

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário



zakarewicz
editora

ano VI **63**
mar./2022
zkeditora.com



Acidente de trabalho de trajeto: Responsabilidade do empregador x boa fé do empregado

*Caio Flávio de Albuquerque Costa e
Rocco Antônio Rangel Rosso Nelson*

*Flavio Corrêa de
Toledo Junior*

Pág. 40

**O piso salarial do
magistério e a contestação
dos dirigentes municipais**

Carla Dolezel

Pág. 36

**Explosão de casos de Burnout
obriga empresas a estabelecerem
um programa de prevenção de
riscos jurídicos e financeiros**

ASSINE

conceito jurídico

*À frente dos grandes
temas jurídicos*



APROVEITE NOSSAS PROMOÇÕES

LEITURA INDISPENSÁVEL
PARA QUEM QUER ESTAR
EM SINTONIA COM AS
TENDÊNCIAS DO
MUNDO JURÍDICO

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário

DIRETORA E EDITORA RESPONSÁVEL: Adriana Zakarewicz

DIRETOR GERAL: André Luis Marques Viana

REVISÃO: ZK Editora

ARTE: Charles Design

MARKETING: Diego Zakarewicz

COLABORADORES: Adriana Goulart de Sena, Alexandre Triches, Almir Pazzianotto Pinto, Antonio Carlos de Oliveira, Antonio Mazzuca, Arion Sayão Romita, Carlos Alberto Reis de Paula, Cláudio Armando Couce de Menezes, Cláudio Soares Pires, Cristina Maria Navarro Zornig, Dalmo de Abreu Dallari, Décio de Oliveira Santos Júnior, Douglas Alencar Rodrigues, Edílton Meireles, Ericson Crivelli, Euclides Alcides Rocha, Francisco Ferreira Jorge Neto, Francisco Solano de Godoy Magalhães, Georgenor de Sousa Franco Filho, Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Habib Tamer Elias Merhi Badião, Hermes Afonso Tupinambá Neto, Iara Alves Cordeiro Pacheco, João Álvaro de Carvalho Sobrinho, João Oreste Dalazen, Jorge Pinheiro Castelo, José Carlos Arouca, José Luiz Ferreira Prunes, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Júlio Bernardo do Carmo, Júlio César do Prado Leite, Julpiano Chaves Cortez, Luiz Eduardo Guimarães Bojart, Luiz Eduardo Gunther, Mauricio Godinho Delgado, Moacir Pereira, Natália França Gonçalves, Neomésio José de Souza, Paulo Caetano Pinheiro, Reginald Felker, Ricardo Antonio Lucas Camargo, Roberto Davis, Raimundo Simão de Melo, Sebastião Geraldo de Oliveira, Sérgio Alberto de Souza, Sergio Pinto Martins, Valdir Florindo, Victor Farjalla, Waldir Oliveira da Costa

CONSULTORES JURÍDICOS INTERNACIONAIS:

Edmundo Oliveira (Miami-EUA) e Johannes Gerrit Cornelis van Aggelen

CENTRAL DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

(61) 3263-1362

Home page: www.zkeditora.com/trabalhista

ANÚNCIOS

publicidade@zkeditora.com.br

REDAÇÃO E CORRESPONDÊNCIA

artigos@zkeditora.com.br

RCTSP – Revista Conceito – Trabalhista, Sindical e Previdenciário é uma publicação mensal da Editora Zakarewicz. As opiniões, referências de legislação e notas bibliográficas emitidas em artigos assinados são de inteira responsabilidade dos seus autores e não refletem, necessariamente, a posição desta Revista.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, especialmente por sistemas gráficos, microfílmicos, fotográficos, reprográficos, fonográficos e videográficos. Vedada a memorização e/ou a recuperação total ou parcial em qualquer sistema de processamento de dados e a inclusão de qualquer parte da obra em qualquer programa juscibernético. Essas proibições aplicam-se também às características gráficas da obra e à sua editoração.

CAPA

Acidente de trabalho de trajeto: Responsabilidade do empregador x boa fé do empregado

Nesta edição, o Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região, Caio Flávio de Albuquerque Costa e o Mestre em Direito Constitucional, Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson, analisam os acidentes de trabalho ocorridos no trajeto entre residência do empregado e o seu local de trabalho, com o fulcro no art. 21 da Lei nº

8.213/91, e os seus reflexos na seara trabalhista. É discutido o nexo de causalidade entre o acidente e o percurso utilizado pelo empregado, o desvio do trajeto e a possibilidade da ação de má-fé do empregado com o objetivo de adquirir a estabilidade acidentária. Além da responsabilidade do empregador e de sua dificuldade em apurar a veracidade dos fatos. Confira! (Página 7)

SEÇÕES

- 04** Destaque
- 22** Recursos Humanos
- 24** Fichário Jurídico
- 28** Enfoque
- 30** Dicas Processuais
- 32** Vade Mecum Trabalhista
- 36** Contexto
- 38** Conjuntura
- 40** Doutrina
- 44** Ponto de Vista

ACÓRDÃOS NA ÍNTEGRA

- 46** **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA
 - Tomador dos serviços
- 53** **TRT – 6ª REGIÃO**
PRESCRIÇÃO
 - Intercorrente
- 57** **TRT – 8ª REGIÃO**
DOMÉSTICA
 - Caracterização
- 60** **TRT – 15ª REGIÃO**
EXECUÇÃO
 - Excesso
- 62** **TRT – 19ª REGIÃO**
RESCISÃO CONTRATUAL
 - Calamidade pública
- 65** **TRT – 23ª REGIÃO**
JUSTA CAUSA
 - Reversão

POR RUBENS LUIZ SCHMIDT RODRIGUES MASSARO



ARQUIVO PESSOAL

Sobre o Direito do Trabalho pós-reforma trabalhista e pós pandemia – lições para a nova crise que se aproxima

“Lamentavelmente, a recente triste guerra na Ucrânia, com todos os seus corolários negativos aos países envolvidos e ao cenário mundial, deve agravar ainda mais o caos da pandemia. Sendo assim, como o Brasil, no âmbito de seus entes da federação, que já passa por fortes atritos políticos e ideológicos, mal gerido, possui uma economia amplamente globalizada e não é autossuficiente em muitos setores estratégicos, há uma evidente potencialização da ruína socioeconômica.”

Iniciamos mais um ano, com a expectativa de nos reerguermos dos danos profusos e calamitosos advindos da pandemia de coronavírus Sars-COV-2, que causou uma crise sanitária, social e econômica sem precedentes na história do Brasil. Podemos dizer que se instalou um ambiente propício para meditarmos sobre o futuro, ponderarmos como evitar os erros do passado e, diante destas e de novas conjecturas, como criarmos um alicerce de esperança para a humanidade.

Penso que não basta ao operador do direito (o que inclui advogados, magistrados, defensores, promotores, assessores, entre outras tantas funções cujo ofício envolve a dedicação ao conhecimento jurídico) ter uma visão míope, seletiva, voltada somente ao contexto puramente jurídico (como uma visão kelseniana). Na verdade, há uma incontestável relação do direito com a realidade socioeconômica que não pode ser ignorada pela ciência jurídica.

Ouso dizer que, no Direito do Trabalho, a seguinte máxima de Radbruch encontra certa aquiescência pelos tribunais, particularmente por meio do fenômeno do ativismo judicial: “onde a justiça sequer é perseguida, onde a igualdade, que constitui o núcleo da justiça, é conscientemente negada pelas normas de direito positivo, a lei não apenas é direito injusto, mas em geral carece também de juridicidade”. É que, no Direito do Trabalho, impera o princípio protetor, que confere garantias para os interesses dos trabalhadores não serem fagocitados pelos interesses dos empregadores. Não são incomuns no Direito do Trabalho situações em que uma norma considerada ineficaz deixa de ser aplicada em prol da proteção à parte hipossuficiente, na grande maioria das vezes, o trabalhador.

Como advogado trabalhista, que atua tanto para trabalhador quanto para empregador, me debruço principalmente sobre as leis que regem as relações de trabalho. A natureza do Estado de Direito, aquele dedicado à defesa e aplicação dos direitos fundamentais, exige a atenção dos operadores do direito ao que foi legislado, não para servir como fonte exclusiva, mas para delinear as diretrizes jurídicas. Por sua vez, as diretrizes jurídicas devem se submeter aos fundamentos daquele Estado (no caso brasileiro, aqueles contidos no art. 1º da Constituição Federal). Portanto, quando o Estado de Direito, ainda mais aquele que segue o modelo romano-germânico, se abstém do dever de legislar ou de cumprir com sua função de defesa e aplicação dos direitos fundamentais, causa uma espécie de anarquia jurídica, que contribui essencialmente para a insegurança jurídica. É importantíssimo frisar que não estamos falando de uma lacuna ideológica. Queremos nos referir a normas que confirmam eficácia à matriz jurídica, que se prestem ao dever de completude e necessidade de coerência do ordenamento jurídico.

Sem adentrarmos aos motivos, a crise socioeconômica causada pela pandemia exigia uma solução jurídica direcionada, que se atentasse às particularidades de um determinado subsistema social. Decisões genéricas ou que não precedessem de um estudo preparatório poderiam piorar ainda mais as mazelas.

Pois bem, infelizmente isso aconteceu com as relações de trabalho. Malgrado fossem publicados (com atraso) alguns diplomas normativos que cuidassem de parte das adversidades vindas com a pandemia (a título de exemplo, as Medidas Provisórias nº 927 e 936 e a Lei nº 14.151, todas de 2021), ainda persistiram notórias lacunas e problemas de integração. Os trabalhadores, empregadores e sindicatos foram postos em um pátio de incerteza e sem esperança de conseguirem a atenção do legislador (afinal, estamos vivenciando um Estado neoliberal, cuja abstenção se propaga de maneira incurável, como uma doença crônica).

Daí voltamos à questão da insegurança jurídica em um Estado de Direito. Estas falhas de lacunas e problemas de integração poderiam ser resolvidas de duas maneiras: ou mediante uma postura passiva dos operadores do direito para se submeterem à positivação de textos incoerentes ou recorrer à base principiológica para sanar tais inaptidões normativas.

Contudo, neste momento de descalabro socioeconômico, de urgência de tomadas de algumas decisões, muitos que recorreram ao estudo dos princípios acabaram frustrados. A visão que muitos operadores de direito possuem é de uma Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) obsoleta, que já possuía pontos desatualizados e remendados, em parte destruída conceitualmente pela deletéria Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Isto atordoou o estudo dos princípios e trouxe debates desconstrutivos para resolver dilemas.

Sim... aquela CLT que, por muitas décadas, serviu, ainda que com alguns contratempos e erros, para reger as relações de trabalho, sob o prisma da justiça social e do princípio protetor, já estava desvigorada e anêmica. É bem verdade que a investida neoliberal de 2017, que visava desmontar os fundamentos do Estado do Bem-Estar Social brasileiro, não conseguiu atingir o plano constitucional. Sem embargo, logrou em atacar, com ímpeto jamais visto, a seara infraconstitucional, mormente a CLT. E o carro de guerra neoliberal foi, justamente, a Reforma Trabalhista. Como consequência desta hostilidade ideológica,

a principal lei trabalhista passou por uma espécie de guerra interna, com alguns setores dominados pelo espírito protecionista e, outros, pelo contratualista, uma verdadeira baderna que não se admite em um texto legal.

Ora, por mais que as normas infraconstitucionais estejam submetidas aos cânones das normas constitucionais, é fato que essa disfunção normativa causou sérios prejuízos de difícil reparação. É o caso da possibilidade de condenação a honorários sucumbenciais de quem fosse beneficiário da Justiça Gratuita (art. 790-B, §4º e 791-A, §4º, ambos da CLT), flagrante intempérie ao direito fundamental do acesso à justiça aos hipossuficientes, contida no artigo 5º, inciso LXXIV, da Lei Maior, que somente foi resolvida recentemente na ADIN 5.766, no final de 2021. Ou seja, durou cerca de quatro anos para remediar dois dispositivos legais que, além de inconstitucionais, feriam de morte a missão do Processo do Trabalho, que é facilitar o acesso do trabalhador ao Poder Judiciário – um dispositivo cujo *mens legislator* era, evidentemente, desencorajar o obreiro a buscar os seus direitos, ainda que isto custasse o próprio acesso à justiça.

A flexibilização e desregulamentação produzida pela Reforma Trabalhista também trouxe princípios ínsitos do neoliberalismo. A exemplo disto, o famoso “negociado sobre o legislado”, entusiasticamente talhado pelo legislador reformista no artigo 611-A da CLT. São situações diversas onde, apesar do arranjo legislativo, há uma fabricada supremacia de convenção ou acordo coletivo. Com efeito, esta concepção abalou ainda mais a segurança jurídica e desencadeou conflitos internos no ordenamento jurídico-trabalhista.

Enfim, após esse desastre econômico carregado pela pandemia, existe um iminente risco de precarização e marginalização em massa do trabalho digno. Já estamos presenciando um movimento constante de contratações irregulares, sonegações de direitos e fraudes. Infelizmente, isso é inevitável, pois o capitalismo não poupa quem não se adequa às suas regras.

Lamentavelmente, a recente triste guerra na Ucrânia, com todos os seus corolários negativos aos países envolvidos e ao cenário mundial, deve agravar ainda mais o caos da pandemia. Sendo assim, como o Brasil, no âmbito de seus entes da federação, que já passa por fortes atritos políticos e ideológicos, mal gerido, possui uma economia amplamente globalizada e não é autossuficiente em muitos setores estratégicos, há uma evidente potencialização da ruína socioeconômica. A curto prazo a mão-de-obra sofrerá com tendências de barateamento, o que levará à insuficiência para custear vida digna de muitos trabalhadores e suas famílias. Por outro lado, muitos empregadores não conseguirão suportar os altos gastos para se manterem, correndo preocupante risco de falência.

Este é o momento de defendermos um Direito do Trabalho mais atuante e um Processo do Trabalho mais justo. Veja bem, não estamos aqui condenando o mercado ou o capitalismo em si, mas precisamos reconhecer que seu metabolismo exige de uma nação adaptações drásticas para não escantear aquela porção da sociedade que é mais frágil. Somente o Estado de Direito, mesmo com todas as suas imperfeições, pode positivar leis e trazer segurança jurídica, cumprindo sua missão de zelar pelos direitos fundamentais.

Nessa altura, precisamos fazer estas e outras elucubrações para avaliar se manter essa política neoliberal e semi-aporista é o que vai garantir os direitos fundamentais do trabalhador e eficiência dos princípios trabalhistas, se vai almejar a justiça social. Negar a hipossuficiência em vários espectros do trabalhador, colocá-lo “quase” em pé-de-igualdade com o empregador e tirar as garantias legais é o mesmo que ordenar ao mar a direção das águas. Citando uma frase de Jorge Luiz Souto Maior^[1], muito pertinente para esta discussão: “Não é apenas de sensibilidade e compaixão que se fala, portanto. É de obrigações jurídicas sociais a todos impostas, sobretudo, em momento de efetiva crise humanitária.” 📌



Acidente de trabalho de trajeto: Responsabilidade do empregador x boa fé do empregado*

POR CAIO FLÁVIO DE ALBUQUERQUE COSTA E ROCCO ANTÔNIO RANGEL ROSSO NELSON

“Longe dos olhos do empregador, o empregado tem mais condições e, conseqüentemente, poderá ficar mais à vontade para agir conforme seus próprios interesses, criando o cenário perfeito para parecer verossímil, inclusive no que diz respeito à escolha das testemunhas do referido acidente.”

A motivação deste estudo encontra respaldo na necessidade de analisar, de maneira mais próxima, a possibilidade de má-fé do empregado na caracterização do acidente de trajeto, gerando assim dano direto, não apenas ao erário público através do sistema de previdência social, mas principalmente ao empregador que passará a arcar com todos os custos de um empregado afastado, além de ser obrigado a conceder estabilidade face à caracterização de acidente de trabalho.

Provavelmente, todo empregador já foi vítima da má-fé de algum de seus empregados em determinada situação trabalhista. Ainda há muito que se discutir na apuração do acidente de trabalho de trajeto, ocorrida no traslado entre a residência do empregado e seu local de trabalho, sobretudo quando abordamos as suas consequências, tanto para o empregador quanto para o empregado. Na dificuldade da comprovação da situação em que ocorreu o acidente e se, de fato, ocorreu no traslado entre a residência do empregado e o seu local de trabalho, a dúvida se instala. Neste caso, pode o empregador ser vítima do empregado?

Certamente podemos responder positivamente a este questionamento. Especialmente quando da existência da estabilidade acidentária.

