>

<https://valor.globo.com/agronegocios/noticia/2020/04/10/governo-americano-faz-testes-de-covid-19-em-instalacoes-da-jbs.ghtml?GLBID=11cc772ad3f796a0262895299b04c5ac353714b39565f6b6d5f5951772d7659356542546a43374b78394772694c424e7247316b493342396341>

456c6a6b3546644a70745f34524f41744c45765a52453
36b645344686e4b674e48586f74396f6d7056694c2d51
3d3d3a303a756738756638657632637a7462316b377664
6d72

<https://www.nytimes.com/2020/04/09/us/coronavirus-chicken-meat-processing-plants-immigrants.html?referringSource=articleShare>

<https://www.dinheirorural.com.br/fabrica-da-smithfield-foods-e-a-maior-fonte-de-casos-de-coronavirus-nos-eua>

A mesma reportagem de El País chama atenção para a tragédia vertida em números de contaminações em frigoríficos:

“O CDC, agência que monitora dados epidemiológicos nos EUA, informou que quase 5.000 funcionários de frigoríficos haviam sido infectados até o final de maio no país, mas a ONG Food & Environment Reporting Network estima que esse número, na verdade, pode ter ultrapassado 17.000 trabalhadores e mais de 60 mortes.

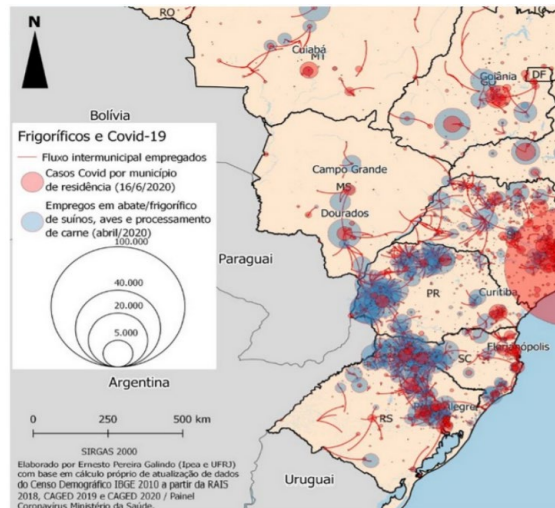
No último domingo (21), a China também suspendeu as importações de aves de uma das fábricas da T. F. devido aos casos de covid-19 entre os funcionários. A T., a maior empresa de carne dos EUA em vendas, está analisando o relatório de suspensão chinês, focado em uma fábrica de frango em S., A.”

Em 16 de agosto de 2020, o jornal americano The New York Times repercutiu decisão da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul que determinou a testagem de todos os trabalhadores em planta frigorífica (https://www.nytimes.com/reuters/2020/08/12/world/americas/12reuters-health-coronavirus-jbs.html?fbclid=IwAR20HNYm_vlmz5aXTUGdUt5NWVKmDuGD-LU1m5Rf3f4b_Gq_xz-cyNwp7C8). Mais uma vez, houve resistência do frigorífico de adequação de suas rotinas.

Ao que se vê, há percepção e repercussão mundial da elevada transmissibilidade da Covid-19 entre trabalhadores do setor de frigoríficos e que esse é importante fator de contribuição para a interiorização da doença no Brasil. Em paralelo, evidenciou-se que há graves oposições dos frigoríficos em acertar rotinas, comprometendo-se no esforço planetário de conter o avanço da doença.

No estudo “COVID-19 e o setor de frigoríficos/abate: o desafio sanitário e socioeconômico”, Ernesto Pereira Galindo chama atenção para o crescimento de casos de covid-19 no setor de frigoríficos. Os números vertidos no mapa

abaixo, comparando fluxo de trabalhadores, empregados de frigoríficos e casos de adoecimento são especialmente eloquentes:



Percebe-se que em boa parte do Brasil e especialmente na área de localização do réu, há íntima relação entre contaminações e frigoríficos.

O trabalho em frigoríficos possui singularidades diversas, notadamente grande concentração de pessoas (no trabalho propriamente dito, nos momentos de entrada e saída, bem como no transporte), serviço exercido em espaços fechados, úmidos, climatizados e com baixa renovação do ar. Além disso, o trabalho é realizado de forma extremamente próxima e sem barreiras físicas adequadas. Tudo isso faz com que a atividade em frigoríficos seja de elevada incidência de contaminação pelo SARS-CoV-2.

Soma-se o histórico de atuação da requerida, com resistência de atender orientações do Ministério Público do Trabalho para adequação de suas rotinas de laborais.

A situação específica de T. S. não foge a essa triste regra de atuação dos frigoríficos na disseminação da doença. O pequeno município esteve por muito tempo em classificação de “bandeira vermelha”, com número significativo de casos (<https://distanciamentocotrolado.rs.gov.br/>). Também conforme consta no Boletim Epidemiológico do Estado do Rio Grande do Sul, decretado pelas autoridades de saúde da unidade federada, houve verdadeiro surto na região, e com especial contribuição da atividade econômica do réu. A situação é verificada no link (<https://coronavirus.rs.gov.br/upload/arquivos/202007/15172602-boletim-epidemiologico-covid-19-coers-se-28.pdf>).

Por fim, como constatado pelo Ministério Público na ação civil pública [...], houve “recalcitrância da ré em efetuar sistematicamente e fidedignamente

os cadastros nos sistemas informatizados disponíveis pelo sistema de saúde e negativa de realização de testagem fornecida pelo Estado (ID. fac40fa), além do fato de que ainda se nega a realizar às suas expensas a testagem para Covid-19, embora tenha capacidade econômica muito superior do que aquela dos Municípios onde residem seus empregados e inclusive do Município onde está localizada a sua sede.” (ID. 0Deb209 – Pág. 8).

Por todas esses elementos, a circunstância de trabalho da parte autora junto ao requerido faz presumir que a contaminação tenha ocorrido no ambiente laboral. Deixou a parte réu de produzir qualquer meio de prova que pudesse afastar essa presunção. A consequência é de reconhecer nexos causais entre o trabalho e adoecimento, levando à responsabilidade do empregador.