Criada pelo artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 e reconhecida como constitucional a partir da Súmula nº 378 do TST, a estabilidade acidentária está garantida a todo empregado que tiver percebido auxílio-doença acidentário, onde é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias e o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo empregador, para que o benefício do auxílio-doença seja identificado como tal. Com duração de 12 (doze) meses contados a partir da cessação do auxílio-doença acidentário, esta estabilidade subsiste mesmo na hipótese do contrato a termo.

Difícil, porém, é a comprovação do nexo causal que deve existir entre o acidente e o percurso, para que possa haver a caracterização correta do acidente de trabalho de trajeto. Pois em alguns casos pode, o empregado, aproveitando-se desta dificuldade, agir de má-fé e tentar vincular um acidente regular a um acidente de trabalho de percurso, como forma de adquirir a estabilidade acidentária, fazendo de refém o seu empregador.

Nesta linha de raciocínio, em casos de dúvida, como se decidirá a caracterização do acidente de trabalho? É possível que todo acidente de trajeto tem o condão de assegurar estabilidade acidentária ao empregado?

ACIDENTE DE TRABALHO

A Lei nº 8.213 de 1991, define acidente de trabalho como todo aquele que “decorre do exercício profissional e que causa lesão corporal ou perturbação funcional que provoca a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Dessa forma, pode-se entender por acidente de trabalho, todo o acidente ocorrido com o empregado no exercício de suas funções laborais, ou seja, a serviço do empregador.

Havendo o acidente de trabalho, o empregador terá até o próximo dia útil para emitir a CAT, documento utilizado para que a empresa comunique à Previdência Social que houve um acidente de trabalho. Trata-se de uma obrigação do empregador, conforme prevê o art. 22 da Lei nº 8.213/91.

Art. 22. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do *caput* do art. 21-A.

De acordo com o art. 28 do Decreto nº 99.684/90, bem como pelo art. 4º da CLT, como regra, durante o afastamento por acidente de trabalho devem ser efetuados os depósitos de FGTS, diretamente pelo empregador, na respectiva conta vinculada.

Cassar (2013, p. 1138), estabelece que o acidente de trabalho pode ser caracterizado em três espécies distintas: típicos, atípicos e de trajeto. O acidente típico é o que ocorre dentro das dependências físicas do empregador. O acidente atípico é aquele que, embora não tenha sido causa exclusiva, contribuiu de alguma forma para a morte ou para a incapacidade do empregado (as doenças ocupacionais são consideradas espécies de acidente atípico). Já o acidente de trabalho de trajeto é o que acontece quando o empregado está no caminho de sua residência para o trabalho, ou vice-versa. Muito embora esse período não seja considerado como tempo de trabalho, havendo acidente no itinerário, o acidente será atrelado à relação trabalhista.

Acidente de trabalho de trajeto

Acidente do trabalho de trajeto é aquele ocorrido fora do ambiente de trabalho, porém ainda assim é considerado como acidente de trabalho, pois decorre do deslocamento do empregado entre sua residência e o seu local de trabalho, e vice-versa. Dessa forma, entende-se que, mesmo fora das instalações do posto de trabalho, no deslocamento necessário para o exercício do labor, o indivíduo ainda é visto como empregado, mantendo-se assim, os reflexos sobre a relação trabalhista existente.

O art. 19 c/c art. 21 IV, d, da Lei nº 8.213/1991, *in verbis*, trazem a definição legal do tema.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Consonante com o olhar protetivo da legislação ao empregado, o acidente de trajeto é equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários e de estabilidade, pois no período em que o empregado realiza o deslocamento de sua casa ao seu posto de trabalho ou vice-versa, considera-se que ele já se encontra à disposição de seu empregador.

Dessa forma, ele segue o mesmo trâmite de um acidente de trabalho regular, porquanto é necessária a emissão da CAT para que, a partir do 16º (décimo sexto) dia, o empregado passe a gozar do benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário.

Outro ponto esclarecedor neste estudo é entender que o instituto “horas *in itinere*” não mais é compreendido pela legislação trabalhista hodierna. Este instituto deixou de ser considerado após a edição da lei nº 13.467 de 2017, popularmente conhecida como a Reforma Trabalhista. Antes da edição desta lei, o período compreendido no deslocamento do empregado no traslado entre seu domicílio ao seu posto de trabalho e vice-versa era computado dentro da jornada de trabalho diária do empregado, desde que o posto de trabalho estivesse em local de difícil acesso ou não servido de transporte público e, concomitantemente, a empresa fornecesse a condução. Ou seja, o empregador além de fornecer o transporte era obrigado a remunerar o período do trajeto como hora extra, em folha de pagamento, caso esse período excedesse da jornada regular do empregado.

Hoje já é pacífico o entendimento de que o acidente de trajeto, de fato, faz parte da legislação trabalhista contemporânea. Porém, esse tema ainda pode levantar algumas dúvidas no que diz respeito à sua validade. Isso por que, por algum tempo, o acidente de trajeto foi retirado da legislação trabalhista após a edição da Medida Provisória (MP) nº

905 de novembro de 2019, que estabeleceu que o acidente de percurso havia deixado de ser considerado acidente de trabalho. Essa MP vigorou entre 12 de novembro de 2019 e 20 de abril de 2020, período em que todos os acidentes de trajeto não foram considerados como acidentes de trabalho. Porém, ao final da sua vigência, a medida foi revogada. Dessa forma, o acidente de percurso voltou a ser considerado acidente de trabalho desde então.

Portanto, para a ocorrência da classificação do acidente de trabalho regular basta que o acidente ocorra no decorrer de jornada de trabalho ou, adicionalmente, antes ou depois de jornada de trabalho, quando o empregado sair do trabalho e estiver a caminho da sua residência no final do expediente, ou quando sair de sua residência em direção ao trabalho antes de iniciar seu expediente.

Desvio de percurso

Uma questão bastante interessante a ser analisada neste liame é o tempo do trajeto que o empregado perfaz para se deslocar de sua residência até sua moradia, ou vice-versa. Pois, espera-se que o tempo decorrido seja o necessário apenas para este percurso.

Considerando que a lei assegura que o acidente de trabalho de trajeto é o acidente que ocorre no itinerário do trabalhador para o exercício de seu ofício, ou no retorno deste ao seu lar, o destino deste empregado deve ser a empresa ou sua residência.

Contudo, já é massificado jurisprudencialmente que, um pequeno desvio que o empregado faz no seu trajeto habitual não desfigurará o acidente de trajeto que poderá ocorrer durante este percurso, desde que sejam variações irrelevantes, conforme abaixo:

ACIDENTE DE TRAJETO. Não está caracterizado o acidente de trajeto quando evidenciada alteração significativa no percurso entre residência e trabalho ou vice-versa adotado pelo trabalhador. Apelo do reclamante desprovido. TRT-4 – Recurso Ordinário RO 00205367920155040451 (TRT-4). Data de publicação: 05/04/2018.

Por outro lado, a ocorrência de desvio no trajeto, por motivos pessoais, que desconfigurem substancialmente o destino que o empregado está traçando em seu itinerário, afasta a configuração do acidente de trabalho. Isso porque, quando o empregado, ao sair de seu emprego, se dirige a um bar, por exemplo, ele está deixando a relação de emprego, em que é necessário o deslocamento entre o posto de trabalho e sua residência, e passa a fazer um trajeto regular de um indivíduo comum que se dirige a um bar, buscando objetivos distintos de uma relação trabalhista. Dessa forma, neste momento, ele deixa de ocupar a figura de um empregado e passa a ocupar a figura de um indivíduo comum, deixando o empregador isento de qualquer responsabilidade.

Para que se considere o acidente de trajeto, mesmo havendo desvio de itinerário, é necessário que o empregado apresente provas que estabeleçam nexo causal entre o percurso percorrido e o acidente. Dessa forma, o desvio de trajeto poderá ou não impactar na configuração de um possível acidente como acidente de trabalho. Haverá tal configuração desde que haja nexo causal entre o acidente e o percurso e que o desvio seja insignificante.

Sendo assim, atualmente, o empregador, que não tem conhecimento do que o seu empregado faz ao sair das dependências de seu posto de trabalho, poderá ser responsabilizado pelo acidente que ocorrer com este empregado, mesmo que este altere o destino de seu percurso para ir ao supermercado ou buscar a esposa em seu trabalho, por exemplo.

Somente nos casos de desvios notórios de interesse exclusivamente particular do empregado, é que se deve retirar do empregador a responsabilidade pelo acidente. Porém, mesmo nestes casos, esta identificação é bastante subjetiva, podendo haver falhas

de interpretação que resultem em resultados destoantes da realidade que comprometam a primazia da realidade.

Auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e auxílio-acidente

Mister se faz, para uma melhor análise do tema, distinguir os tipos de benefícios previdenciários, a saber: auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e auxílio-acidente.

O auxílio-doença corresponde ao benefício previdenciário pago ao empregado que necessite se afastar de suas atividades laborais por período superior a 15 (quinze) dias. Dessa forma, constitui direito assegurado ao empregado que, por motivo de doença ou incapacidade, comprometa o exercício de seu trabalho, comprovado com apresentação de atestado médico.

Em relação ao contato de trabalho deste empregado, caracteriza-se interrupção quando o atestado médico for igual ou inferior a 15 (quinze) dias. Neste caso, não há que se falar em auxílio-doença, pois o empregado receberá remuneração normalmente pelo seu empregador e seu contrato de trabalho não sofrerá alteração.

Contudo, compreendendo, o atestado médico, período igual ou superior a 16 (dezesseis) dias, o empregado deverá procurar agência da Previdência Social e solicitar exame com o médico-perito do INSS, que analisará o período pelo qual o empregado necessitará se afastar de seu ambiente de trabalho para tratamento médico. Importante destacar que, a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, caracteriza-se a suspensão do contrato e o empregador está desobrigado do pagamento do salário do empregado a partir de então.

Iniciado o afastamento após o exame pericial do médico do INSS, o empregado permanecerá afastado e receberá sua remuneração, o benefício de auxílio-doença, da própria Previdência Social.

Segundo Bernabé e Souza (2012, p. 94), há que se respeitar carência de contribuição previdenciária para se ter direito à concessão do benefício do auxílio-doença.

A legislação previdenciária exige que o segurado tenha carência para solicitar este benefício, ou seja, um número mínimo de contribuições. Para o auxílio-doença, essa carência é de 12 meses. O benefício pode ser concedido sem carência em duas situações:

- se for constatado que a doença é acidentária, isto é, foi adquirida no exercício da atividade;
- se for acometido de doença grave depois de se tornar segurado da Previdência Social.

Quanto à cessação do benefício de auxílio-doença, de acordo com Góes (2012), ocorrerá quando o empregado estiver reestabelecido de sua incapacidade; quando este se aposentar por invalidez; quando o auxílio-doença se transformar em auxílio-acidente; ou quando o segurado vier a óbito.

Há que se observar, também que, se dentro dos próximos 60 (sessenta) dias após a cessação do benefício, o empregado voltar a se afastar, o empregador não ficará obrigado ao pagamento do salário dos primeiros 15 (quinze) dias do novo afastamento. Pode-se ter uma leitura mais abrangente do tema quando analisamos o art. 75 do Decreto nº 3.048/99, conforme a seguir:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

§ 1º Cabe à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros quinze dias de afastamento.

§ 2º Quando a incapacidade ultrapassar quinze dias consecutivos, o segurado será encaminhado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.

§ 3º Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento.

§ 5º Na hipótese do § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período.

Encerrado o afastamento, o empregado deverá retornar ao seu trabalho e o seu contrato será ativado novamente. No entanto, caso este empregado não concorde com a alta do INSS, poderá entrar com um Pedido de Reconsideração (PR), onde poderá ser concedido novo exame pericial. Dessa forma, o benefício poderá ser concedido novamente, a depender do resultado deste reexame.

Já o auxílio-doença acidentário é benefício pago a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento proveniente de um acidente ocorrido no exercício das atividades laborais do empregado, por doença ocupacional ou por acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o posto de trabalho do empregado. Destaca-se, portanto, que há três maneiras distintas de se configurar o auxílio-doença acidentário: acidente no desempenho das atividades em horário regular, acidente de trajeto ou doença ocupacional.

Não há que se falar, neste caso, em carência para a concessão do acidente de trabalho. Configurando-se tal instituto, o empregado terá direito a perceber o benefício junto à Previdência Social de maneira imediata, mesmo que não tenha o período mínimo de contribuição exigido nos casos de auxílio-doença regular.

Ele segue o mesmo trâmite do acidente de trabalho regular, com a exceção de que, neste caso, é necessário que o empregador emita a Comunicação do acidente de trabalho. Contudo, nota-se que a CAT deverá ser emitida independentemente de haver afastamento previdenciário do empregado. Tal afastamento só ocorrerá se o período do atestado médico, necessário para tratamento de saúde, for igual ou superior a 16 (dezesesseis) dias. Caso contrário, cessado o período do atestado, o empregado volta ao trabalho normalmente.

O auxílio-acidente é benefício pago pela Previdência Social quando o empregado retorna de afastamento previdenciário, seja auxílio-doença ou o auxílio-doença acidentário, ou seja, não é necessário que o afastamento tenha sido dado em razão de acidente de trabalho. Para tanto, é necessário que, no momento da alta médica, o perito do INSS verifique, no exame pericial, que tenham restado sequelas que reduzam a capacidade do empregado para o retorno ao trabalho.

É importante salientar que é necessário que haja redução da capacidade laborativa do empregado, e não a sua invalidez integral. No caso de incapacidade total para o trabalho, o benefício a ser concedido é o de aposentadoria por invalidez, e não o auxílio-acidente.

Assim, dispõe o art. 86 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conforme exposto abaixo:

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

§ 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria.

§ 3º O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto de aposentadoria, observado o disposto no § 5º, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente.

§ 4º A perda da audição, em qualquer grau, somente proporcionará a concessão do auxílio-acidente, quando, além do reconhecimento de causalidade entre o trabalho e a doença, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

O auxílio-acidente é pago até a morte do empregado, ou até que ele se aposente, não podendo ser, este benefício, acumulado com a aposentadoria. Isso porque, neste momento, o benefício passa a integrar ao cálculo da aposentadoria.

A natureza do auxílio-acidente é indenizatória, pois o objetivo deste benefício é indenizar o empregado pelo fato deste não ter mais a capacidade plena para o exercício de suas funções, em razão de ter sofrido situação de dano à sua saúde, que deu causa ao afastamento.

Estabilidade acidentária

De acordo com o art. 118 da lei nº 8.213/91, o empregado que sofreu acidente de trabalho tem estabilidade provisória no emprego por período de 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho. Para tanto, é necessário que tenha ocorrido um acidente de trabalho e a consequente emissão da CAT; que o empregado tenha se afastado por período superior ou igual a 16 (dezesesseis) dias e percebido o benefício de auxílio-doença acidentário; e, por fim, que tenha recebido a alta médica.

Isto quer dizer que, o empregado deve esperar o final de seu afastamento previdenciário. Com seu retorno efetivo ao trabalho, inicia-se o período de estabilidade, pois enquanto durar o afastamento previdenciário, o contrato de trabalho permanece suspenso.

Analisemos abaixo o que dispõe o art. 118 da Lei nº 8.213/91:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta lei.

Considera-se, a estabilidade acidentária, como provisória, em razão de sua validade pelo período determinado de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário. Contudo, vale salientar que, durante o período em que está estável, o empregado poderá ser dispensado por justa causa, desde que seguidos todos os trâmites para tal.

A Súmula nº 378 do TST também dispõe sobre a estabilidade acidentária, conforme verificamos abaixo:

I – É constitucional o art. 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente 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.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. (Súmula 378 do TST).

Há que se verificar, também, a necessidade da existência de vínculo de causalidade entre o acidente e o trabalho. Este nexos causal deverá ser objeto de profunda investigação para que não ocorram falhas no processo de interpretação.

Reabilitação profissional

A reabilitação profissional é um serviço prestado pelo INSS aos seus segurados e dependentes, quando possível. Isenta de carência, trata-se da inserção no mercado de trabalho do empregado que esteve afastado por auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário, durante o período em que o empregado se encontra afastado pela Previdência Social.