Conforme os arts. 186 e 927 do CCB, pelo fato lesivo deve responder o réu. O dano moral no caso é presumido, dispensando-se comprovação. Em se tratando de doença ocupacional, o dano moral é *in re ipsa*. Por conseguinte, deve o réu responder pelo referido dano, cuja indenização se arbitra em R\$ 20.000,00. O valor é superior ao usualmente aplicado por esse juízo e justifica-se por se tratar de doença de elevado potencial de mortalidade.

Condena-se o réu ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 20.000,00.

Os juros de mora e correção monetária devem observar a Súmula 439 do TST, incidindo juros a partir do ajuizamento da presente ação.

Tratando-se de parcela indenizatória não há incidência de FGTS, bem como de contribuições fiscal e previdenciária.

Não há de se falar em compensação ou dedução de parcelas pagas, pois se a condenação respeita a indenização não satisfeita à reclamante.

[...]

[1] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às medidas provisórias 927 e 936**. Thomson Reuters-Revista dos Tribunais. São Paulo, 2020, p. 101.

[2] Lei n. 8.213/91, art. 20, § 2º – Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

[3] Lei n. 8.213/91, art. 21-A – A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

[4] Conforme p. 14 da decisão monocrática do relator Ministro Marco Aurélio de 26/03/2020, bem como conforme leitura e explicação dos votos dos demais ministros na sessão de 29/04/2020, disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=CGIHDn-h2L8>>.

[5] No jargão parlamentar, regra enxertada em um diploma normativo sem qualquer relação com seu escopo, quiçá para obtenção de sua aprovação conjunta, esquivando-se do necessário debate parlamentar.

[6] BRANDÃO, Cláudio. **A covid-19 e o adoecimento ocupacional** in BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coordenadores). **Direito do trabalho na crise da covid-19**. E-book. Salvador: JusPodium, ABDT: 2020, p. 284.

FREDERICO WESTPHALEN/RS, 06 de outubro de 2020.

[...]

Processo n. ATSum 0020462-40.2020.5.04.0551

Rodrigo Trindade de Souza – Juiz do Trabalho

Vara do Trabalho de Frederico Westphalen

Julgamento em 06/10/2020

Processo n. ATSum 0020696-03.2020.5.04.0331

VISTOS.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852 – I, da CLT, passo à decisão.

Da manutenção do afastamento do autor do trabalho

Na petição inicial, o autor alega que, em razão do Decreto Legislativo nº 6, de 2020, do Estado do Rio Grande do Sul, que decretou estado de calamidade pública (em razão da pandemia do novo coronavírus), a reclamada passou a operar com número reduzido de funcionários, não havendo paralisação total por se tratar de serviço público essencial. Refere que, desde o dia 23.03.2020, a reclamada está operando com baixo efetivo, em função da dispensa de empregados do grupo de risco da COVID-19, citando o rol descrito na Recomendação 62/20, do CNJ. Menciona que, a partir de 05.05.2020, foram revogadas as resoluções internas e os trabalhadores foram convocados para se apresentarem ao trabalho. Assevera que, embora esteja incluído no grupo de risco de contágio do coronavírus, por ser portador de hipertensão e diabetes (com acompanhamento médico desde 2018), também foi convocado pela reclamada para retornar ao trabalho a partir de 05.05.2020. Assim, com base

nos artigos 7º, XXII e 196, da Constituição Federal, e artigo 157 da CLT, requer seja determinado à reclamada que mantenha a dispensa remunerada, em sede de antecipação da tutela, com confirmação em sentença.

A reclamada contesta.

Alega, em suma, que não há respaldo legal na pretensão do autor, de que os trabalhadores idosos e mesmo os componentes do grupo de risco, não possam trabalhar, quando se trata de serviços públicos essenciais, e que o fato de o autor integrar o grupo de risco “não o torna incapaz para o trabalho”. Refere que, por se tratar de atividade essencial, o serviço público de transporte de passageiros deve ser prestado na medida da necessidade apresentada pela população usuária, e que qualquer interferência na medida técnica de sua operação poderá vir a causar prejuízos e transtornos irreparáveis à população usuária, aí incluído o aumento da disseminação da própria pandemia.

Observa que, com o gradual aumento do fluxo de passageiros a partir de 30.04.2020, decorrente da flexibilização das medidas restritivas em relação a algumas atividades comerciais, se fez necessária a adequação na oferta, com retorno à escala normal, com o que tornou-se imperioso contar com toda a força de trabalho, daí por que houve a convocação dos trabalhadores, com base em parâmetros técnicos, observando-se um mínimo de efetivo possível, mas sem prejuízo da redução da oferta do transporte, sob pena de causar aglomeração de usuários e, com isso, maior risco de proliferação do vírus.

Sustenta que não cabe ao Poder Judiciário discutir e avaliar a correção ou não das medidas técnicas de operação e que sua decisão de convocar os trabalhadores decorreu da observância da regra de que o interesse público deve se sobrepor aos interesses privados, individuais ou coletivos.

Menciona, também, que a matéria já foi debatida, em face do ajuizamento de ação pelo sindicato profissional perante a 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, tendo sido concedida medida liminar concedendo a tutela de urgência, a qual, todavia, foi cassada por liminar concedida em sede de mandado de segurança impetrado em face de tal decisão. Pondera que, a despeito do entendimento de que não se configura a coisa julgada, a liminar deve ser considerada, sob pena de decisões conflitantes.

Analiso.

É incontroverso que o autor integra o grupo de risco para a Covid-19, o que, de resto, está demonstrado no atestado de ID 8b8d498, segundo o qual o autor é hipertenso e cardiopata.

O requerimento de concessão da tutela de forma antecipada foi deferido, nos termos da decisão de ID 7b96665, com o seguinte teor:

“Para a concessão da tutela provisória de urgência, de natureza antecipada (antiga antecipação dos efeitos da tutela), são necessários elementos que evidenciem a

probabilidade do direito e o perigo de dano, nos termos do artigo 300 do Código de Processo Civil, aplicável ao processo do trabalho, por força do artigo 769 da CLT.

No caso em concreto, o atestado médico carreado aos autos no ID. 8b8d498, comprova que o autor possui problemas de saúde preexistentes, sendo considerado membro do grupo de risco, estando, portanto, mais suscetível a ter complicações em decorrência do Covid-19.

Nesse contexto, impõe-se acolher a pretensão do autor, visto que constitui direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

A par de tais elementos, estão presentes os pressupostos que, nos termos do artigo 300 do CPC (de aplicação subsidiária ao processo do trabalho), autorizam a concessão da tutela de urgência, pois há evidência da probabilidade do direito, também havendo perigo de dano ao autor. Por tais fundamentos, defiro a tutela de urgência, de natureza antecipada, e determino à reclamada que mantenha o afastamento remunerado do autor, enquanto durarem as restrições de circulação recomendadas pelas autoridades sanitárias, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00”.

A pandemia do novo coronavírus (SARS-COV2) foi declarada pela OMS em 11.03.2020, em função da qual foi editado o Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, que trata do estado de calamidade pública em todo o território nacional, assim como no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul foi editado o Decreto n. 55.128, de 19.03.2020.

Foram, então, adotadas diversas medidas visando à contenção da disseminação do novo coronavírus, dentre as quais o distanciamento e o isolamento social, uso de máscaras de proteção e higienização das mãos.

Segundo a OMS, e conforme amplamente divulgado pela imprensa, a medida mais efetiva de controle da pandemia é a vacina, sendo que diversas delas estão em reta final, na iminência de aprovação. Porém, também há alerta da OMS de que, mesmo quando iniciado o protocolo das vacinas, as demais medidas de segurança, ainda serão cruciais para evitar a propagação do vírus.

Isso porque se trata de um vírus altamente contagioso, cujos efeitos da Covid-19 são especialmente danosos aos idosos e aos portadores de doenças não transmissíveis, como doenças cardiovasculares (hipertensão, doença cardíaca e derrame), doenças respiratórias crônicas, diabetes e câncer, com o que é recomendável seu isolamento social.

Em relação aos integrantes do grupo de risco, portanto, as medidas de isolamento social devem ser priorizadas, com o objetivo de minimizar a possibilidade de contaminação.

Nesse sentido, aliás, o Ministério da Economia e a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho editaram a Portaria Conjunta n. 20, de 18.07.2020, estabelecendo medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). Dentre tais medidas, consta que “Para os trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco de complicações da Covid-19, deve ser priorizado que permaneçam em casa, em teletrabalho ou trabalho remoto ou, ainda, em atividade ou local que reduza o contato com outros trabalhadores e o público”.

O isolamento social em relação a integrantes de grupo de risco é, portanto, medida que se impõe pois, sob pena de violação ao direito à saúde, assegurado pelo artigo 6º da Constituição Federal. Por sua vez, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, estabelece como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, ao passo que, segundo o artigo 157 da CLT, é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho seguro, zelando pela saúde dos trabalhadores.

Exigir dos trabalhadores integrantes de grupo de risco para a Covid-19 o retorno de trabalho enquanto ainda vigentes medidas restritivas, configuraria ato atentatório à sua dignidade humana, que é um princípio basilar, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal e justamente por isso, a circunstância de a reclamada exercer atividade essencial não pode se sobrepor ao direito fundamental do autor de proteção à vida e à saúde.

Por tais fundamentos, confirmo a decisão proferida no ID 7b96665 e determino à reclamada que mantenha o afastamento remunerado do autor, enquanto durarem as restrições de circulação recomendadas pelas autoridades sanitárias, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00.

Pedido procedente.

[...]

SAO LEOPOLDO/RS, 07 de dezembro de 2020.

[...]

Processo n. ATSum 0020696-03.2020.5.04.0331

Daniela Elisa Pastório – Juíza do Trabalho

1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo

Julgamento em 07/12/2020

**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. Constituindo-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 feriados, 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 Uruguaiiana 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

ATRASSO 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 Uruguaiiana, 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 quinquenal, 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 MERECIMENTO. 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 omissa 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.*

**ÍNDICE ANALÍTICO E REMISSIVO DOS
ACÓRDÃOS**

ABANDONO DE EMPREGO

- v. justa causa

AÇÃO ANULATÓRIA

- Auto de infração. Art. 93 da Lei n. 8.213/91. Contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas em número inferior ao percentual legal. Inobservância do dispositivo legal. Multa imposta pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego que subsiste. Improcedência da ação. (Proc. n. 0020372-80.2019.5.04.0029 ROT) 123

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

- Descumprimento de normas de segurança do trabalho. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Omissão no treinamento de seus integrantes. Dano moral coletivo. Indenização devida. Vasto acervo probatório a evidenciar a inobservância de diversas normas pertinentes à saúde e à segurança do trabalho. Ofensa a direitos transindividuais. Redução, todavia, do valor arbitrado. (Proc. n. 0021480-93.2017.5.04.0004 ROT) 129

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO

- v. acordo judicial

ACESSO À JUSTIÇA

- v. competência em razão do lugar

ACIDENTE DO TRABALHO

- v. danos materiais e morais

ACORDO JUDICIAL

- Ação de homologação. Inexistência de obrigatoriedade. Art. 855-B da CLT. Faculdade do juiz, que analisará o acordo e proferirá sentença,

devidamente fundamentada (art. 855-D da CLT). (Proc. n. 0020461-45.2020.5.04.0231 ROT) 138

- v. cláusula penal

ACÚMULO DE FUNÇÕES

- Diferenças devidas. Prova. Realização de tarefas para as quais o empregado não foi contratado ou era remunerado. Operações e tarefas não inerentes à sua função. Cabimento do adicional salarial por acúmulo de função. (Proc. n. 0020991-31.2019.5.04.0701 ROT) 141
- Professora. Dobra do número de alunos. Participação em seminários de matérias distintas de sua formação profissional. Diferenças salariais devidas. Acréscimo de atribuições rotineiras. Trabalhadora que passa a executar, além das tarefas para que contratada, outras alheias às suas competências e habilidades. (Proc. n. 0020211-86.2018.5.04.0811 ROT) 145

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- Contato eventual com água de esgoto. Grau máximo. Indevido. Não evidenciado o contato permanente com o agente insalubre ensejador da insalubridade em grau máximo. Portaria n. 3.214/78, NR-15, Anexo 14. (Proc. n. 0021676-45.2017.5.04.0204 ROT) 149
- Óleo mineral. Conjunto probatório que demonstra contato habitual. Equipamentos de proteção fornecidos que não são capazes de elidir a insalubridade. Devido em grau máximo. (Proc. n. 0021808-05.2017.5.04.0204 ROT) 152
- Soldador. Contato direto com gases e/ou fumos metálicos oriundos do processo de solda (MIG). Não estabelecida mensuração de qualquer natureza.