Identificada, pelo médico perito do INSS, a capacidade para o exercício de função diferente da desempenhada anteriormente pelo empregado, este é reencaminhado para a empresa para que o empregador o recoloca em outra atividade. Ao final do período, é feita nova análise onde o empregado receberá um certificado de capacidade profissional com as atividades que está apto a exercer. Caso não seja possível a reabilitação, o empregado será aposentado por invalidez, e havendo sequelas, receberá o auxílio-acidente

Este instituto tem como objetivo conseguir uma maior inserção da pessoa deficiente ao mercado de trabalho, dando maiores oportunidades às pessoas com deficiência, de modo a eliminar as barreiras sociais e físicas no ambiente laboral. A reabilitação profissional também é uma obrigação dos empregadores, pois as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência. Trata-se, praticamente, da única forma de uma pessoa com deficiência conseguir uma oportunidade de trabalho neste mercado cada vez mais competitivo.

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR X BOA-FÉ DO EMPREGADO

Questiona-se qual seria o grau de responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho de trajeto. Sabe-se que, ao empregador, cabe a responsabilidade de emissão da CAT, bem como da manutenção do vínculo de emprego pelos 12 (doze) meses seguintes à cessação do benefício previdenciário, devendo ele ser responsabilizado no caso de não cumprimento deste dever. Mas ainda há questionamento, sendo inclusive tema corriqueiro de ações na Justiça do Trabalho, a respeito da responsabilidade estendida ao empregador, por indenização pelos danos morais ou materiais causados ao empregado.

A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso XXVIII, que o empregador tem a obrigação de fornecer ao empregado o seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização, quando incorrer em dolo ou culpa. O dolo é a vontade intencional e consciente de agir de forma ilícita, contra as determinações legais. Já a culpa é a negligência, ou seja, a falta de cuidado ao agir, sem prever o ilícito.

Jurisprudencialmente pode-se encontrar duas teorias a respeito desta responsabilidade do empregador: a teoria da responsabilidade objetiva e a teoria da responsabilidade subjetiva.

A primeira teoria é a da responsabilidade objetiva, que define que o empregador cria as condições de risco através do exercício do poder econômico e que, portanto, caberá a ele responder pelos danos causados ao empregado, independente de haver dolo ou culpa. Já a teoria da responsabilidade subjetiva estabelece que o empregador só responderá pelo acidente se ficar comprovado o nexo causal de dolo ou culpa.

O dever de indenizar o empregado tem início com a teoria do risco gerado, referindo-se ao entendimento de que, se é o próprio empregador quem gera o risco por meio de sua atividade econômica, a ele caberá responder pelos danos causados, independente de dolo ou culpa. Este é o contexto da responsabilidade objetiva.

No entanto, a teoria da responsabilidade subjetiva parece ser mais adequada ao ponderar que, somente após comprovar que houve dolo ou culpa do empregador, é que a ele seria imputada a responsabilidade pelo acidente e, por consequência, o dever de indenizar.

Na ocorrência do acidente de trabalho, o empregado pode entrar com ação de reparação do dano contra o empregador, tal ação pode ser material, quando serão consideradas as despesas que o empregado teve em decorrência do acidente (gastos com médicos, exames, remédios, fisioterapia etc.); além de pensão, quando houver morte ou invalidez do trabalhador que deixar esposa e filhos.

Por outro lado, poderá ocorrer dano moral, quando o acidente ensejar patrimônio incorpóreo do empregado, ou seja, direito à vida e à integridade física; direito à honra e à imagem etc. É o tipo de dano que pode causar dor, desgosto, sofrimento, depressão ou qualquer outra lesão de interesses pessoais.

Quando falamos em acidente de trabalho de trajeto, há que se constatar que a responsabilidade do empregador será subjetiva, sendo necessária a existência de culpa para sua caracterização. Porém, destaca-se que, causas excludentes, tais como caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima ou culpa exclusiva de terceiro, obstam a responsabilização ao empregador.

Se, em relação ao empregador, a responsabilidade deverá ser subjetiva, a depender da análise de dolo ou culpa, para a Previdência Social, a responsabilidade será objetiva, pois o empregado ficará acobertado durante seu afastamento pela empresa independentemente da existência de culpa, até mesmo se ele próprio tenha sido o causador do evento danoso dolosamente.

No que diz respeito à boa-fé do empregado, há que se analisar fatores ainda mais abstratos, pois isso demanda da personalidade de cada indivíduo, seus valores, motivações, aspirações e objetivos.

Conforme Cassar (2013, p. 227), o princípio de boa-fé é definido da seguinte maneira: “O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum”.

Uma vez que o direito do trabalho encontra seus pilares no direito civil, considera-se que o princípio da boa-fé constitui um princípio geral para o direito com abrangência para todas as suas ramificações.

De acordo com Pinto (2004), é no Código Civil que podemos encontrar várias passagens de alusão à boa-fé. Ao todo, existem 53 artigos abordando o tema e mais 43 artigos referentes à má-fé. O Código de Processo Civil também aborda o tema, inclusive arrolando as condutas de má-fé e prevendo a condenação por perdas e danos e o pagamento de multa.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no entanto, não se preocupou tanto em abordar o tema. Já doutrinariamente, o princípio da boa-fé é dividido em dois, podendo ser objetiva ou subjetiva.

A boa-fé subjetiva se refere à intenção, ou seja, à vontade de um indivíduo em agir de forma correta. Já a boa-fé objetiva vai mais além e demonstra uma ação, uma conduta

baseada na boa-fé. Enquanto a primeira ainda se encontra no estado do pensamento, a segunda pauta-se numa ação concreta.

Fica claro que, devemos considerar para todos os efeitos nas esferas do direito, a aplicação da boa-fé objetiva, pois de nada adianta querer ser justo e agir de forma contrária. Dessa forma, empregado e empregador devem embasar suas ações dentro do princípio da boa-fé objetiva de modo a não permitir que quaisquer condutas destoem do aspecto da lealdade e da verdade.

Quando nos dirigimos para o caso concreto do acidente de trabalho de trajeto, fica bastante difícil saber se o empregado está agindo de boa-fé. Pois, considerando essa dificuldade em identificar o dolo ou culpa do empregador, o empregado poderá fazer valer sua posição hipossuficiente nesta relação e usar de má-fé ao tentar se beneficiar com a estabilidade provisória de 12 (doze) meses após a cessação do benefício, além de poder tentar litigar contra o empregador com ação de danos morais e materiais.

Com todas as dificuldades existentes no processo de investigação do acidente de trajeto, já foram emitidas algumas decisões em que foi observada a litigância de má-fé da parte do empregado. Nestes casos, os pedidos foram negados em razão de não ficar identificado o nexo causal entre o acidente e a relação de trabalho. Vejamos algumas jurisprudências relevantes sobre o tema:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE *IN ITINERE*. PROVA. RECLAMANTE AUSENTE À AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO. 1. Colhe-se da decisão regional que o Juízo de primeiro grau não indeferiu a perícia médica, apenas designou audiência de instrução, uma vez que a lesão era incontroversa. A controvérsia estava relacionada a ocorrência de alegado acidente *in itinere*, o qual supostamente teria causado a lesão. Ficou também registrado que o reclamante faltou à audiência de instrução, em consequência foi reputado confesso quanto à matéria de fato. Constata-se, ainda, que a reclamada – negou o acidente, seja em suas dependências, seja no trajeto entre a residência do autor e o trabalho –, bem como alegou que – o autor nunca a informou de qualquer acidente, tendo, inclusive, trabalhado normalmente no dia do suposto acidente. 2. Com tais singularidades factuais, sabidamente refratárias à cognição extraordinária desta Corte, dado o óbice da Súmula 126, repele-se de imediato a suposta violação ao art. 5º, LV, da Constituição da República. 3. O único aresto transcrito aleatoriamente (fl. 147) é imprestável a comprovar a divergência jurisprudencial, seja por não indicar a fonte de publicação (apenas foi indicada a data de publicação), seja porque não demonstrado o conflito analítico de teses, conforme exige a Súmula 337 do TST, seja porque inespecífico, nos moldes da Súmula 296 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST – AIRR: 4941320115020319 494-13.2011.5.02.0319, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013).

Observa-se que neste caso específico, fica clara a existência do olhar malicioso do empregado, que busca obter vantagem a qualquer custo, pois ele sequer comunicou ao empregador que havia sofrido um acidente, tendo trabalhado normalmente no dia seguinte. Isso demonstra claramente que o que quer que tenha acontecido com ele não foi o suficiente para afastá-lo do exercício de sua profissão. Isso, partindo do pressuposto de que realmente houve um acidente, pois nada pode ser comprovado. Inclusive, é mais provável que não tenha ocorrido acidente algum. Esta situação é tão absurda que o litigante não compareceu à audiência. Na certa, envergonhado do papel a que se prestou. Por tão surreal que foi essa situação, o pedido não foi reconhecido e, felizmente, o empregador não foi responsabilizado.

EMENTA: TRT-PR-12-06-2007 ACIDENTE DE TRABALHO. TRAJETO. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91 A garantia de emprego preconizada no art. 118 da Lei nº 8.213/91 alcança o acidente sofrido pelo trabalhador no trajeto residência-trabalho-residência. No caso concreto, porém, o termo de declaração anexado com o boletim de ocorrência noticia o desvio da rota pelo veículo da empresa, a pedido do próprio Autor, e o sinistro ocorrido em horário superior ao despendido no referido trajeto. Equivocado, portanto, o entendimento do Reclamante ao pretender o pagamento indenizatório decorrente da garantia de que trata o dispositivo legal supracitado, pois não configurado ter ocorrido acidente de trajeto, quando do retorno do trabalho à sua residência. Recurso do Reclamante a que se nega provimento. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE JORNADA FIDEDIGNOS. DEMONSTRATIVO DE DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA. A reconhecida veracidade dos registros de jornada torna imperativa a apresentação pelo empregado de demonstrativo de diferenças de horas extras e adicional noturno eventualmente devidos, elaborado à vista dos cartões de ponto e dos recibos de salários que apontam o pagamento de labor extraordinário (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), sendo de se presumir, na ausência, que os comprovantes de pagamento remuneraram, regularmente, toda a jornada de trabalho cumprida. Recurso ordinário do Reclamante a que se nega provimento. (PR 4286-2006-892-9-0-0. Relator Ubirajara Carlos Mendes. D.J. 12/06/2007).

Aqui neste caso, observa-se mais uma vez a litigância de má-fé do empregado no sentido de alegar que sofrera um acidente de trabalho de trajeto quando ficou configurado o desvio de rota de maneira significativa e por escolha do próprio empregado. Felizmente, havia provas o suficiente, como o horário em que aconteceu o sinistro, que serviram para confirmar que o empregador jamais poderia responder pelo ocorrido.

Analisa-se que o comportamento destes indivíduos é um espelho do comportamento da grande maioria da classe trabalhadora do país. Trata-se de um sujeito incapaz de agir com bom senso e que tende a imputar à terceiros alguma responsabilidade por qualquer desvantagem que venha a sofrer, sendo incapaz de assumir e responder pelos seus próprios atos.

Esses casos servem como exemplo de que, as alegações dos empregados têm sido tão absurdas que, por vezes, mesmo estes sendo vistos como polo hipossuficiente da relação, é impossível que as decisões destes pleitos sejam declaradas como procedentes, tamanha a desfaçatez do empregado. Devem ser analisados com o enfoque de que a má-fé do empregado está presente em nossas relações de trabalho, mais do que se pode perceber. Contudo, basta analisar os casos abaixo para notar que nem sempre a justiça consegue identificar o abuso do empregado e pode agir de maneira arbitrária.

EMENTA: Acidente do trabalho. Acidente “in itinere”. Dúvida razoável deve resolver-se em prol do lesado. Aplicação do princípio do “in dubio pro misero”. Ação julgada procedente. Condenação do IAPAS ao pagamento de pecúlio e pensão a genitora, dependente econômica do acidentado solteiro. Recursos improvidos. (Apelação Cível Nº 188043087, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Alçada do RS, Relator: Élvio Schuch Pinto, julgado em 21/09/1988).

Verifica-se, neste caso, que não pôde ser comprovado o acidente de trabalho. Contudo, apesar de não ter ficado claro que o empregador realmente mantinha qualquer vínculo com o acidente de trajeto, ele acabou sendo responsabilizado através do princípio “in dubio pro misero”.

Este princípio é utilizado no Direito do Trabalho quando não fica claro quem tem razão na lide. No caso concreto, o empregado alega um direito resistido e caberá ao empregador comprovar que ele está errado. Caso contrário, se o empregador não conseguir

provas impeditivas ao ganho de causa do empregado, o juiz decidirá a favor do empregado por considerá-lo parte hipossuficiente da relação. Esta situação se repete no próximo caso exposto.

EMENTA: Juízo de retratação (art. 543-c, § 7º, II, CPC). Auxílio-acidente. Sequela de fratura do joelho direito. Perícia não conclusiva. Aplicabilidade do princípio in dubio pro misero. Manutenção da decisão recorrida. (TJ-SC – AC: 20110282929 SC 2011.028292-9 (Acórdão), Relator: Paulo Henrique Moritz Martins da Silva, Data de Julgamento: 17/03/2014, Primeira Câmara de Direito Público Julgado).

Percebe-se que o mesmo acontece neste caso. Jurisprudencialmente, o empregado acaba gozando de uma presunção relativa quanto à veracidade dos fatos que está alegando em juízo. A ideia de protecionismo ao empregado sempre esteve presente na história do Direito do Trabalho. Dessa forma, o próprio empregado percebe que é visto como “coitado” comparado ao seu empregador e pode passar dos limites na falta de ética.

O empregado certamente ocupa a posição mais vulnerável nesta relação de trabalho, esta é uma verdade incontestável. Mas não se pode aceitar que todas as suas alegações tenham presunção de verdade absoluta. Não se pode permitir que um empregado mal-intencionado se utilize da proteção, que existe somente do lado hipossuficiente da relação – lado do empregado, para elaborar pedidos descabidos em face do empregador íntegro e honesto. E na falta de elementos de comprovação, há que se ter equilíbrio na análise do caso concreto.

É preciso ter muito cuidado neste julgamento. Os operadores do direito devem agir com cautela e apurar a veracidade dos fatos para não emitir uma decisão equivocada e, com isso, comprometer os resultados da relação empregado-empregador dentro dos princípios da boa-fé e da primazia da realidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo o que foi visto, pode-se considerar que o acidente do trabalho de trajeto é aquele ocorrido fora do ambiente de trabalho, no deslocamento do trabalhador entre este e sua residência; impactará no afastamento do empregado pela Previdência Social, se o atestado médico for superior a 15 (quinze) dias, e ao pagamento, pelo próprio INSS do benefício auxílio-doença acidentário, também podendo ensejar no auxílio-acidente, caso haja sequelas ao trabalhador que impeçam o exercício de suas atividades.

Há que se ficar claro que a Previdência Social possui responsabilidade objetiva no acidente de trabalho de trajeto. Contudo, de acordo com a Constituição de 1988, o acidente só deve ser da responsabilidade do empregador se ele incorrer de dolo ou culpa. Além disso, vale salientar que o afastamento por meio da Previdência Social, por si só, não afasta nem atenua a responsabilidade do empregador, podendo, ambas as reparações, serem recebidas concomitantemente.

Também é preciso destacar que, no caso do acidente de trabalho de trajeto, a responsabilidade do empregador será sempre subjetiva. Isso quer dizer que o empregador poderá ser responsabilizado civilmente, respondendo por ações de dano moral ou material, em face do acidentado, desde que tenha dolo ou culpa na ocasião. Dessa forma, a ocorrência de acidente de trabalho, por si só, não é suficiente para gerar a obrigação indenizatória por parte do empregador, pois somente se verificará a obrigação de ressarcir os danos quando ficar comprovado o nexo de causalidade de uma atuação dolosa ou culposa do empregador.

Porém, mesmo que não tenha ensejado em dolo ou culpa, o empregador responderá pela estabilidade provisória a qual o empregado terá direito quando do retorno de seu

afastamento previdenciário. Levando em consideração esta estabilidade que o empregado possui após o retorno do afastamento decorrente deste acidente de trabalho, o empregador estará sujeito a manter o empregado durante os 12 (doze) meses após a alta médica, ou indenizá-lo deste período, caso não o cumpra.

Além disso, a identificação do dolo ou culpa do empregador é deveras árdua, pois o empregado pode se envolver em um acidente de trajeto por negligência, imperícia, ou, até mesmo, má-fé. Ao desviar de maneira significativa seu trajeto no retorno a sua residência após o trabalho, ou a ida ao seu posto de trabalho para iniciar o expediente, e, eventualmente se envolver em um acidente, este empregado poderá, maldosamente, alegar que se tratou de acidente de trabalho para adquirir a estabilidade acidentária.

É o caso, por exemplo, do empregado que, num dia de sábado, ao sair do trabalho encontra alguns amigos e começa a jogar uma partida de futebol. Durante o jogo, ele eventualmente cai de mau jeito e machuca a perna. Na segunda-feira, logo cedo, o empregado liga para a empresa alegando que se acidentou no caminho do retorno do trabalho, já chegando em sua residência, ao descer do ônibus. Como o empregador poderá saber se está sendo lesado? Quem poderá dizer que o que ele alega realmente não aconteceu, se o empregado estava entre amigos. Na dúvida, o empregador ficará de mãos atadas.

Essa é uma característica do próprio acidente de trajeto, propiciando a conduta de má-fé do empregado por não estar mais nas dependências do empregador. Este tipo de conduta é legítimo ao comportamento humano dos indivíduos inseridos numa cultura que visa obter vantagem em detrimento dos demais.

Longe dos olhos do empregador, o empregado tem mais condições e, conseqüentemente, poderá ficar mais à vontade para agir conforme seus próprios interesses, criando o cenário perfeito para parecer verossímil, inclusive no que diz respeito à escolha das testemunhas do referido acidente.

Esta questão das testemunhas também é bastante interessante. Se comumente, no meio jurídico, ela é conhecida como a “prostituta das provas”, não é diferente aqui nesta situação. Assim como as mulheres que recebem este adjetivo são conhecidas por cobrar para proporcionar prazer, no âmbito jurídico qualquer pessoa poderá se vender para depor conforme conveniência sua ou de outrem. Inúmeras inverdades já foram pronunciadas em um tribunal, levando juízes a pronunciar julgamentos equivocados, conduzidos pelos depoimentos de pessoas de boa oratória, mas de pouco senso moral. Quero dizer que o empregado poderá comprar ou induzir qualquer pessoa a testemunhar a seu favor, confirmando que ocorreu um acidente de trabalho de trajeto, quando na verdade ele está procurando obter vantagem em cima de uma mentira.

No caso de já estar prevendo sua possível demissão, a situação é ainda pior. Quando o empregado passa a desconfiar que seu empregador está planejando dispensá-lo, ele poderá ficar disposto a tudo para tentar impedi-lo. Este empregado motivado a causar danos ao empregador, poderá então, esquematizar a melhor forma de sofrer um acidente de trajeto com o objetivo de se manter no emprego. Calculando, minuciosamente, todos os aspectos que serão necessários para tal.

A situação se agrava ainda mais no caso em que o empregado trabalha em mais de um lugar, sendo registrado apenas em um. Por exemplo, um funcionário registrado de uma loja de departamentos que, aos finais de semana trabalha como prestador de serviços de garçom. Ao se acidentar no restaurante em que presta serviço no final de semana, ele poderá alegar que se acidentou quando voltava para casa na sexta-feira, após o expediente da loja de departamentos em que trabalha.

Fica muito difícil e, pode-se considerar até quase impossível, o empregador conseguir provar que de fato, o que o empregado alega é uma farsa.

Outro ponto de extrema vulnerabilidade do empregador é o fato da comunicação do acidente de trabalho (CAT) poder ser emitida por qualquer pessoa que não o empregador. O próprio empregado, seus familiares, o sindicato... e qualquer outro podem agir de má-fé e emitir uma CAT fraudulenta. Isso fragiliza ainda mais a configuração de um acidente de trabalho sem que o próprio empregador tenha conhecimento. Dessa forma, ele nada poderá fazer se não aceitar o afastamento neste formato, ter o custo do recolhimento de FGTS durante todo o período de suspensão contratual e, ainda, manter o empregado estável por 12 (doze) meses após a cessação do benefício.

No fim das contas, o que acaba acontecendo é que o empregador responde por indenização sem qualquer culpa, por força de lei que concede o benefício de estabilidade. Ficando este, sujeito à sorte quando da comprovação verídica do nexo causal entre sua responsabilidade e o acidente; e a própria boa-fé do empregado em explanar a verdade dos fatos.

Já o empregado tem muito mais facilidade em se estabelecer no papel de vítima desta relação, apesar de não necessariamente ser. Até que ponto este empregado poderá se pre- valecer da ausência do empregador e de terceiros interessados durante seu deslocamento para reputá-lo a responsabilidade de um acidente de trajeto?

A resposta para este questionamento está em dois fatores. Em primeiro lugar, na as- sertividade da Justiça do Trabalho, no que diz respeito à apuração dos reais fatos que de- ram causa ao acidente de trajeto. E em segundo lugar, aspecto mais importante nesta relação, na própria boa-fé do empregado, reflexo da cultura organizacional e dos valores do próprio indivíduo.

O que se deve destacar desta análise é que as relações trabalhistas devem ser dirigidas pelas partes com lealdade e boa-fé. As duas partes desta relação, empregador e emprega- do, devem agir conforme a verdade, não formulando pretensões, não tentando se defen- der de algo sem fundamento e nem agindo com táticas de subterfúgios ou artimanhas visando a obtenção de vantagens particulares. Caso contrário, agirão de modo desleal e de má-fé, o que deve ser repellido veementemente. 

NOTA

- * Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na formação em Segurança do Trabalho, curso Técnico do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

REFERÊNCIAS

- Acidente de Trabalho de Trajeto (in itinere). Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2173534/acidente-de-trabalho-de-trajeto-in-itinere>>. Acesso em: 04 jan. 2022.
- BERNABÉ, Alexandre. SOUZA, Leny Xavier de rito e Souza. *Previdência social: benefícios previdenciários*. São Paulo: Ltr, 2012.
- BOSKOVIC, Alessandra Barichello. *Acidente do Trabalho: conceito e espécies*. Disponível em: <<https://dallegrave.com/acidente-do-trabalho-conceito-e-especies/>>. Acesso em 15 dez. 2021.
- BOSON, Luís Felipe Lopes. *A litigância de má-fé e o processo do trabalho*. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Luis_Boson.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento 4941320115020319494-13.2011.5.02.0319. Relator Hugo Carlos Scheuermann. Roraima, 16 de outubro de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24317365/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-4941320115020319-494-1320115020319-tst>>. Acesso em: 24 dez. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo 42862006892900 PR 4286-2006-892-9-0-0. Relator Ubirajara Carlos Mendes. Paraná, 12 de junho de 2007. Disponível em: <<http://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18977627/42862006892900-pr-4286-2006-892-9-0-0-trt-9>>. Acesso em: 25 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. TRT-4 – Recurso Ordinário RO 00205367920155040451 (TRT-4). Relator Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, 04 de abril de 2018. Disponível em: <<http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5272301/apelacao-civel-ac-188043087-rs-tjrs>>. Acesso: 02 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Apelação Cível 188043087 RS. Relator Elvío Schuch Pinto. Rio Grande do Sul, 21 de Setembro de 1988. Disponível em: <<http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5272301/apelacao-civel-ac-188043087-rs-tjrs>>. Acesso: 02 jan. 2022.

BRASIL. Acórdão 20110282929 SC 2011.028292-9. Relator Paulo Henrique Moritz Martins da Silva. Santa Catarina, 17 de Março de 2014. Disponível em: <<http://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25003446/apelacao-civel-ac-20110282929-sc-2011028292-9-acordao-tjsc>>. Acesso em: 27 dez. 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: atualizada até a Emenda Constitucional nº 111. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 de outubro de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 25 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 06 mai. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em 26 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 99.684, de 08 de novembro de 1990. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). *Diário Oficial da União*. Brasília, 08 nov. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em 26 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. Estabilidade provisória. Acidente de Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 28 dez. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CHALFUN, Maykon Zucari Haddad. *A quem cabe indenizar no acidente de percurso?* Disponível em: <<https://fadiva.com.br/documentos/jusfadiva/2011/02.pdf>>. Acesso em 15 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

KROST, Oscar. *O princípio da boa-fé objetiva como balizador de condutas na relação de emprego*. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20779/o-principio-da-boa-fe-objetiva-como-balizador-de-condutas-na-relacao-de-emprego>>. Acesso em 16 dez. 2021.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual prático trabalhista*. 47. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual prático da previdência social*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

Previdência social: Auxílio-acidente. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165316-603.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2022.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. *Acidente de trabalho: a responsabilidade é do empregador?* Disponível em: <http://eduarda.jusbrasil.com.br/artigos/145858084/acidente-de-trabalho-a-responsabilidade-e-do-empregador?ref=topic_feed>. Acesso em 06 jan. 2022.

PINTO, Almir Pazzianotto. *A boa-fé nas relações de trabalho*. Disponível em: <http://www.eticaempresarial.com.br/site/pg.asp?pagina=detalhe_artigo&codigo=97&tit_pagina=ARTIGOS&nomeart=s&nomecat=n>. Acesso em: 02 jan. 2022.



ARQUIVO PESSOAL

CAIO FLÁVIO DE ALBUQUERQUE COSTA é especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região (ESMAT21 – AMATRA21). Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pela Uni-RN. Bacharel em Direito pela Uni-RN. Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Professor convidado da disciplina “Legislação e rotinas trabalhistas” do curso MBA em Gestão Estratégica de Pessoas da Universidade Potiguar do Rio Grande do Norte. Discente do Curso Técnico de Segurança do Trabalho pelo Instituto Federal do Rio Grande do Norte.



ARQUIVO PESSOAL

ROCCO ANTÔNIO RANGEL ROSSO NELSON é Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Ex-professor do curso de direito e de outros cursos de graduação e pós-graduação do Centro Universitário FACEX. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, campus Natal-Central. Autor do livro *Curso de Direito Penal – Teoria Geral do Crime – Vol. I* (1. ed., Curitiba: Juruá, 2016); *Curso de Direito Penal – Teoria Geral da Pena – Vol. II* (1. ed., Curitiba: Juruá, 2017).

Investir em capacitação e ser empático no momento da contratação são dicas para as empresas conquistarem uma equipe mais diversa

POR MATHEUS ALMEIDA RODRIGUES

“Empresas que querem contratar pessoas negras para a equipe, tem que saber e compreender as diferenças.”

Segundo dados divulgados pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), em 2019, pessoas negras representam apenas 1% dos advogados de grandes escritórios, sendo que 54% da população brasileira é negra, de acordo com o levantamento do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, ou seja, mais da metade do país não tem os mesmos tratamentos dentro do mercado de trabalho.

Esse é um assunto pouco comentado, mas os números mostram como não há debates sobre o racismo, que na maioria das vezes é considerado algo normal, desde a empregada que não pode comer na casa dos patrões até dentro de escritórios e empresas, onde não vemos muitas pessoas negras ocupando alguns cargos, normalmente os mais elevados e de níveis superiores. A dificuldade de acesso a essas vagas, normalmente, já começa na exclusão do candidato que não possui uma formação em faculdade elitizada e especializações inacessíveis para a maioria dos pobres e negros.

No Brasil, infelizmente, a cor da pele é crucial para dizer até onde você pode chegar como pode-se ver diariamente profissões para negros já pré-estabelecidas, como babá, pedreiro e doméstica, não que isso seja ruim ou inferior a qualquer outro trabalho, mas é limitante. Essas limitações e dificuldades profissionais não estão somente dentro das empresas e nos recrutadores, mas já estão enraizados no país e começam dentro de casa, com sua família.

O assunto, quando comentado, levanta diversas respostas automáticas sobre oportunidades de crescimento para jovens negros, como as cotas, por exemplo. O problema é que cotas não são o suficiente na maioria das vezes, isso porque 75,2% da população pobre é negra, segundo dados do IBGE e, mesmo com acesso à faculdade, seja por bolsas ou universidades públicas, eles não conseguem se manter, pois não tem condições de pagar transporte e alimentação para ir até à instituição de ensino. Deveria sem dúvida alguma ir além das cotas, como ter auxílio de custo para essas outras despesas.

DIVERSIDADE DENTRO DAS EMPRESAS

Primeiramente, as empresas precisam pensar sobre o que é ser negro na sociedade e no Brasil, para concluir se estão dispostas a dar oportunidades ao profissional. Da mesma forma que as faculdades não podem se limitar às cotas e bolsas, mas entender as dificuldades e capacitações das pessoas, as empresas devem fazer o mesmo quando analisam um currículo. Priorizar pessoas negras que já fazem parte dos colaboradores para cargos de liderança também é outra forma de reconhecimento.

Uma pesquisa realizada pela British Council apurou que apenas 5% dos brasileiros falam inglês e somente 1% da população possui fluência na língua, isso focando somente em pessoas negras, deve ser uma parcela menor ainda. Além do inglês, a maioria das empresas pedem cursos inacessíveis. Pensando nisso, as empresas podem pensar em projetos e campanhas para pagar essas qualificações exigidas.

Dar oportunidade e capacitações para colaboradores que já integram seu quaro de funcionários pode ajudar não só a melhorar o cargo dele, mas melhorará o desempenho da empresa, com profissionais mais qualificados. E, caso necessário, abrir vagas externas, enxergar o ser humano e profissional de forma justa, sem colocar diversos obstáculos e julgar o negro como não qualificado.

Além disso, empresas que querem contratar pessoas negras para a equipe, tem que saber e compreender as diferenças, como cabelo crespo, vestimentas e moradia em lugares diferentes, como periferias. Respeitar essas diferenças é essencial, senão será apenas uma pessoa negra nos padrões da raça branca. Aceitar e acolher essa diversidade, fazendo com que a pessoa se sinta bem, feliz e confortável em fazer parte da equipe.

SUGESTÕES PARA POLÍTICAS DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS

O primeiro passo é enxergar a equipe atual e investir nela, desde livros até cursos e especializações para se aprimorarem na área. Quando abrir novas vagas, colocar requisitos que estejam possíveis dentro da capacidade dessas pessoas, como universidades que não são elitizadas, mas que tem potencial ou que não tenham inglês avançado, mas têm interesse em aprender. E, por fim, pessoas brancas que estão à frente da seleção podem procurar pessoas negras especializadas nessa contratação para tentar entender melhor as limitações e essas dificuldades que citamos. 



MATHEUS ALMEIDA RODRIGUES é Advogado trabalhista.

Revisão para a aposentadoria por invalidez garante aumento de 40%

POR JOÃO BADARI



“A fórmula de cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente é uma afronta aos direitos sociais, e também ao princípio da dignidade humana, tirando em muitos casos metade da renda do enfermo.”

Aposentadoria por incapacidade permanente é o benefício previdenciário pago pelo INSS para quem está incapacitado de forma total e sem prazo de recuperação para o seu trabalho. É importante definir que o direito se dá pela incapacidade, e não pela doença.

Se você recebe aposentadoria por invalidez (aposentadoria por incapacidade permanente), e esta foi concedida após a data de 13 de novembro de 2019, data da reforma da previdência (EC 103 de 2019) seu benefício poderá ser revisado.

Caso você consiga a revisão da aposentadoria por invalidez o seu benefício mensal será aumentado em até 40%, mais os atrasados gerados de todo o período.

Neste artigo iremos conversar sobre esta nova tese revisional da aposentadoria por incapacidade permanente, que não cabe para o benefício de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporário), e os tribunais já começam a se manifestar favoráveis aos aposentados.

O que é a aposentadoria por incapacidade permanente?

É o benefício pago pelo INSS para quem está incapaz de trabalhar, e esta incapacidade de trabalho deve ser total e também sem prazo certo de recuperação.

É sempre obrigatório que o segurado faça perícia no INSS para que o médico federal ateste que ele não tem condições para o trabalho, e não existe prazo estimado para que o trabalhador se recupere.

Como ficou cálculo da aposentadoria por invalidez após a reforma da previdência?

O cálculo era de 100% antes da reforma da previdência, onde eram considerados os 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994 (início do Plano Real). Porém, com a reforma da previdência este cálculo mudou, e nele se fundamenta a nova revisão das aposentadorias por invalidez concedidas após a reforma da previdência.

Agora o valor não é mais integral, e sim proporcional. O benefício não terá mais o desconto das 20% menores contribuições a partir de julho de 1994, o que já diminui o valor da aposentadoria, e o pior: será aplicado um coeficiente redutor.

O coeficiente será de 60% mais 2% a cada ano contribuído, iniciando estes 2% a partir dos 20 anos trabalhados pelos homens e 15 anos trabalhados pelas mulheres.

Vou explicar de forma mais simples, com dois exemplos:

Um homem possui 22 anos de contribuição e se torna incapaz para o trabalho por uma doença muito grave, seu coeficiente será de 64% e vai reduzir em 36% a sua aposentadoria por invalidez mensal.

Uma mulher possui 12 anos de contribuição e também se torna incapaz de trabalhar, seu coeficiente será de 60%, reduzindo em 40% a sua aposentadoria por invalidez,

Agora notem o agravante: se a incapacidade fosse menos severa, eles receberiam o auxílio-doença, e o coeficiente seria de 91%.