Risco ocupacional ao organismo humano. Devido em grau máximo. (Proc. n. 0020362-14.2019.5.04.0101 ROT) 161

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

• Vigilante. Aplicação da Lei n. 12.740/2012. Termo inicial. Art. 193, II, da CLT. Vantagem devida desde o início da vigência da lei, que entrou em vigor na data da publicação. Norma autoaplicável e que contém todos os elementos à produção de efeitos, independentemente da regulamentação trazida pela Portaria n. 1.885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego. Súmula 131 desta Corte. Adicional devido. (Proc. n. 0021259-76.2018.5.04.0004 ROT) 166

ADICIONAL SALARIAL

• v. acúmulo de funções

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

• v. responsabilidade subsidiária

ADMINISTRADORA DE CONDOMÍNIOS

• v. responsabilidade subsidiária

AGRAVO DE INSTRUMENTO

• v. justiça gratuita

AGRESSÃO FÍSICA

• v. justa causa

ALVARÁ

• v. competência da Justiça do Trabalho

AMEAÇAS

• v. dano moral

ASSALTO

• v. dano moral

ATINGIMENTO DE METAS

• v. remuneração variável

ATIVIDADE DE RISCO

• v. dano moral

ATIVIDADE ILÍCITA

• v. relação de emprego

AUTO DE INFRAÇÃO

• v. ação anulatória

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

• v. salários

BOA-FÉ OBJETIVA

• v. justa causa

CAPATAZ

• v. salário extrafolha

CARGO DE GESTÃO

• v. horas extras

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

• v. dano moral

CERCEAMENTO DE DEFESA

• v. nulidade processual

CIPA

• v. ação civil pública

CITAÇÃO

• v. nulidade do feito, nulidade processual

CLÁUSULA PENAL

- Devida. Acordo judicial. Estipulação que tem como fundamento compelir o devedor a cumprir o acordo em seus estritos termos, notadamente em relação ao prazo. Parcela que foi depositada na data do vencimento, mas em cheque e por meio de envelope. Impossibilidade de recebimento dos valores no prazo. Caracterização da omissão do executado em relação ao fiel cumprimento do acordo. Art. 379 do CC. Cláusula penal devida sobre a parcela paga em atraso, embora de poucos dias a mora. (Proc. n. 0020794-83.2017.5.04.0204 AP) 168

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

- v. ação civil pública

COMISSÕES

- v. salário extrafolha

COMISSIONISTA PURO

- Remuneração do trabalhador. Modalidade que constitui circunstância fática preponderante. Princípio da primazia da realidade. Prevalência sobre os registros meramente formais acostados ao processo. (Proc. n. 0020118-40.2018.5.04.0871 ROT) 173

COMPENSAÇÃO SEMANAL

- v. regime compensatório semanal

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- Pandemia. Expedição de alvará para saque do FGTS. Art. 114 da CF/88. Competência para processar e julgar pedido feito em jurisdição voluntária de expedição de alvará para saque do

FGTS depositado em conta vinculada do trabalhador. (Proc. n. 0020755-68.2020.5.04.0661 ROT) 175

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

- Reconhecimento. Regras acerca da competência territorial estabelecidas no art. 651 da CLT que devem ser interpretadas em consonância com o princípio insculpido no art. 5º, XXXV, da CF/88. Hipossuficiente a quem deve ser assegurado o amplo acesso à Justiça. Exceção de incompetência rejeitada. Recurso do autor provido. (Proc. n. 0020754-74.2020.5.04.0664 ROT) 180

COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO

- Falecimento do trabalhador no curso da execução. Diferenças de suplementação de aposentadoria deferidas em parcelas vencidas e vincendas. Possibilidade de apuração de diferenças devidas aos pensionistas, até a data da implementação em folha de pagamento. Descabimento da limitação das diferenças apuradas até a data de falecimento do trabalhador. Respeito aos princípios do acesso à justiça e da razoável duração do processo. (Proc. n. 0094600-43.2002.5.04.0022 AP) 183

CONFISSÃO FICTA

- Efeitos. Salário pago. Princípio da razoabilidade. Não obstante a declaração de revelia e confissão da empregadora, a presunção relativa de veracidade das alegações da inicial é afastada pela prova dos autos. Aplicação, ainda, dos critérios de razoabilidade e regras de experiência. (Proc. n. 0020579-25.2019.5.04.0241 ROT) 185

CONTRATO-REALIDADE

- v. comissionista puro

CONTROLE DE JORNADA

- v. intervalo intrajornada

CONVÊNIO

- v. responsabilidade subsidiária

CORRETOR DE IMÓVEIS

- v. relação de emprego

COVID-19

- v. pandemia

CRÉDITOS EM OUTRA AÇÃO

- v. penhora

DANO MORAL

- Assalto. Porteiro. Responsabilidade objetiva. Vigilância patrimonial. Atividade de alto risco. Indenização devida. (Proc. n. 0021693-93.2017.5.04.0006 ROT) 188
- Assalto. Risco de violência a que submetido o trabalhador. Abalo psicológico. Responsabilidade do empregador que não pode ser afastada, embora seja dever do Estado a segurança pública. Tomada de medidas efetivas de segurança que protegessem a integridade física e moral dos empregados que não restou comprovada. Indenização devida. (Proc. n. 0020323-92.2019.5.04.0561 ROT) 192
- Inadimplemento das parcelas rescisórias. Impossibilidade do trabalhador de honrar compromissos ordinários, tanto alimentícios como de moradia, Abalo psíquico presumível. Prejuízo que ultrapassa, o patrimônio,

atingindo o âmago do ser humano. Indenização devida. (Proc. n. 0021893-15.2017.5.04.0002 ROT) 197