Quem recebe o benefício por incapacidade permanente receberá menos do que o benefício por incapacidade provisório, onde a incapacidade é mais leve. Isso é uma enorme injustiça, e o judiciário tem corrigido este erro legislativo.

O que é a revisão da aposentadoria por incapacidade permanente?

A revisão se baseia na ilegalidade e inconstitucionalidade trazida pela forma de cálculo da reforma da previdência, onde o benefício que era integral pela antiga re-

gra, protegendo o trabalhador no momento em que ele mais precisa se tornou quase metade do antigo.

E ainda mais: o benefício por incapacidade provisório é maior que a aposentadoria por incapacidade permanente na maioria dos casos.

Se um homem tem menos de 36 anos de contribuição e uma mulher menos de 31 anos de contribuição, o benefício permanente será menor que o provisório, e a incapacidade é mais grave. Isso se mostra um enorme retrocesso social, e fere o princípio constitucional da isonomia.

Escrevi um artigo em 17 de fevereiro deste ano, explicando a revisão e a decisão do STF sobre o tema. Vou colocar abaixo:

“A revisão do erro no cálculo da aposentadoria por invalidez – Artigo para o Jornal Estado de São Paulo (Estadão) publicado em 17/02)

Um erro no cálculo da aposentadoria por invalidez após a reforma da Previdência tem gerado uma grande polêmica no Judiciário brasileiro. Diversas decisões de primeira e segunda instância que consideraram inconstitucional o texto do artigo 26 da Emenda Constitucional n. 103/2019 que discriminou em remunerar com percentual de 100% do salário de benefício os casos de invalidez decorrentes de acidente de trabalho, doença profissional ou do trabalho.

Em recente julgamento a ministra Rosa Weber do Supremo Tribunal Federal (STF), do Recurso Extraordinário n. 1.360.286, entendeu que a forma de cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente seria um assunto a ser resolvido nas instâncias inferiores. E apesar, do caso ser um recurso do INSS à Corte Superior, em um caso em que foi obrigado a aumentar o valor do benefício por conta da inconstitucionalidade do cálculo reconhecida na justiça paranaense, a ministra considerou correta a determinação do tribunal de segunda instância. Ainda cabe agravo recursal pelo INSS, ou seja, a decisão não é definitiva por não ter transitado em julgado.

Importante destacar que a reforma trouxe regras injustas para o cálculo da aposentadoria por invalidez. Isso porque, antes da reforma, o montante a ser recebido pelos aposentados era calculado a partir de uma média do valor total das contribuições do segurado realizadas desde julho de 1994, desconsiderados os 20% menores salários de contribuição.

Com a reforma, o cálculo passou a ser feito a partir de um percentual de 60% da média, somado a 2% para cada ano de contribuição, no caso de mais de 15 anos de contribuição acumulados para as mulheres, e 20 anos para os homens.

Assim, na maioria dos casos, o valor do benefício passou a ser menor do que um auxílio-doença – que é temporário e calculado a partir de 91% da média do salário de benefício.

De acordo, com o acórdão do STF, “além da flagrante ofensa aos princípios da razoabilidade, da seletividade na prestação dos benefícios, da irredutibilidade do valor dos benefícios e da isonomia, cabe ressaltar o cabimento do devido processo legal substancial como meio de controle de constitucionalidade”.

E complementa: “Desta forma, entendo que as alterações trazidas pelo art. 26, §§ 2º e 5º, da EC nº 103/2019 ofendem o princípio do devido processo legal substancial, já, além de não atender aos anseios da sociedade, colabora para a perpetuação das injustiças sociais. Assim, diante da flagrante ofensa aos princípios da razoabilidade, da seletividade na prestação dos benefícios, da irredutibilidade do valor dos benefícios e

da isonomia, bem como ao princípio do devido processo legal substancial, entendo pela inconstitucionalidade do art. 26, §§ 2º e 5º, da EC nº 103/2019”.

Ou seja, o direito à aposentadoria por invalidez foi desvalorizado a partir da mudança da reforma. E essas decisões do Judiciário brasileiro têm sido fundamentais para corrigir essa distorção imposta pela reforma. Não é cabível que um benefício temporário seja maior que uma aposentadoria que reconhece a invalidez permanente do segurado do INSS”.

Qual o prazo para entrar com a revisão da aposentadoria por incapacidade permanente?

Esta revisão possui o prazo decadencial de 10 anos, porém neste momento ninguém será afetado, pois cabe apenas para quem se aposentou por invalidez após 13 de novembro de 2019, ou seja, menos de 10 anos.

Se favorável, quanto vai subir minha aposentadoria com a revisão?

Caso você ingresse com uma ação judicial e consiga a aplicação da regra antiga em seu benefício o aumento pode chegar até 40%, gerando atrasados de toda a diferença. Isso vai variar caso a caso, dependendo do tempo de contribuição ao requerer a aposentadoria por invalidez, ou da data em que o perito fixou a sua incapacidade.

Isso vale também para aposentadorias por invalidez concedidas por meio de pedido judicial, e até mesmo para pensões por morte geradas por aposentadorias por invalidez concedidas após 13 de novembro de 2019.

CONCLUSÃO

A revisão das aposentadorias por invalidez que foram concedidas após a reforma da previdência vêm ganhando força no poder judiciário. Existem decisões de primeira instância sobre o tema e de Turma Recursal, e após recurso do INSS o STF declarou que este tema não cabe a ele julgar.

Ocorre que ainda é um novo assunto, e poderá o STF se manifestar em seu plenário sobre a constitucionalidade da fórmula de cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente. Sobre a decisão da Ministra Rosa Weber o INSS ainda pode recorrer, e até mesmo o assunto ser debatido e votado pelos 11 ministros.

O judiciário vem corrigindo este retrocesso social causado pela reforma da previdência, corrigindo em alguns casos o coeficiente de 60% para a integralidade do benefício, porém ainda é cedo para contarmos vitória.

Esperamos que o judiciário continue fazendo justiça aos aposentados, ainda mais àqueles que estão inválidos de forma total e permanente, necessitando de auxílio para as atividades diárias, gastos extras com remédios, suplementação, médicos e outros.

A fórmula de cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente é uma afronta aos direitos sociais, e também ao princípio da dignidade humana, tirando em muitos casos metade da renda do enfermo. 📌



ARQUIVO PESSOAL

JOÃO BADARI é Advogado especialista em Direito Previdenciário.



Reforma trabalhista: a regulamentação da terceirização gerou segurança jurídica

POR JOSÉ PASTORE, SYLVIA LORENA T. DE SOUSA E PABLO ROLIM CARNEIRO

“Apesar de ser difícil estimar precisamente o crescimento da segurança jurídica, este exercício deixa claro que a redução da litigiosidade é um indicador importante para uma visão objetiva sobre o assunto.”

Durante muito tempo a terceirização foi objeto de enormes controvérsias. Sem prescrição legal, o assunto era regido pela Súmula 331 do TST que pretendia fazer uma distinção artificial entre atividades-meio e atividades-fim – a primeira considerada lícita, a segunda, fraudulenta. Por não se saber exatamente qual era a diferença entre esses conceitos, a referida distinção gerou dúvidas crescentes quanto ao que podia e o que não podia ser terceirizado pelas empresas, o que impactava negativamente no seu desempenho e no trabalho em redes.

A insegurança jurídica era enorme. Só para ilustrar, em 2016, as varas do Trabalho receberam 106 mil novos processos nesse campo, gerando graves passivos trabalhistas e um sério medo de empregar por parte de tomadores e prestadores de serviços.

Com o advento das Leis nºs 13.429 (terceirização) e 13.467 (reforma trabalhista) em 2017, ficou claro que as empresas podem terceirizar qualquer atividade, desde que garantam as devidas proteções aos trabalhadores envolvidos no processo. Por força dessas leis, as contratantes assumiram responsabilidade de prover facilidades de ambulatorio, transporte, alimentação, treinamento, proteção da saúde e segurança e outras para os empregados das contratadas, além da obediência às demais regras já existentes na CLT.

A partir daí, as empresas reduziram suas dívidas. Incontinenti, reduziu-se o risco de que passivos judiciais asfixiantes da atividade econômica surgissem de um dia para o outro. E os trabalhadores passaram a contar com mais proteções que, se não obedecidas, tornam-se motivo de ações trabalhistas às empresas envolvidas.

Os dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST revelam que no ano seguinte à regulamentação da terceirização, em 2018, o número de novos casos sobre o tema caiu mais de 60%. Essa queda continuou. Em 2019, a redução foi de 63% em relação a 2016. E em 2020 e 2021, foi de 70% e 68%, respectivamente. Não há dúvida. Foi impressionante a diminuição dos conflitos nesse campo.

Mais segurança jurídica adveio quando, em 2018, o STF reconheceu a constitucionalidade de qualquer terceirização. Trata-se do julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, onde o STF afastou a aplicação do critério meio/fim da Súmula 331 do TST. Com isso, confirmou-se a liberdade de contratação de quaisquer serviços terceirizados.

A redução da litigiosidade ocorre também em subtemas de terceirização. Por exemplo, o número de processos questionando a ilicitude de terceirização foi 70% menor em 2021 em relação a 2016. Nos processos que discutiam isonomia salarial entre empregados de empresas envolvidas na terceirização, a queda foi de 75%. Um último exemplo é o do telemarketing e empresas de telefonia. Nesse caso, a jurisprudência tendia para apontar a terceirização como fraude. Grosso modo, a justificativa era que as empresas de telefonia teriam como atividade-fim realizar ações de telemarketing e, portanto, terceirizar esses serviços seria ilegal. Pois bem. Com a clareza das novas regras sobre terceirização, houve uma queda de 85% no número de novos casos no ano de 2021 quando comparado ao de 2016.

Essa melhoria da segurança jurídica tem muito a ver com a clareza das regras sobre o tema e ao maior grau de certeza das empresas sobre as obrigações, deveres e cuidados que devem tomar na terceirização, com absoluto respeito aos novos direitos dos trabalhadores trazidos por aquelas leis e à responsabilidade subsidiária que impõe exigências tanto para as empresas contratantes como para as contratadas.

Esses dados indicam uma melhoria no quadro de segurança jurídica nas relações do trabalho, o que é importante para empresas e trabalhadores.

Segurança jurídica se refere à clareza, estabilidade e previsibilidade no texto legal e também na aplicação das leis. Trata-se de um fator fundamental para a tomada de decisões de investimentos, o que reflete positivamente no empreendedorismo e na estimulação da geração de postos de trabalho. Com o advento das Leis nºs 13.429 e 13.467 houve uma inegável melhoria da segurança jurídica e uma evolução muito importante nas relações do trabalho. Não era possível, na transição entre os séculos 20 e 21, continuar com regras do início do século passado, para enfrentar os desafios das novas formas de trabalho deste século.

Em suma. Com as duas novas leis, houve a imposição de maiores responsabilidades para quem se aventura em processos judiciais. Teve destaque também a regulação do teletrabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. Como resultado mais evidente, e de modo geral, está a redução em 46% no número de novos casos apresentados perante as varas do trabalho no país.

Apesar de ser difícil estimar precisamente o crescimento da segurança jurídica, este exercício deixa claro que a redução da litigiosidade é um indicador importante para uma visão objetiva sobre o assunto. Trataremos de outros temas nos próximos artigos. 



JOSÉ PASTORE é Professor de relações do trabalho da Universidade de São Paulo.



SYLVIA LORENA T. DE SOUSA é Advogada, ex-integrante do Conselho de Administração da OIT e gerente executiva de relações do trabalho da CNI.



PABLO ROLIM CARNEIRO é Mestre em Direito Constitucional e especialista em Direito e Processo do Trabalho.



Salário de gestante afastada do trabalho pela pandemia pode ser pago pelo INSS

POR LEANDRO NAGLIATE

“Alguns juízes argumentam que deixar o ônus com o empregador é impor ainda mais restrições às mulheres no mercado produtivo. Sem dúvida, esta é uma situação que merece reflexão. Mais que isso, requer providências em benefício do empregador e, principalmente, das trabalhadoras.”

A Covid-19 acomodou o *home office* e os afazeres domésticos em um mesmo espaço, fez das telas dos *notebooks* e *smartphones* janelas para encontros remotos e decisões urgentes. Sem receio de exagerar, podemos afirmar: em dois anos, a pandemia transformou os modos de produção não apenas no Brasil, mas em todo o mundo. A contar pela Justiça Federal de vários Estados da União, há uma determinação que muda também a forma de pagamento do salário das gestantes afastadas do trabalho presencial e que exercem atividades que não podem ser realizadas remotamente.

Desde maio de 2021, quando passou a vigorar, a Lei nº 14.151, obriga o afastamento de funcionárias grávidas da atividade presencial enquanto durar o estado de emergência de saúde pública em decorrência da pandemia de Covid-19, sem qualquer prejuízo à remuneração da trabalhadora.

No entanto, já no segundo semestre do ano passado, a Justiça Federal de vários Estados determinou que a União e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e não os empregadores, paguem o salário de gestantes afastadas que, pela natureza do trabalho, não possam exercer atividades de forma remota.

São várias as situações em que as grávidas não conseguem realizar em *home office* trabalhos para os quais são remuneradas. De forma a não nos estendermos demais, enumeramos aqui atividades de lazer e recreação que requerem a presença da funcionária. Podemos pensar também nas linhas de produção das empresas, em que a atuação presencial da gestante se faz necessária.

A Lei nº 14.151, com apenas dois artigos, publicada no Diário Oficial da União de 13 de maio de 2021, não estabelece diretrizes para os cargos que só podem ser desenvolvidos de forma presencial e continua valendo mesmo que as grávidas tenham sido imunizadas. Ocorre que os salários das gestantes afastadas têm sido pagos pelos empresários, assim como os de trabalhadores contratados para substituí-las. Esta situação tem comprometido a saúde financeira e a sobrevivência das empresas, especialmente as de pequeno porte.

Com tantos encargos e diante de um panorama econômico nada favorável, não são poucos os empresários recorrendo à Justiça Federal para que a União e o INSS suportem os custos das gestantes afastadas do trabalho e que não podem desenvolver atividades remotamente.

Entre várias decisões proferidas pela Justiça Federal, a da Primeira Vara de Corumbá (MS), em benefício do empregador, é notável e, por esta razão, vale ser destacada. Ao analisar os documentos de uma empresa que desenvolve atividades exclusivamente presenciais de recreação e lazer e conta com várias empregadas, algumas delas gestantes, o juiz federal Felipe Bittencourt Potrich destacou em sua decisão que a Constituição Federal de 1988 confere especial proteção à saúde, à maternidade, à família e à infância. Frisou ainda que a Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho, internalizada pelos Decretos nºs 58.820/66 e 10.088/19, estabelece que as prestações devidas em razão dessas condições devem ser custeadas por seguros obrigatórios ou fundos públicos, e não pelo empregador. Nas palavras do magistrado, “seja por força da Constituição Federal, seja por norma suprallegal, cabe efetivamente ao Estado a proteção dos bens jurídicos em questão”.

O juiz lembrou ainda que o artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação dada pela Lei nº 13.467/17, prevê o pagamento do auxílio-maternidade quando não for possível à gestante ou lactante afastada exercer suas atividades em local salubre na empresa.

Em síntese, o magistrado concedeu tutela de urgência e autorizou a empresa a afastar as funcionárias gestantes com atribuições não compatíveis com o trabalho a distância, na forma da Lei nº 14.151/2021, e determinou que o empresário pague o salário-maternidade mediante compensação com os valores devidos a título de contribuição social sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos.

Em sentenças proferidas com teor semelhante, alguns juízes argumentam que deixar o ônus com o empregador é impor ainda mais restrições às mulheres no mercado produtivo. Sem dúvida, esta é uma situação que merece reflexão. Mais que isso, requer providências em benefício do empregador e, principalmente, das trabalhadoras. 📌



LEANDRO NAGLIATE é Advogado formado pela PUC de Campinas, é especialista em direito canônico, previdenciário e tributário.

Empregador Rural: Contrato Safrista ou Intermitente?

POR MAURÍCIO PALLOTTA RODRIGUES



“Ambos os contratos são importantes para que o empregador rural consiga otimizar o custo – efetivo e operacional – da sua folha de pagamento em razão da sazonalidade de suas atividades, sendo que a opção por um e outro modelo deverá contemplar uma análise minuciosa das peculiaridades que cada situação e o apetite para risco do contratante enquanto não é finalizado o julgamento do STF.”