- Não anotação da CTPS. Omissão da empregadora. Produção, a um só tempo, de presunção de abusividade e de dano à empregada. Prejuízo que, por residir no próprio ato omissivo, dispensa demonstração. Súmula 82 deste Tribunal (aplicação por analogia). Indenização devida. (Proc. n. 0020972-95.2018.5.04.0204 ROT) 195
- Vendedor. Ameaças de dispensa e de redução da autonomia para concessão de descontos. Inviolabilidade da honra e da imagem da pessoa (art. 5º, X, da CF/88). Atitude ilícita da empresa. Violação à honra e à imagem do empregado comprovada. Indenização devida. (Proc. n. 0020505-31.2019.5.04.0512 ROT) 200

DANO MORAL COLETIVO

- v. ação civil pública

DANOS MATERIAIS E MORAIS

- Acidente do trabalho. *Motoboy*. Responsabilidade civil da empregadora. Reconhecimento. Risco acentuado pela natureza da atividade. Teoria da responsabilidade objetiva. Art. 927, parágrafo único, do CC. Inexistência de comprovação de culpa exclusiva ou concorrente da vítima. Valores corretamente arbitrados. (Proc. n. 0020375-03.2017.5.04.0030 ROT) 205
- v. discriminação racial

DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA

- v. redirecionamento da execução

DESERÇÃO

- v. justiça gratuita

DEVER DE DOCUMENTAÇÃO

- v. remuneração variável

DIFERENÇAS SALARIAIS

- v. acúmulo de funções

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

- Danos materiais e morais. Indenização devida. Prática comprovada. Ato ilícito. Atitude discriminatória e preconceituosa. Determinação de retirada de tranças do cabelo. Ressarcimento, igualmente, das despesas do procedimento. Reconhecimento, ainda, de rescisão indireta do contrato de trabalho. Prática de falta patronal que atingiu a dignidade da obreira. (Proc. n. 0020743-81.2018.5.04.0028 ROT)212

DISPENSA POR FORÇA MAIOR

- v. pandemia

EDITAL

- v. nulidade do feito

EXECUÇÃO

- v. prescrição intercorrente

FALÊNCIA

- v. prosseguimento da execução contra sócios

FALTA GRAVE

- v. justa causa

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

- v. adicional de insalubridade

ESGOTO

- v. adicional de insalubridade

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

- v. competência em razão do lugar

EXECUÇÃO CONTRA SÓCIOS. PROSSEGUIMENTO

- Justifica-se quando encerrada a falência, sem quitação integral da dívida. Artigo 2º do Provimento n. 01/2012 da CGJT. (Proc. n. 0044500-05.2002.5.04.0016 AP) 220

FALECIMENTO

- v. complementação de pensão

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

- v. competência da Justiça do Trabalho

GASES E/OU FUMOS METÁLICOS

- v. adicional de insalubridade

GRADAÇÃO DE PENALIDADES

- v. justa causa

GRUPO ECONÔMICO

- Demonstrada efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta na exploração de único empreendimento. Responsabilização solidária dos integrantes. Art. 2º da CLT, com redação alterada pela Lei n. 13.467/2017. (Proc. n. 0020177-70.2019.5.04.0781 ROT) (Proc. n. 0020177-70.2019.5.04.0781 ROT) 222

HIPOSSUFICIENTE

- v. competência em razão do lugar

HOMOLOGAÇÃO

- v. acordo judicial

HORAS EXTRAS

- Cargo de gestão. Atribuições na coordenação de implantação do novo sistema integrado de gestão da empresa. Envolvimento de todas as áreas em nível global. Avaliação e estabelecimento de movimentações de empregados. Responsabilidades gerenciais diferenciadas, inclusive em relação aos demais diretores. Art. 62, II, da CLT. Indevidas. (Processo n. 0020456-07.2016.5.04.0023 ROT) 225
- Motorista. Devidas. Art. 62, I, da CLT que exclui empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário. Caso em que o conjunto probatório permite concluir pela possibilidade de fiscalização da jornada, o que era realizado por aplicativo de mensagem e sistema de rastreamento do veículo. Afastado o enquadramento na exceção prevista naquele dispositivo legal. (Proc. n. 0020402-30.2019.5.04.0122 ROT) 231
- Operador de *telemarketing*. Jornada de seis horas. Prova testemunhal que comprova a preponderância de atendimento realizado à distância, por intermédio da voz, restando demonstrado que a utilização de telefone era substancial no desempenho das funções do reclamante. Atividades que se enquadram na jornada especial prevista no art. 227 da CLT. Devidas horas extras excedentes da 6ª hora diária e da 36ª hora semanal. (Proc. n. 0020230-58.2018.5.04.0402 ROT) 233
- v. regime compensatório semanal, turno ininterrupto de revezamento

INADIMPLEMENTO

- v. dano moral

INDENIZAÇÃO

- v. ação civil pública, dano moral, discriminação racial

INDICAÇÃO DE VALORES

- v. limitação da condenação

INTERVALO INTRAJORNADA

- Trabalho externo. Malgrado passível de controle da jornada integral, não é possível ao empregador fiscalizar o gozo do intervalo legal. Forma de labor em que o empregado tem maior liberdade de organização do tempo, inclusive quanto à observância do período destinado ao descanso e à alimentação. Indevido. (Proc. n. 0020450-80.2019.5.04.0221 ROT) 239

JOGO DE BINGO

- v. relação de emprego

JORNADA ESPECIAL

- v. horas extras

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

- v. competência da Justiça do Trabalho

JUSTA CAUSA

- Abandono de emprego. Configuração. Caracterização que não prescinde da presença dos elementos material e intencional. O primeiro revela-se na subsistência da obrigação de prestar serviços e na ausência injustificada, prolongada e ininterrupta. O segundo consiste no ânimo de não retornar ao emprego, situação que se presume quando verificada a ocorrência do elemento material. Reclamante que,

embora ciente do restabelecimento de sua obrigação de prestar trabalho, incorreu em ausências injustificadas por período superior a trinta dias. Súmula 32 do TST. (Proc. n. 0020117-55.2019.5.04.0019 ROT) 243

- Agressão física. Prática, em serviço, de agressão física ou ato lesivo da honra ou da boa fama contra qualquer pessoa. Ofensa à boa-fé objetiva, acessória ao contrato de trabalho. Obrigação de observância de padrões de comportamento baseados na urbanidade, no respeito e na cordialidade. Art. 482, “j”, da CLT. Desnecessidade, no caso, de gradação de penalidades, suficientemente grave e irretratável a falta. (Proc. n. 0020404-05.2020.5.04.0012 ROT) 248

JUSTIÇA GRATUITA

- Deserção não configurada. Recurso ordinário que contém pedido relativo ao benefício da justiça gratuita que deve ser recebido pelo Juízo de origem, independentemente da comprovação do preparo recursal, e encaminhado à apreciação da Instância Superior. Art. 99, § 7º, do CPC. Agravo de instrumento provido. (Proc. n. 0020563-52.2020.5.04.0333 AIRO) 252

LEGITIMIDADE RECURSAL

- Procurador do reclamante. Reconhecimento. Recurso interposto pelos procuradores que versa sobre os honorários advocatícios e sobre a expedição de alvarás em separado. Legitimidade concorrente do advogado que se reconhece. Agravo de instrumento acolhido para desobstruir o recurso ordinário interposto. (Proc. n. 0021087-85.2015.5.04.0701 ROT) 254

LIMBO JURÍDICO

- v. salários

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO

- Indicação dos valores na petição inicial que atende a novo requisito trazido pela reforma trabalhista. Trata-se, contudo, de quantias meramente estimadas, não havendo falar em limitação da condenação a tais valores. Apuração na fase de liquidação. Art. 840, § 1º, da CLT que não pode ser aplicado de forma absoluta. (Proc. n. 0020803-51.2018.5.04.0611 ROT)..... 256

MÉDICO PLANTONISTA

- v. relação de emprego

MORA

- v. cláusula penal

MOTOBOY

- v. danos materiais e morais

MOTORISTA

- v. horas extras

NULIDADE DO FEITO

- Vício de citação. Irregular citação por edital. Caráter insanável. Viabilidade de alegação em qualquer tempo e grau de jurisdição, até mesmo após o trânsito em julgado. Prejuízo ao direito de defesa da parte que tem ajuizada contra si uma demanda sem que dela tenha ciência para se defender. Caso em que não restou demonstrado que na fase de conhecimento se esgotaram as possibilidades de localização do reclamado, que sofreu prejuízo. Feito evitado de vício. Nulidade da citação e declaração da nulidade do feito desde a inicial. (Proc. n. 0026700-63.2008.5.04.0012 AP) 257

NULIDADE PROCESSUAL

- Cerceamento de defesa. Caracterização. Prova emprestada. Indeferimento que configurou evidente prejuízo à demandada. Preclusão que se operou no momento em que a parte autora concordou com a produção da prova emprestada, não podendo mais se insurgir a esse respeito. Juízo que, por conseguinte, não poderia ter obstaculizado a produção dessa prova. (Proc. n. 0020881-57.2017.5.04.0004 ROT) 263
- Cerceamento de defesa. Configuração. Indeferimento da prova por meio da qual a parte busca produzir elementos de convicção favoráveis à tese defendida. Destinatário da prova que é o juízo em sentido amplo, não apenas o de primeiro grau, mas também o recursal, admitida a possibilidade de as partes apelarem da decisão de origem. (Proc. n. 0020631-48.2018.5.04.0405 ROT) 265
- Citação entregue a preposto nomeado em outro processo e feita no átrio do foro. Empregado nomeado preposto exclusivamente para representar a empresa em outra demanda. Citação para a causa que deve ser feita na pessoa do réu ou de seus prepostos, em notificação enviada ao seu endereço, o que não foi observado. (Proc. n. 0020206-21.2019.5.04.0232 ROT) 268

ÓLEO MINERAL

- v. adicional de insalubridade

PANDEMIA

- Covid-19. Dispensa por força maior. Impossibilidade. Problemas financeiros ocasionados pela pandemia que não configuram a hipótese dos arts. 501 e 502 da CLT. Devido o pagamento

integral das parcelas rescisórias, rescindidos os contratos por iniciativa do empregador, sem que houvesse extinção do estabelecimento. (Proc. n. 0020323-09.2020.5.04.0351 RORSum)..... 270

- v. competência da Justiça do Trabalho

PARCELAS RESCISÓRIAS

- v. dano moral, pandemia

PENHORA

- Possibilidade. Eventuais créditos do executado em outra ação – em que pleiteado direito em juízo –, ainda que incertos e insuficientes. Prosseguimento da execução. Meio hábil. Averbação que deve ser procedida com destaque nos autos em que postulado o direito e na presente ação. Efetivação da penhora relativamente aos bens que forem adjudicados ou que vierem a caber ao executado. Art. 860 do CPC. (Proc. n. 0078000-19.2005.5.04.0352 AP) 277

PENSIONISTAS

- v. complementação de pensão

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

- v. ação anulatória

PETIÇÃO INICIAL

- v. limitação da condenação

PRECLUSÃO

- v. nulidade processual

PREPARO RECURSAL

- v. justiça gratuita

PREPOSTO

- v. nulidade processual

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

- Fluência que tem início quando a parte exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução (art. 11-A, § 1º, da CLT). Pronúncia que depende de ordem expressa do juiz para que o exequente pratique determinado ato para impulsionar a execução e que este se mantenha inerte, hipótese dos autos. (Proc. n. 0020802-84.2014.5.04.0521 AP) 281

PROCESSO FALIMENTAR. ENCERRAMENTO

- v. prosseguimento da execução contra sócios

PROCURADOR

- v. legitimidade recursal

PROFESSOR

- v. acúmulo de funções

PROVA

- v. acúmulo de funções

PROVA EMPRESTADA

- v. nulidade processual

RASTREAMENTO DE VEÍCULO

- v. horas extras

REABILITADOS

- v. ação anulatória

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO

- Desconsideração inversa da personalidade jurídica. Possibilidade. Pessoa jurídica que não pode servir de escudo para o inadimplemento de crédito exequendo. Solução para

assegurar a satisfação final do crédito. (Proc. n. 0021337-20.2016.5.04.0302 AP) 283

REFORMA TRABALHISTA

- v. limitação da condenação

REGIME COMPENSATÓRIO SEMANAL

- Invalidez. Entendimento de que a compensação semanal de horários é mais favorável ao trabalhador que pressupõe que o regime proporcionará mais tempo de descanso, lazer e convívio familiar. Prestação habitual de horas extras que impede o atingimento destes objetivos, gerando a invalidez do ajuste e o direito ao pagamento do adicional de horas extras sobre aquelas destinadas à compensação. (Proc. n. 0021209-09.2017.5.04.0029 ROT) 287