Historicamente o setor rural enfrenta as questões inerentes à sazonalidade das suas atividades, já que a intermitência produtiva é uma característica desse tipo de negócio. Mesmo com a aplicação das técnicas mais modernas de aumento da produtividade rural com a utilização de diferentes sistemas produtivos dentro de uma mesma área, que aumenta, por consequência, a necessidade de trabalhadores por mais tempo durante o ano, ainda sim pode existir períodos de total ou parcial ociosidade de empregados.

Em razão disso, se faz cada vez mais necessário o aprofundamento pelos produtores rurais nas formas previstas em nosso ordenamento jurídico trabalhista que viabilizam a contratação de pessoas por períodos certos e intermitentes. O mais comum e usual na atualidade no setor é contrato de trabalho “safrista” ou “por safra”.

Entretanto, é importante observar a existência de uma outra modalidade, inserida no nosso ordenamento jurídico com a reforma trabalhista, que recebeu exatamente o nome de contrato de trabalho “intermitente”, previsto no art. 452-A da CLT.

Nessa modalidade, ao invés de uma contratação por prazo determinado, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, mas para que o serviço seja prestado de forma não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Esses contratos são determinados em horas, dias ou meses e sem exclusividade, podendo o trabalhador estar vinculado a mais de um empregador simultaneamente.

Em razão da ausência de previsibilidade para o empregado em relação à convocação, é importante ressaltar que o período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador e, portanto, não é remunerado.

A alteração legislativa veio de certa forma para tentar reduzir o desemprego e aumentar a arrecadação, já que poderia regularizar a prestação de serviço que antes da reforma ocorria na informalidade, bem como podemos entender que ela se encaixa como uma luva no tipo de serviço prestado no campo por conta da já mencionada sazonalidade.

O art. 452-A da CLT estabelece que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, contendo especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

A Medida Provisória 808/2017 havia alterado o art. 452-A da CLT, estabelecendo que o contrato de trabalho intermitente deveria, além de ser celebrado por escrito e registrado na CTPS. Ainda deveria constar as seguintes informações específicas, ainda que isso estivesse previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva:

1. Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
2. Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e
3. O local e o prazo para o pagamento da remuneração.

O texto estabelecido pela MP 808/2017 acabou perdendo a validade em 23/04/2018 em virtude da inércia do nosso Congresso Nacional. Entretanto, o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria 349/2018, manteve a exigência de se fazer constar no contrato intermitente as referidas informações. Medida de atenção que deve ser observada na contratação.

Além das obrigações acima tratadas, conforme previsto no § 6º do art. 452-A da CLT, o empregador deve, ao final de cada período de prestação de serviço, pagar imediatamente:

- I – remuneração;
- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

O § 1º do referido dispositivo da CLT ainda prevê que o empregador deve convocar esses empregados intermitentes, por qualquer meio de comunicação eficaz, o que incluiria as tecnologias on-line (WhatsApp), informando previamente qual a jornada esperada para que o empregado possa exercer o seu direito de escolha pela aceitação ou não da convocação no prazo de até um dia útil, sendo o silêncio equiparado à recusa.

Uma vez aceita a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo o acordado, tem o dever de pagar à outra parte multa de 50% da remuneração que seria devida.

O empregador deve efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações ao final de cada período.

A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subseqüentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador, mas sem ônus da remuneração pelo contratante.

Importante ressaltar que, como é garantido o direito de recusa do empregado no caso de convocação, os empregadores rurais devem se preparar para isso, o que pode se dar por meio da manutenção de um número maior de empregados com vínculo intermitente ativo para que isso não comprometa a operação nos períodos de safra no caso de recusa de algum empregado intermitente.

Já o contrato safrista se trata de uma modalidade de contratação por prazo determinado e vinculado às variações estacionais das atividades agrárias (sazonalidade) criado em razão da Lei nº 5.889/73, que estatuiu as normas reguladoras do trabalho rural, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

Até 11 de novembro de 2021 esse tipo de contrato era regulamentado pelo Decreto nº 73.626/74, quando foi integralmente revogado pelo Decreto nº 10.854/21, conhecido como Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista.

Assim sendo, o contrato safrista passa a seguir as mesmas regras de qualquer contrato por prazo determinado previsto no art. 443 da CLT, desde que observados os requisitos de existência decorrentes do mencionado Decreto de 2021.

Durante a vigência do contrato de trabalho por prazo determinado o safrista deve ser registrado em Carteira de Trabalho e em Livro ou Ficha de Registro. Deve, também, ser inscrito no Programa de Integração Social - PIS, sendo que todos os direitos trabalhistas e previdenciários são preservados.

Inclusive, no que diz respeito a jornada de trabalho do safrista, lhe serão garantidas as mesmas condições aplicadas a qualquer empregado enquadrado sob a regra geral da CLT: 44 horas semanais e 08 horas diárias no máximo. Sendo possível a pactuação de banco de horas para fugir do pagamento das horas extras.

É recomendável que o empregador seja bastante claro em relação às atividades que serão esperadas desse trabalhador naquele prazo determinado, bem como que seja firmado um contrato de trabalho próprio para cada uma das culturas (ex.: alho, milho, cenoura, etc.) no caso de exploração de várias culturas.

Na rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado, em regra, se dá de forma automática quando atingido o prazo estabelecido, com o pagamento das verbas rescisórias legais (saldo de salário, 13º salário proporcional e férias + 1/3 vencidas e/ou proporcionais), não sendo devido aviso prévio e multa de 40% do FGTS ao empregado.

Importante se atentar para a questão da limitação de até 2 anos e possibilidade de renovação por no máximo um igual período do contrato por prazo determinado safrista, sendo que no caso de novas prorrogações ou ausência de formalização o mesmo passa a vigorar por prazo indeterminado, garantindo-se ao empregado o direito de aviso prévio e pagamento da multa do FGTS no caso de rescisão injustificada.

Diante da imprevisibilidade de como se dará o período de safra, já que sujeito às intempéries naturais, o mais comum é que os contratos sejam fixados por período baseados nas experiências do empregador rural do passado, o que pode gerar alguns dias de ociosidade do trabalhador pela ausência de exatidão. Atenção redobrada nos casos de existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado.

A grande vantagem do contrato de trabalho intermitente em relação ao safrista é o fato de não existir limitação temporal por se tratar de modalidade de contrato por prazo indeterminado, bem como a ausência de limite para a quantidade de horas semanais trabalhadas. Pondere-se a recomendação de que não se ultrapasse o limite de 44 horas semanais para ser mais conservador em razão das futuras interpretações de nosso judiciário trabalhista.

A flexibilidade do contrato de trabalho intermitente acaba desonerando o empregador rural especialmente em relação às formalidades vinculadas às burocracias de admissão e rescisão do contrato por prazo determinado ao final de cada período, além do custo indireto de gestão contratual para evitar a transformação de um contrato de trabalho por prazo determinado em indeterminado convencional. Ou seja, o empregador pode se aproveitar do melhor dos dois mundos (prazo determinado e indeterminado) gastando menos com pessoal de apoio ao RH.

Além disso, não há previsão de lapso temporal mínimo para nova contratação de um empregado após o encerramento de um período de trabalho, ao contrário do que ocorre nos contratos por prazo determinados, nos quais é recomendável o transcurso de um período mínimo de seis meses entre as contratações, em razão do previsto no art. 452 da CLT.

Cabe destacar que a jurisprudência nacional é favorável ao empregador rural nas discussões de unicidade contratual do safrista quando existe uma razoabilidade nos lapsos temporais entre cada contratação. Entretanto, no caso do intermitente esse ponto sequer é considerado, pouco importando se o lapso temporal é de 1 dia, 1 mês ou 1 ano.

A desvantagem do contrato de trabalho intermitente hoje está diretamente relacionada com a cultura da insegurança jurídica em nosso país, pois ainda tramitam no Supremo algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade que discutem a sua constitucionalidade do art. 452-A da CLT. Por enquanto, há dois votos a favor da modalidade (Mins. Alexandre de Moraes e Nunes Marques), e um contrário (Min. Fachin) na ADI 5826.

Portanto, ambos os contratos são importantes para que o empregador rural consiga otimizar o custo efetivo e operacional da sua folha de pagamento em razão da sazonalidade de suas atividades, sendo que a opção por um e outro modelo deverá contemplar uma análise minuciosa das peculiaridades que cada situação e o apetite para risco do contratante enquanto não é finalizado o julgamento do STF. 📌



MAURÍCIO PALLOTTA RODRIGUES é graduado em Direito pelo Mackenzie, Pós-Graduado em Direito Previdenciário pela UNISAL e Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP, advogado atuante nas áreas trabalhista e previdenciária empresarial, palestrante, instrutor *in company*, Docente convidado em instituições privadas (ESA Nacional, ESA São Paulo, Futurelaw, Mizuno Class e DVW Treinamentos), autor do livro "Contratação na Multidão e a Subordinação Algorítmica", além de capítulos em livros de Direito do Trabalho e artigos para sites e revistas especializadas.



Explosão de casos de Burnout obriga empresas a estabelecerem um programa de prevenção de riscos jurídicos e financeiros

POR CARLA DOLEZEL

“A responsabilização das empresas no Judiciário deverá se basear em laudo médico que comprove que o colaborador sofre com o estresse crônico de trabalho, além do histórico e da avaliação do ambiente laboral, incluindo relatos de testemunhas.”

Desde o início de 2022, com a nova classificação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional pelo Ministério da Saúde, a síndrome deixou de ser tratada apenas como um distúrbio psíquico, passando a ser definido como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”. Por isso, as empresas deverão ficar mais atentas à saúde mental de seus empregados, sob

pena de serem responsabilizadas pelos eventuais danos físicos, morais e patrimoniais causados pela doença, também denominada de Síndrome do Esgotamento Profissional.

Com a inclusão da Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional em que o trabalho é o fator de risco, as empresas devem ter atenção e cuidado no oferecimento de um ambiente de trabalho saudável e seguro para os seus empregados. Estabelecendo um programa de prevenção de riscos adequado, além de oferecer um ambiente de trabalho limpo e organizado.

Outro ponto importante é estimular canais de comunicação interna entre gestores e empregados como forma de aproximar a empresa de seus empregados, criando um ambiente de trabalho leve, respeitoso, transparente e mais agradável.

As empresas também devem adotar em seus programas de *compliance* meios de prevenção ao assédio e à fadiga física ou mental de seus empregados, evitando cobranças exageradas, jornadas de trabalho excessivas, remunerando corretamente as eventuais horas-extras ou concedendo compensações com folgas e atrasos, respeitando os intervalos legais e os descansos semanais e anuais de seus empregados.

É importante avaliar se as metas e cobranças de cumprimento de tarefas são atingíveis, para que não se tornarem cobranças excessivas que desaguem em situações de esgotamento da saúde mental do colaborador.

No entanto, a responsabilização das empresas no Judiciário deverá se basear em laudo médico que comprove que o colaborador sofre com o estresse crônico de trabalho, além do histórico e da avaliação do ambiente laboral, incluindo relatos de testemunhas.

Já com o diagnóstico do Burnout, é direito do trabalhador a emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa e o encaminhamento desse empregado para realização de perícia ao INSS, onde será verificado a necessidade ou não de afastamento do trabalho por tempo superior a 15 dias.

Caso o afastamento seja superior a 15 dias com percepção de auxílio-doença acidentário pelo INSS, após o retorno ao trabalho do empregado doente, este terá direito à estabilidade provisória no emprego pelo período de 12 meses subsequentes, não podendo ser dispensado sem justa causa, sob pena de a empresa ser obrigada a pagar indenização relativa aos salários do mesmo.

Uma pesquisa da Kenoby com profissionais de recursos humanos, mostrou que 93% deles disseram que as empresas ainda ignoram as questões de saúde mental. Entre os entrevistados, 53,4% não sabiam dizer se a empresa pretende investir em saúde mental. Outros 35% responderam que o investimento virá em menos de um ano.

Com esses dados como fica claro que as empresas devem investir em campanhas educacionais internas sobre saúde, estimulando e proporcionando aos seus empregados condições para a prática de atividades que evitem o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, como por exemplo, terapia, a prática de meditação, yoga, tai chi chuan, entre outros, como forma de evitar lesões por esforço repetitivo e minimizar o estresse físico e mental decorrente do trabalho.

Todas essas iniciativas da empresa na busca de um melhor ambiente de trabalho e de prevenção dos riscos devem estar devidamente documentadas para afastar eventual alegação de culpa *in vigilando* do empregador. 



ARQUIVO PESSOAL
CARLA DOLEZEL é reitora da Faculdade Instituto Rio de Janeiro – FIURJ.

INSS: O que você precisa saber sobre a Revisão da Vida Toda

POR CARLA BENEDETTI



“Para efetuar o cálculo e avaliar se é vantajosa a consideração dos salários anteriores a julho de 1994, junto à carta de concessão, deve-se dividir o resultado pelo correspondente a 80% do período contributivo decorrido entre 07/1994 e o mês imediatamente anterior a DIB e avaliar se há aumento da renda.”

No dia 25 de fevereiro, por maioria de 6x5, o STF acolheu a Revisão da Vida Toda, ou vida inteira, que computa no cálculo para efeitos de aferição da renda mensal, todos os salários de contribuição do período contributivo do segurado, e não somente os posteriores a julho de 1994, como costuma ocorrer no cálculo dos benefícios previdenciários.

Antes das novas regras advindas com a publicação da Emenda Constitucional nº 103/2019, as aposentadorias concedidas para os segurados filiados à Previdência Social antes de 26/11/1999, eram calculadas conforme a regra de transição da Lei nº 9.876/99, que exigiu que os salários de contribuição, a integrar o cálculo do salário de benefício, devem ser posteriores à competência de julho de 1994, quando da entrada do plano real no Brasil.

Nesse sentido, segundo a tese fixada da revisão da vida toda, de tema 1102: “O segurado que implementou as condições para o benefício previdenciário após a vigência da Lei nº 9.876, de 26/11/1999, e antes da vigência das novas regras constitucionais, introduzidas pela EC 103/2019, que tornou a regra transitória definitiva, tem o direito de optar pela regra definitiva, acaso esta lhe seja mais favorável”.

Tal situação ocorre porque, em alguns casos, a aplicação da regra transitória, do art. 3º e § 2º, da Lei nº 9.876/99, é prejudicial ao segurado em relação à regra permanente do art. 29, I e II, da Lei nº 8.213/91. Logo, o que se observa é que a referida regra de transição, por muitas vezes, acaba por não cumprir o papel de “amenizar” o impacto das novas leis editadas, o que torna a aplicação da regra transitória mais desvantajosa ao se não computar salários de contribuição anteriores a 07.1994.

No sentido de se não se tolerar um tratamento mais severo aos que estavam há muito tempo filiados à Previdência Social, é que se admitiu a Revisão da Vida Toda, o que garante ao segurado, em caso de vantagem, optar pela regra definitiva, ao invés da transitória.

Assim, nas situações em que a regra transitória é desvantajosa ao segurado em relação à regra permanente, deve-se adotar a regra permanente, já que a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XXXVI, dispõe que a Lei não prejudicará o direito adquirido.

Para efetuar o cálculo e avaliar se é vantajosa a consideração dos salários anteriores a julho de 1994, junto à carta de concessão, deve-se dividir o resultado pelo correspondente a 80% do período contributivo decorrido entre 07/1994 e o mês imediatamente anterior a DIB e avaliar se há aumento da renda.