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Contrato de representação comercial entre sociedade empresária e a demandada. Análise do vínculo à luz dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Ausência de subordinação. (Proc. n. 0021528-32.2016.5.04.0022 ROT) 288
- Corretor de imóveis. Existência. Hipótese em que não demonstrada a autonomia na prestação dos serviços e atendidos os requisitos previstos no art. 3º da CLT. Reconhecimento do vínculo empregatício. (Proc. n. 0021376-47.2016.5.04.0001 ROT) 294
- Jogo de bingo. Segurança de estabelecimento que explora a atividade. Ilícitude do empreendimento que não impede o reconhecimento do vínculo de emprego. Trabalhador que presta serviços que também são

comuns em atividades lícitas, tais como seguranças, faxineiros e garçons. (Proc. n. 0020050-94.2017.5.04.0008 ROT) 298

- Médico plantonista. Não configuração. Reconhecimento do vínculo que demanda a existência concomitante de todos os requisitos do art. 3º da CLT. Eventualidade da prestação de serviços que foi comprovada pela prova documental. Vínculo empregatício afastado. Recurso da reclamada provido. (Proc. n. 0020957-14.2017.5.04.0382 ROT) 307
- Terceirização da atividade-fim. Configuração de vínculo de emprego. Responsabilidade solidária das rés. Prestação de serviços com os requisitos previstos pelos arts. 2º e 3º da CLT. Embora não se revista de ilicitude a terceirização da atividade-fim, conforme tese firmada pelo STF, e não comprovada a existência de grupo econômico, a prova demonstra que as rés agiram em fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT). (Proc. n. 0021168-74.2018.5.04.0007 ROT) 312

REMUNERAÇÃO

- v. comissionista puro

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

- Vinculação ao atingimento de metas. Empregadora a quem cabe trazer aos autos os critérios estipulados para pagamento e os dados utilizados para apuração dos valores, por detentora dos documentos que contêm regras e critérios. Dever de documentação que define o ônus da prova, de que não se desincumbiu. Diferenças devidas. (Proc. n. 0021677-85.2016.5.04.0003 ROT) 318

RESCISÃO INDIRETA

- v. discriminação racial

RESPONSABILIDADE OBJETIVA

- v. dano moral, danos materiais e morais

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

- v. grupo econômico, relação de emprego

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

- Administradora de condomínios que não responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da prestadora de serviços contratada por condomínio. Caso em que não se beneficiou do trabalho de auxiliar de limpeza prestado pela reclamante. Não reconhecimento. (Proc. n. 0020231-13.2018.5.04.0024 ROT) 321
- Ente público. Convênio. Terceirização de serviços caracterizada, ainda que sob a forma de convênio. Tomador de serviços integrante da Administração Pública (direta ou indireta) que responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela instituição que contratou, quando verificada sua culpa *in vigilando*. Súmulas 331, IV, V e VI, do TST e 11 deste Tribunal. (Proc. n. 0020386-09.2018.5.04.0382 ROT) 323

REVELIA

- v. confissão ficta

SALÁRIOS

- Devidos. Alta de benefício previdenciário. Inércia da empregadora em oferecer trabalho. Limbo jurídico. Cessação do período de suspensão do contrato de trabalho. Restabelecimento para empregado e empregadora das obrigações contratuais. Inocorrência

de prestação de trabalho no período posterior à alta em decorrência da inércia da empregadora. Obrigação de pagamento dos salários. (Proc. n. 0021059-48.2018.5.04.0011 ROT) 331

- v. confissão ficta

SALÁRIO EXTRAFOLHA

• Reconhecimento. Integrações devidas. Comissões. Não é razoável acolher a tese do réu quanto ao não pagamento da vantagem ao demandante, sob pena de se admitir que, no cargo de capataz, autoridade máxima na granja, recebesse remuneração inferior àquela paga aos demais empregados agropecuários do reclamado. (Proc. n. 0020309-11.2018.5.04.0831 ROT) 327

SEGURANÇA

- v. relação de emprego

SEGURANÇA DO TRABALHO

- v. ação civil pública

SÓCIOS

- v. prosseguimento da execução contra sócios

SOLDA

- v. adicional de insalubridade

SUPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

- v. complementação de pensão

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- v. salários

TERCEIRIZAÇÃO

- v. relação de emprego, responsabilidade subsidiária

TRABALHO EXTERNO

- v. intervalo intrajornada

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

• Atividade insalubre. Prestação habitual de horas extras. Autorização normativa que não confere validade à sistemática em labor extraordinário habitual e em condições insalubres. (Proc. n. 0020242-66.2019.5.04.0231 ROT) 334

VENDEDOR

- v. dano moral

VÍCIO

- v. nulidade do feito

VIGILÂNCIA PATRIMONIAL

- v. dano moral

VIGILANTE

- v. adicional de periculosidade

**ÍNDICE ANALÍTICO E REMISSIVO DAS
SENTENÇAS**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

- Tutela de urgência anteriormente deferida. Pandemia de Covid-19. Providências comprovadamente já adotadas. Manutenção do comando de observância de todas as determinações municipais, estaduais e federais em relação ao controle e prevenção da doença no âmbito da sua atividade, bem como das normativas pertinentes à matéria, inclusive das que serão publicadas, dada a dinamicidade da situação. Confirmação dos termos da tutela deferida, a fim de que a reclamada conserve também a adoção das medidas impostas, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00. Preservação da fonte produtora e de empregos que viabiliza a subsistência dos empregados e a futura superação da crise financeira, também consequência da pandemia. Manutenção dos empregos que não está ocorrendo de forma a afrontar os direitos fundamentais dos trabalhadores, motivo pelo qual não deve a ré ser impedida de conservar a unidade produtiva. (Proc. n. ACPCiv 0020207-43.2020.5.04.0661) 341