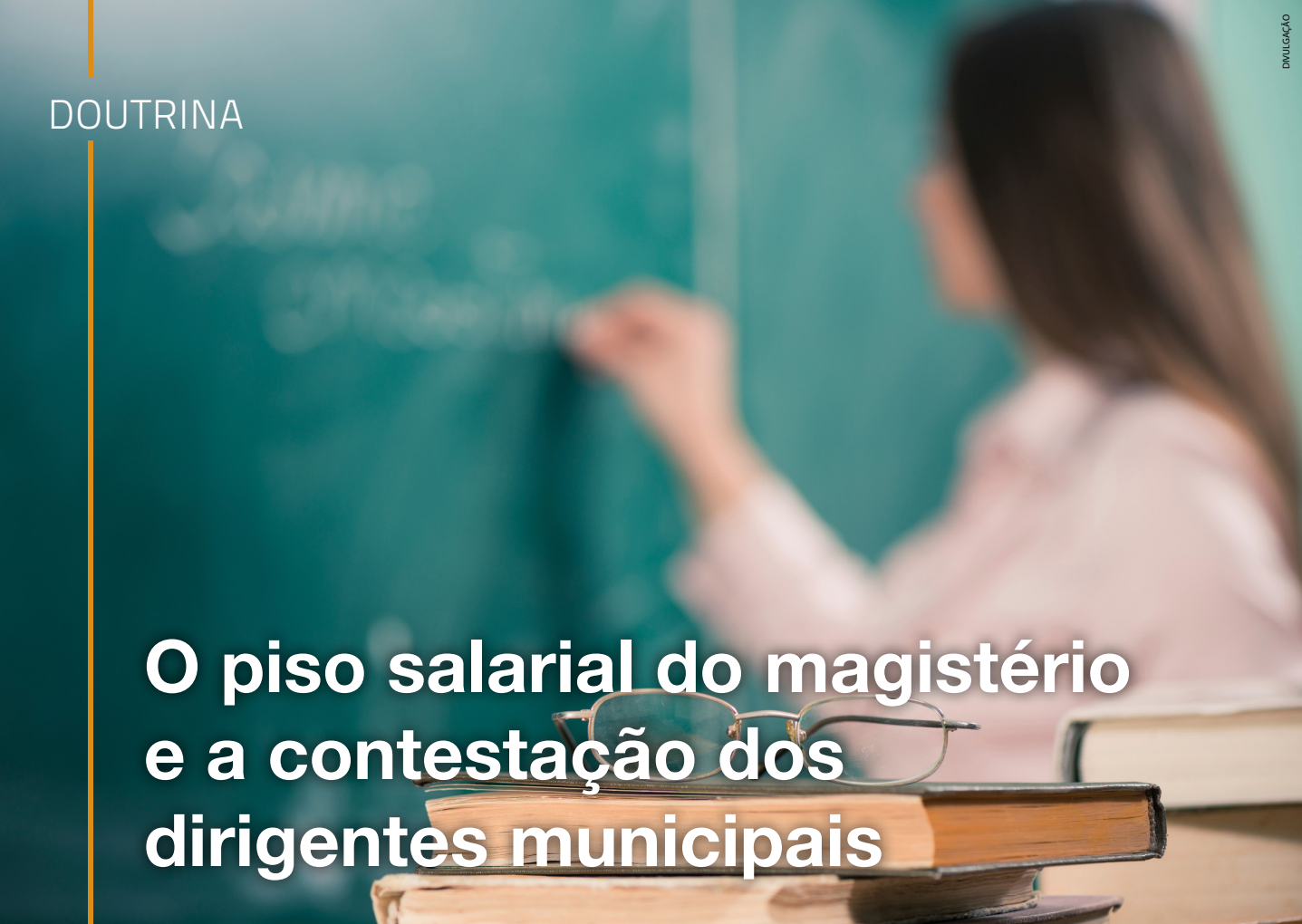
Frisa-se que se o direito foi adquirido antes de 26.11.1999, não se aplica a tese, afinal, ainda não havia sido aplicada a regra de transição. Do mesmo modo, se as condições à aposentadoria foram implementadas após 12.11.2019, data da publicação da Emenda Constitucional nº 103/2019, não se aplica igualmente a revisão.

Além do aumento da renda da aposentadoria, o segurado que faz jus à revisão, receberá os atrasados relativo às diferenças de valores devidos e recebidos dos últimos 05 anos, com correção monetária e juros, haja vista a interposição de ação judicial, pois o INSS não concede esse benefício administrativamente.

Se observado que o segurado faz jus à Revisão da Vida Toda, refletindo em um cálculo mais vantajoso para a renda mensal do benefício, deve ser revisto o cálculo da RMI da aposentadoria, de modo a aplicar a regra definitiva prevista no art. 2º da Lei nº 9.876/99 (art. 29, I e II, Lei nº 8.213/91), concernente à média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo, incluindo os salários-de-contribuição anteriores a 07/1994, facultando ao segurado a escolha à forma de cálculo que lhe seja mais vantajosa. 📌



CARLA BENEDETTI é Mestre em Direito Previdenciário pela PUC-SP, associada ao IBDP (Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário), coordenadora da pós-graduação em Direito Previdenciário do Estratégia Concursos.



O piso salarial do magistério e a contestação dos dirigentes municipais

POR FLAVIO CORRÊA DE TOLEDO JUNIOR

“Apesar de não editada aquela nova lei específica, o Ministério da Educação (MEC) anunciou, em 27.01.2022, o novo piso do professor: R\$ 3.845,63, havendo, portanto, um reajuste de 33,24%, correspondente à majoração do valor aluno/ano entre os anos de 2020 e 2021.”

Face à importância do ensino para o desenvolvimento da nação e a redução das desigualdades sociais, a Lei Maior determina, como princípio educacional, a valorização dos respectivos profissionais, mediante planos de carreira, ingresso por concurso público e o piso salarial:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

(...)

VIII – piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

De fato, e sobretudo nas regiões mais empobrecidas do país, um mínimo remuneratório atrai os mais aptos para a essencialíssima função de ensinar. Tendo em vista outra área vital, a Saúde, de ponderar que os médicos encontram, no mercado de trabalho, salários bem superiores aos dos professores, o que, claro, eleva seu ganho no setor público; daí a desnecessidade de fixar-lhes um piso salarial. Todavia, não é demais ilustrar que

Constituição demanda lei complementar que apresente um salário mínimo para agentes comunitários de saúde e agentes de combate a endemias (art. 198, § 5º).

Em 2006, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias solicitou lei específica para o piso salarial do magistério (art. 60, III, “e”, do ADCT).

Nesse cenário, a Lei nº 11.738, de 2008, veio regulamentar aquele padrão salarial, dispondo que, para uma jornada de 40 horas semanais, o piso é obrigação da União, Estados e Municípios, mesmo para os que acabaram de ingressar no magistério público (vencimento inicial).

E, diferente dos profissionais agora também contemplados com os 70% do Fundeb, o Piso é só para os envolvidos na lide de ensinar em sala de aula, quer os professores, quer os do suporte pedagógico, compostos por diretores, administradores escolares, planejadores, inspetores e supervisores de ensino, além dos coordenadores pedagógicos.

Atualizado sempre em janeiro de cada ano, o Piso também alcança docentes aposentados e, após seu falecimento, os respectivos pensionistas.

Enfim, o Piso favorece somente os profissionais do magistério, os mesmos que, ao tempo do Fundef e do antigo Fundeb, ingressavam, só eles, na vinculação salarial (60% de ambos os fundos); no entanto, ao instituir o novo Fundeb, a Emenda Constitucional 108/2020 estendeu a todos os profissionais da educação a parcela remuneratória do fundo (agora de 70%), sejam eles docentes ou não, como os secretários de escola, vigilantes, merendeiras, auxiliares administrativos, entre outros lotados nas secretarias de educação (ou órgãos congêneres).

Em suma, o Piso é só para os envolvidos, diretamente, no labor do ensino; já, os 70% Fundeb ainda envolvem os demais funcionários da educação, também contemplados, se for o caso, com a bonificação salarial de fim de ano, nos termos do art. 26, § 2º, I e II, da lei do novo Fundeb (nº 14.113, de 2020).

E, a lei do Piso preceitua que os educadores com menos de 40 horas semanais, mesmo estes receberão proporção incidente sobre o piso remuneratório do magistério. De salientar que essa jornada de trabalho considera a hora-relógio e, não, a hora-aula (tempo de cada aula, geralmente 50 minutos).

Ao demais, tal diploma legal vedou, a partir de janeiro de 2010, que adicionais por tempo de serviço e outras vantagens funcionais, qualquer um desses benefícios sejam contados no piso salarial do magistério.

Dito de outro modo, o Piso tem somente a ver com o salário base do professor (vencimento) e, não, com a sua remuneração total (vencimento acrescido de adicionais, gratificações e outras vantagens funcionais). Se o Piso foi atualizado, por exemplo, em R\$ 2 mil, um professor receberá o novo mínimo contanto que seu vencimento-base seja inferior a R\$ 2 mil, ainda que o salário total some R\$ 3 mil.

Também, a lei 11.738 determinou atualização do piso sempre no mês de janeiro, considerando o aumento anual do valor mínimo aluno/ano (VAAF), relativamente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano. Esse indicador, o VAAF (antigo VAA), é resultado da divisão das receitas vinculadas ao Fundeb (20% do ICMS, IPVA, FPM, FPE, IPI/Exportação) pelo número de alunos matriculados na educação básica do setor público:

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Por último, a tal lei do piso dispôs que os planos de carreira do magistério incorporem, de forma objetiva, o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Em 2013, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 11.738/2008 e, também que o piso se relaciona ao salário-base (vencimento) e, não, à remuneração global do profissional do magistério.

E a própria Lei nº 11.738 fixou, em R\$ 950,00, o Piso de 2009, padrão que, até os dias de hoje, cresceu 304%, enquanto a inflação subiu 131% no mesmo período (INPC/IBGE), havendo aqui um merecido ganho, real, de 74%, favorável ao professor, atendendo-se, com isso, diretrizes estabelecidas no Plano Nacional da Educação (Lei nº 13.005, de 2014).

Essa evolução, bem superior à inflação, se explica pelo fato de os tributos vinculados ao Fundeb terem experimentado significativo crescimento real naquele intervalo de 13 anos (2009/2021).

E, por derivar de lei formal, o piso deve ser concedido mesmo que o Poder Executivo tenha superado o limite prudencial oposto à despesa com pessoal, freio equivalente – não é demais lembrar – a 95% da barreira máxima por Poder estatal (teto). Em regra, se ultrapassado aquele limite, é vedado ao dirigente aumentar o gasto em questão, a menos que ocorram certas exceções, entre as quais as relativas à “determinação legal”. É bem assim o que excepciona a Lei de Responsabilidade Fiscal:

Art. 22. (...).

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I – concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

A propósito, é bem esse o entendimento do Tribunal de Contas do Paraná (TCEPR), que defende a correção do Piso, ainda que o município tenha extrapolado os 95% do limite da despesa laboral (Acórdão 3.864/19- Tribunal Pleno, referente Consulta 43475-4/18).

De todo modo, vale alertar que, se por conta do novo piso, houver transposição do teto de gasto laboral, o Poder Executivo precisará, em dois quadrimestres, ajustar essa despesa ou, se inserido no regime especial de recondução do dispêndio com recursos humanos (LC 178/2021 – v. Comunicado 419¹), tal Poder deve atentar para a redução anual de 10%, relativamente ao excesso registrado em 31 de dezembro de 2021.

Feitos esses comentários, de salientar que, 12 anos após a Lei nº 11.738, a Emenda 108/2020 quer a edição de outra lei dispondo sobre o mesmo tema: piso do magistério. Eis o art. 212-A, XII, da Constituição:

Art. 212-A:

(.....)

XII – lei específica disporá sobre o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da educação básica pública;

Apesar de não editada aquela nova lei específica, o Ministério da Educação (MEC) anunciou, em 27.01.2022, o novo piso do professor: R\$ 3.845,63, havendo, portanto, um reajuste de 33,24%, correspondente à majoração do valor aluno/ano entre os anos de 2020 e 2021².

Inconformados, os prefeitos, através de associações municipalistas³, alegam impossibilidade de pagar, mensalmente, R\$ 3.845,63 para cada docente; em síntese, munem-se eles das seguintes razões:

a) À vista da Emenda Constitucional 108/2020, inexistente, atualmente, lei reguladora do Piso;

b) O MEC não poderia se basear no valor aluno/ano, referenciado em lei hoje revogada: a Lei 11.494, de 2007;

c) O novo piso geraria severo impacto sobre as finanças municipais;

d) O piso do professor vem crescendo bem acima da variação inflacionária;

e) O Piso ensejaria despesa obrigatória de caráter continuado, sem que os municípios tenham hoje como compensá-la na forma do art. 17, da Lei de Responsabilidade Fiscal, quer através do corte de outro gasto, quer mediante o aumento de tributo arrecadado (IPTU, ISS, ITBI).

Bem por isso, a Confederação Nacional dos Municípios (CNM) “recomenda que os gestores municipais realizem o reajuste com base no índice inflacionário até que novas informações sejam fornecidas pelo governo federal”.⁴

Muito embora a legislação não indique punição no descumprimento da lei do Piso, o gestor público pode sujeitar-se a medidas judiciais, intentadas, geralmente, pelo Ministério Público, órgão que, hoje, detém informações sobre o pagamento, ou não, daquele mínimo; isso, através de acesso ao Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos da Educação (SIOPE). De toda forma, entidades municipalistas têm informado que mais da metade das prefeituras brasileiras não praticam a lei do Piso.

Além disso, alguns tribunais de contas têm recomendado, em suas decisões anuais, a necessidade de o dirigente satisfazer a lei do piso, o que pode, em anos seguintes, pode culminar no parecer desfavorável, ante a omissão àquelas recomendações.

E, de nossa parte, entendemos que os prefeitos podem alegar razões financeiras para não pagar, em fevereiro de 2022, o piso dos professores, mas não lhes assiste razão quando argumentam inexistência de lei regulamentadora.

De fato, e enquanto não editada a lei complementar exigida na Emenda Constitucional 108/2020, tem validade plena a Lei nº 17.738/2008, vez que esta não foi formalmente revogada.

Aliás, é bem isso o que acontece com as finanças de todos os entes federados da nação. Realmente, há 34 anos, a Constituição exige, no art. 165, § 9º, lei complementar que regule aspectos fundamentais da aplicação do dinheiro público, como a elaboração e a execução dos planos orçamentários. Mas, enquanto não editado tal instrumento, tem livre curso diploma publicado há 58 anos, a Lei nº 4.320, de 1964, que estatui normas gerais de direito financeiro para a União, os Estados e os Municípios. Não por acaso, o STF, em várias oportunidades, confirmou a atual eficácia da Lei nº 4.320. 

NOTAS

1 <https://fiorilli.com.br/419-nota-tecnica-do-ministerio-da-economia-agregacao-dos-custos-salariais-das-ongs-ja-agora-em-2021-para-aproveitar-se-for-o-caso-o-prazo-dilatado-de-ajustamento-da-despesa-laboral-lc/>

2 De lembrar que entre 2020 e 2019, o Piso não foi reajustado, pois a recessão da Pandemia fez com que, nesse biênio, não houvesse crescimento do valor aluno/ano;

3 Frente Nacional dos Prefeitos (FNP) e Confederação Nacional dos Municípios (CNM).

4 In: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/nota-da-cnm-sobre-aumento-do-piso-do-magisterio-2022>



FLAVIO CORRÊA DE TOLEDO JUNIOR é Professor de Orçamento Público e Responsabilidade Fiscal. Ex-Assessor Técnico do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCESP). Consultor da Fiorilli Software.



POR SANDRA MARQUES CANHASSI FAEDDO

ARQUIVO PESSOAL

Dia Internacional da Mulher e os direitos da trabalhadora

“Para que haja mais mulheres empregadas e com direitos garantidos é necessário que o Estado brasileiro garanta investimentos para o desenvolvimento econômico. Somente assim empregos serão gerados, pela via da economia.”

Quando nos referimos aos direitos trabalhistas das mulheres, devemos esclarecer que muitos deles são garantidos somente para as profissionais reconhecidas como empregadas e com Carteira de Trabalho anotada. Sabemos que hoje há milhões de trabalhadoras sem carteira assinada, em subemprego ou em trabalhos precários. Até mesmo o importante e pesado trabalho doméstico não proporciona garantias mínimas para as mulheres.

Em números mais recentes do IBGE, cerca de 40% dos trabalhadores são informais, percentual que atinge praticamente 40 milhões de pessoas.

Dentro deste ambiente de informalidade mensurado pelo IBGE, as mulheres dedicam o dobro de tempo para afazeres domésticos se comparados ao homem, em média aproximada de 20 horas semanais para as mulheres e 10 horas para o homem. Ou seja, além de garantir dinheiro para sustento próprio e da família, soma-se o trabalho doméstico.

Logo, para estas mulheres os direitos garantidos aos trabalhadores empregados passam a ser mera ficção.

Fato relevante é que existe centenário arcabouço jurídico internacional e nacional com padrões mínimos de direitos para as mulheres trabalhadoras.