ATIVIDADE ESSENCIAL

- v. pandemia de Covid-19

CALAMIDADE PÚBLICA

- v. ação civil pública, pandemia de Covid-19

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- v. ação civil pública

CONTAMINAÇÃO

- v. dano moral

COVID-19

- v. ação civil pública, dano moral, dano moral coletivo, doença ocupacional, tutela de urgência, pandemia de Covid-19

DANO MORAL

- Pandemia. Dúvida quanto à origem da contaminação por Covid-19. Se contraída nas dependências do frigorífico ou pelo contato com a companheira, cujo resultado positivo é anterior ao do reclamante. Caso em que, mesmo admitido o nexo causal, inviável o reconhecimento como doença do trabalho. Inocorrência de redução da capacidade laboral (art. 20, § 1º, c, da Lei n. 8.213/91). Autor que ficou afastado do trabalho devido a medida de ordem pública. Empresa que, todavia, tomou as providências cabíveis e conhecidas à época do contágio. Impossibilidade de determinar a ocorrência no ambiente de trabalho por se tratar de doença pandêmica. Pedido de indenização improcedente. (Proc. n. ATSum 0020470-17.2020.5.04.0551. Julgamento em 18/12/2020) 348

- v. doença ocupacional

DANO MORAL COLETIVO

- Configuração. Negligência da reclamada, que não adotou as medidas de prevenção delineadas nos regramentos gerais e retardou o cumprimento de determinação judicial. Risco à saúde dos trabalhadores e da comunidade. Lesão a interesses que transcendem a esfera individual. Dano moral à coletividade, que ocorre *in re ipsa*. (Proc. n. ACPCiv 0020252-47.2020.5.04.0661) 362

DANO PROCESSUAL

- v. dano social

DANO SOCIAL

- *Dumping* social. Demandada que usa o Judiciário de modo predatório para conseguir objetivo ilegal. Concorrência desleal, pois enquanto pequenos e médios empregadores do mesmo ramo cumprem a legislação trabalhista, a empresa segue adotando a prática de despedir sob alegação de justa causa, não pagar horas extras e utilizar do processo para pagar apenas uma pequena parte daquilo que sonega. Necessidade de reação do Judiciário trabalhista. Artigo 404 do Código Civil. Artigo 652, “d”, da CLT. Indenização fixada em R\$ 500.000,00. Utilização para pagamento dos processos arquivados com dívida na Unidade Judiciária e/ou ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho que visem a minimizar o drama da Covid-19 e do trabalho infantil. (Proc. n. AtSum 0020984-59.2020.5.04.0004)..... 367

DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO À VIDA E À SAÚDE

- v. pandemia de Covid-19

DOENÇA DO TRABALHO

- v. dano moral

DOENÇA OCUPACIONAL

- Responsabilidade do empregador. Contaminação por Covid-19. Reconhecimento. Análise em cada caso concreto. Inviabilidade de presunção de que toda contaminação decorre do trabalho desenvolvido, o que, todavia, não ocorre quanto a atividades com especiais condições de contato com coronavírus. Inexistência de tecnologia que permita precisar

o momento exato do contágio. Trabalho em frigorífico. Exposição a risco consideravelmente superior. Grande número de empregados, que laboram próximos. Ambientes fechados, úmidos e climatizados. Transporte por veículos do réu, em confinamento de longas distâncias. Aglomeração no início e no término do expediente. Existência, especialmente na área de localização do réu, de íntima relação entre contaminações e frigoríficos. Histórico de resistência em atender orientações do Ministério Público do Trabalho. Circunstâncias que levam ao reconhecimento denexo causal e à responsabilidade do empregador. Dano moral *in re ipsa*. *Decisão reformada parcialmente pelo TRT, reduzido o valor da indenização para R\$ 10.000,00.* (Proc. n. ATSum 0020462-40.2020.5.04.0551)..... 373

- v. dano moral

DUMPING SOCIAL

- v. dano social

EMERGÊNCIA SANITÁRIA

- v. dano moral coletivo

FRIGORÍFICOS

- v. dano moral, doença ocupacional

GRUPO DE RISCO

- v. pandemia de Covid-19

INDENIZAÇÃO

- v. dano moral, dano social

MEDIDAS SANITÁRIAS

- v. tutela de urgência

PANDEMIA DE COVID-19

- Afastamento remunerado do trabalhador. Trabalhadores integrantes de grupo de risco. Isolamento. Medida que se impõe. Direito à saúde. Direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho (arts. 6º e 7º, XXII, da Constituição Federal). Garantia de ambiente de trabalho seguro e zelo pela saúde dos trabalhadores. Dever do empregador (art. 157 da CLT). Exigência de retorno ao trabalho, enquanto ainda vigentes medidas restritivas, que configuraria ato atentatório à dignidade humana, princípio basilar (art. 1º, III, da CF). Circunstância de a reclamada exercer atividade essencial que não pode se sobrepor ao direito fundamental do autor de proteção à vida e à saúde. (Proc. n. ATSum 0020696-03.2020.5.04.0331) 383
- v. ação civil pública, dano moral coletivo, tutela de urgência

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

- v. doença ocupacional

RISCO DE CONTÁGIO

- v. pandemia de Covid-19

SETOR METALÚRGICO

- v. ação civil pública

TRABALHADORES INTEGRANTES DE GRUPO DE RISCO

- v. pandemia de Covid-19

TRANSPORTE PÚBLICO

- v. pandemia de Covid-19

TUTELA DE URGÊNCIA

- Rejeição do pedido de abstenção da exigência da prestação de serviços. Decretos Estadual e Municipal que não vedam o prosseguimento da atividade da indústria, desde que observadas medidas sanitárias decorrentes da Pandemia de Covid-19. Ausência, todavia, de modificação das premissas fáticas e jurídicas que fundamentaram a concessão da tutela de urgência, confirmada pelos seus próprios termos. Condenação à observância das medidas lá determinadas, enquanto perdurar a situação de emergência sanitária. (Proc. n. ACPCiv 0020252-47.2020.5.04.0661) 362
- v. ação civil pública, dano moral coletivo



ESCOLA
JUDICIAL
DO TRT DA 4ª REGIÃO

A Escola Judicial do TRT4, segundo a Resolução Administrativa nº 03/2007, passou a zelar pelo planejamento, edição e publicação desta Revista, que contém doutrina, decisões, súmulas, precedentes normativos e registros.