Ilustramos:

A Convenção nº 3 da OIT trazia à baila o período de afastamento da mulher antes e depois do parto, que está em harmonia com o previsto no artigo 10, II, dos atos das disposições constitucionais transitórias que determina: “II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) – da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

Pouco mudou no que tange à igualdade, em que pese a existência da Convenção nº 100, sobre remuneração igualitária e a Convenção nº 111, da OIT, que se refere à igualdade entre homens e mulheres no trabalho, bem como o que determinam os artigos 5º, caput (igualdade); 7º, inciso XX, proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei e inciso XXX, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

E mais uma vez lembramos que estamos nos referindo a empregada com CTPS anotada, isto ao tratarmos do direito à licença maternidade remunerada de 120 dias; direito à licença maternidade também em caso de adoção; duas semanas de repouso em caso de aborto; direito aos intervalos para amamentação com lugar apropriado para amamentação com espaço para o bebê, nos termos da lei; direito a ter, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, durante a gravidez; mudar de funções durante a gestação, por razões de saúde, por exemplo.

Não esgotando o tema, há limite na CLT para carregamento de peso, sendo ao empregador vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Há, ainda, direito a manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica, conforme prevê a Lei Maria da Penha.

Para as demais trabalhadoras, ou seja, aquelas sem vínculo de emprego, os únicos direitos garantidos são de ordem previdenciária, desde que recolham as parcelas mensais devidas ao INSS. Se não contribuírem, restarão pouquíssimos direitos, a maioria deles de natureza assistencial em caso de miserabilidade familiar e da mulher.

O Brasil, em teoria, possui uma legislação social bastante protetiva em face do trabalho da mulher, apesar do retrocesso e mitigação de direitos sociais advindos das reformas trabalhistas e previdenciária.

Para que haja mais mulheres empregadas e com direitos garantidos é necessário que o Estado brasileiro garanta investimentos para o desenvolvimento econômico. Somente assim empregos serão gerados, pela via da economia.

Enquanto houver demonização dos direitos sociais sob o falso fundamento de que há muitos direitos; e que, retirando estes direitos criar-se-iam empregos, estaremos socialmente e economicamente regredindo, cada vez mais incivilizados, incultos e embrutecidos. 🗡️

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA
Tomador dos serviços

PROCESSO Nº TST-AIRR – 10560-74.2017.5.03.0073

ACÓRDÃO

(2ª Turma)

GMMHM/tcb/nt

EMENTA

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA 1ª RECLAMADA (ATENTO BRASIL S.A.). RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO.

INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. A 1ª reclamada não indicou, nas razões do recurso de revista, o trecho da decisão que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). Tal indicação é encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA 2ª RECLAMADA (CLARO S.A.). RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Verifica-se da decisão recorrida ser incontroverso o ajuste celebrado entre as reclamadas e a prestação de serviços por parte da reclamante em prol da recorrente. Nessa linha, verifica-se que o Tribunal Regional dirimiu a controvérsia em sintonia com Súmula nº 331, IV, desta Corte, segundo a qual “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”. Óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A sentença, confirmada pelo Tribunal de origem por seus próprios fundamentos, deferiu à reclamante indenização por danos morais no importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Consta da decisão recorrida que a reclamante sofreu humilhações durante conversa, por telefone, com o seu supervisor, ao ser questionada sua integridade como profissional, bem como em razão de tratamento inadequado e pejorativo decorrente de preconceito de gênero, caracterizando-se o dano moral. Tais premissas fáticas revelam-se insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Por outro lado, ressalta-se que esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a autorizarem a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos. Diante do exposto, incólume o art. 5º, V e X, da CF. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

HORAS EXTRAS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. A 2ª reclamada não indicou, nas razões do recurso de revista, o trecho da decisão que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). Tal indicação é encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10560-74.2017.5.03.0073, em que são Agravantes e Agravadas CLARO S.A. e ATENTO BRASIL S.A. e é Agravada DELAINE BARBARA ANDRADE FERNANDES.

Trata-se de agravos de instrumento interpostos pelas reclamadas contra decisão que denegou seguimento aos recursos de revista.

A reclamante apresentou contraminutas aos agravos de instrumento e contrarrazões aos recursos de revista.

Desnecessária a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA 1ª RECLAMADA (ATENTO BRASIL S.A.)

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

1 – DECISÃO DENEGATÓRIA DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Nas razões do agravo de instrumento, a 1ª reclamada aduz que a decisão de admissibilidade, ao denegar seguimento ao seu recurso de revista, “deixou de dar a devida prestação jurisdicional”.

Defende a incompetência dos Tribunais Regionais do Trabalho para negar seguimento ao recurso de revista com base em análise do mérito da decisão recorrida.

Aponta violação do art. 93, IX, da CF, 458 do CPC, e 682, IX, 702, § 2º, “b”, e 832 da CLT.

Examino.

O recurso de revista submete-se a duplo juízo de admissibilidade.

De acordo com o art. 896, § 1º, da CLT, “o recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo”.

Assim, a competência para realizar o primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, em caráter precário, é do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho. Eventual equívoco ou desacerto da decisão pode ser corrigido por esta Corte por intermédio da interposição do agravo de instrumento, via ora utilizada pela reclamada.

Com efeito, o Juízo *a quo* não vincula o Juízo *ad quem*, o qual detém ampla liberdade para, se for o caso, ultrapassar o óbice apontado pelo Tribunal Regional ao processamento do recurso de revista, não se cogitando em nulidade da decisão denegatória por negativa de prestação jurisdicional.

Assegurados o acesso ao Judiciário, o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, a disparidade entre o resultado do julgamento e a expectativa da parte, por si só, não caracteriza cerceamento de defesa.

Incólumes, assim, os artigos indicados.

Nego provimento.

2 – INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT.

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pela 1ª reclamada por considerar não atendido o requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, conforme demonstra a decisão a seguir transcrita:

“Recurso de: ATENTO BRASIL S/A

[...]

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

[...]

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / PROCESSO E PROCEDIMENTO / REVELIA / CONFISSÃO.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / CERCEAMENTO DE DEFESA.

REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS / VALE-TRANSPORTE.

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS.

DURAÇÃO DO TRABALHO / TRABALHO EXTERNO.

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS / REFLEXOS.

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS / DIVISOR.

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS / BASE DE CÁLCULO.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL / VALOR ARBITRADO.

Em relação aos temas em destaque, pelos trechos da decisão recorrida transcritos pela parte em suas razões recursais, não há como aferir contrariedade a Súmula de jurisprudência uniforme do C. TST e/ou violação direta de dispositivo da Constituição da República e/ou Súmula Vinculante do E. STF (§ 9º do art. 896 da CLT), não sendo observado o disposto no inciso I do §1º-A do art. 896 da CLT.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.”

A 1ª reclamada, na minuta do agravo de instrumento, insurge-se contra a decisão de admissibilidade do recurso de revista. Sustenta ter atendido ao disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

Examino.

Verifica-se que, em recurso de revista, a 1ª reclamada não indicou o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei nº 13.015/14).

O atendimento do disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT se faz com a indicação do trecho da decisão recorrida que contém a tese que a parte pretende debater, de forma clara e objetiva, o que não foi cumprido relativamente aos temas recorridos.

Registre-se que, estando a ação submetida ao rito sumaríssimo e tendo a Corte de origem mantido a sentença por seus próprios fundamentos, caberia à parte recorrente transcrever os trechos da sentença referentes aos temas discutidos, o que não foi cumprido.

Conforme entende esta Corte Superior, tal indicação constitui encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes da SBDI-1 do TST:

“AGRAVO REGIMENTAL DA RECLAMANTE INTERPOSTO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DE PRESIDENTE DE TURMA QUE NEGA SEGUIMENTO A RECURSO DE EMBARGOS. INOBSERVÂNCIA DO REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA. A Segunda Turma deste Tribunal não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada, ao entendimento de que tal insurgência não atendem, a regra do artigo 896, § 1º-A, da CLT, porque não houve transcrição do acórdão do TRT a permitir a constatação do trecho da decisão que consubstanciaria o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. A referência à tese adotada pelo Tribunal Regional ou resumo dos fundamentos, desacompanhada da transcrição do trecho pertinente objeto da controvérsia nas razões do recurso de revista, e, posteriormente, as alegações quanto aos temas recorridos não satisfazem o requisito previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, porquanto não viabilizam o confronto analítico entre a tese central assentada pelo TRT e a fundamentação jurídica apresentada no recurso de revista em mais de um tema. Nesse mesmo sentido é a atual e iterativa jurisprudência da SBDI-1, com a qual revela consonância o acórdão turmário, a inviabilizar o conhecimento do recurso de embargos, na forma do § 2º do artigo 894 da CLT. Correta, pois, a decisão agravada. Agravo regimental não provido.” (AgR-E-ED-RR – 10621-10.2014.5.15.0071, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 01/03/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)

“AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO. REQUISITO DISPOSTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO REGIONAL QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. Nos termos da jurisprudência firmada nesta Subseção, acerca dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, insertos no artigo 896, § 1º-A, da CLT, é indispensável a transcrição do trecho exato da decisão recorrida que consubstancie o prequestionamento da matéria trazida ao debate, cabendo à parte a demonstração, clara e objetiva, dos fundamentos de fato e de direito constantes da decisão regional no tema debatido, não se admitindo, para tanto, a mera indicação das páginas correspondentes, paráfrase, sinopse, transcrição integral do acórdão recorrido, do relatório, da ementa ou

apenas da parte dispositiva, pois, para fins de cumprimento da exigência legal, é imprescindível a transcrição textual do trecho da decisão recorrida. Portanto, a discussão sobre o cumprimento dos pressupostos intrínsecos do artigo 896, § 1º-A, da CLT está superada pela jurisprudência desta Subseção, o que impõe a incidência do artigo 894, § 2º, da CLT. Precedentes. Agravo regimental desprovido.” (AgR-E-ED-RR – 492-52.2014.5.21.0014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 17/05/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018)

Pelo exposto, mantendo a decisão que denegou seguimento à revista, nego provimento ao agravo de instrumento.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA 2ª RECLAMADA (CLARO S.A.)

Insta registrar, inicialmente, que, na minuta do agravo de instrumento, a 2ª reclamada não reiterou insurgência acerca dos temas “intervalo intrajornada” e “desconto a título de vale-transporte”, pelo que preclusas tais questões.

No mais, conheço do agravo de instrumento, uma vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

1 – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.

A sentença, mantida pelo Tribunal Regional de origem por seus próprios fundamentos, foi assim redigida:

“Responsabilidade da segunda Reclamada.

A segunda Reclamada foi tomadora dos serviços prestados pela Reclamante, através de contrato firmado com a primeira Reclamada, no caso, a prestadora dos serviços.

Portanto, nos termos preconizados pela Súmula 331, IV do TST, a segunda Reclamada é responsável subsidiária pela condenação proferida nos autos. Com efeito, não há a comprovação de fraude (artigo 9º da CLT) que pudesse legitimar a sua responsabilidade solidária.

Não se trata de estabelecer o vínculo de emprego da Reclamante com a tomadora dos serviços, mesmo porque referido pedido sequer consta da petição inicial. Com efeito, a responsabilidade em comento persiste pelo simples fato de que durante o contrato de trabalho, a segunda Reclamada beneficiou-se dos serviços prestados pela empregada.

Não há de se olvidar que a segunda Reclamada incidiu em culpa “*in eligendo*”, na escolha da prestadora de serviços, e “*in vigilando*”, pela ausência de fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada e, portanto, deve responder, subsidiariamente, pelos créditos devidos à Reclamante, na forma dos artigos 186 e 927 (Código Civil), aplicados supletivamente, em razão do disposto no artigo 8º, parágrafo único da CLT.

A responsabilidade subsidiária persiste com relação a todas as verbas que se constituam em objeto da condenação, relativas ao período do contrato de trabalho em que se beneficiou dos serviços da Reclamante, exceção feita às obrigações de fazer.

Ressalto, por derradeiro, que a questão do esgotamento das tentativas de execução contra a primeira Reclamada e seus sócios será analisada em momento oportuno, se necessário.”

A 2ª reclamada insurge-se contra sua condenação subsidiária. Alega que não houve terceirização de serviços, uma vez que a relação entre as reclamadas é meramente comercial, com foco em revenda de mercadorias. Aduz que não há nos autos nenhuma evidência de que a autora tenha prestado serviços em favor da Recorrente.

Aponta violação dos arts. 5º, II e XIII, da CF, 880 da CLT e 373 do CPC; contrariedade à Súmula nº 331 do TST.

Examinando.

Inicialmente, ressalto o entendimento contido na Súmula nº 442/TST e no art. 896, § 9º, da CLT, no sentido de que, nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por violação direta da CF ou contrariedade a súmula do TST ou súmula vinculante do STF.

A sentença, confirmada pelo Tribunal de origem por seus próprios fundamentos, reconheceu a responsabilidade subsidiária da Claro S.A., 2ª reclamada, tendo delineado que tal empresa foi to-

madora dos serviços prestados pela Reclamante, através de contrato firmado com a 1ª Reclamada, prestadora dos serviços.

Assim, verifica-se da decisão recorrida ser incontroverso o ajuste celebrado entre as reclamadas e a prestação de serviços por parte da reclamante em prol da recorrente. Dessa forma, a tese recursal que nega a prestação de serviços pela reclamante esbarra no óbice da Súmula nº 126 do TST.

Diante da comprovação da ocorrência de terceirização de serviços, o Tribunal *a quo* manteve a sentença que fixou a responsabilidade subsidiária da tomadora, uma vez que ela se beneficiou diretamente dos serviços prestados pela reclamante.

Portanto, a decisão do Regional se encontra em conformidade com o entendimento desta Corte, consubstanciado no item IV da Súmula nº 331:

“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
(...)

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

Diante do exposto, estando a decisão do Regional em consonância com a jurisprudência pacificada desta Corte Superior, descabe cogitar de violação dos dispositivos indicados. Óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT.

Nego provimento.

2 – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO.

A sentença, mantida pelo Tribunal Regional de origem por seus próprios fundamentos, foi assim redigida:

“Dano moral.

A Reclamante alega que sofreu dano moral, por ter sido várias vezes ameaçada de demissão, caso não apresentasse os resultados almejados pela empresa. Refere-se, outrossim, às tarefas elencadas no tópico “*do acúmulo de funções*”, como causadoras de abalo psicológico. Argumenta, também, que o supervisor Anderson insinuou que, devido à baixa nas vendas, todos seriam demitidos, causando enorme desconforto e insegurança entre os empregados. Assevera que foi criado um grupo em uma rede social (*WhatsApp*), aplicativo em que, por diversas vezes, houve cobrança de venda de forma vexatória, no qual o supervisor ameaçava os empregados, conforme documentos “11”, “11.a” e “11.b”. Afirma, também, que o supervisor da Reclamada humilhou a Reclamante, por telefone, questionando não só sua integridade como profissional, mas também como “*pessoa e mulher utilizando de frases como ‘toda mulher é igual mesmo’*”. Por fim, assevera que a segunda Reclamada também lhe causou danos morais, pois não sendo sua empregadora, não poderia cobrar resultados, ainda mais de forma desmoralizadora, conforme documento “14”. Em razão de todos esses fatos, pede o pagamento de indenizações por danos morais, separadamente, devidas pela primeira e segunda Reclamadas.

A simples cobrança quanto ao alcance das metas de produção, não passa do exercício legítimo, pelo empregador, do poder diretivo do empreendimento. No caso, analisando as conversas em grupo de rede social anexas aos autos, em especial as de fls. 49/51 (ID. 9717da1, 93b7b4b e b2a7dc5), não verifico nenhum tipo de tratamento vexatório, nem excesso ou abuso na cobrança por resultados ou metas.

Quanto à alegada cobrança de resultados pela tomadora de serviço, entendo que mesmo que ficasse comprovada tal hipótese, tal circunstância seria insuficiente para acarretar ofensa moral à Reclamante, pois no caso não restou demonstrado nenhum desdobramento que pudesse atingir a honra ou dignidade da empregada. Vale ressaltar que não há provas convincentes de que o interlocutor do diálogo de fls. 54 (ID. be8a306), denominado “Nilton Claro”, seja, de fato, algum representante da segunda Reclamada, já que não consta o número do remetente, além do que não verifico nenhum conteúdo “desmoralizador” na citada conversa.

Ainda, a abordagem de pessoas nas ruas para divulgar produtos da empresa, não foge às atividades inerentes à função para a qual a Reclamante foi contratada, promotora de vendas, não havendo se falar em ofensa a sua honra, imagem e dignidade.

Contudo, diante da revelia da primeira Reclamada, reconheço que a Reclamante, de fato, sofreu humilhações durante conversa, por telefone, com o seu supervisor, ao ser questionada sua integridade como profissional, bem como em razão de tratamento inadequado e pejorativo decorrente de preconceito de gênero, caracterizando-se o dano moral.

A culpa da primeira Reclamada no evento persiste pelo simples fato de que, ao empregador, compete zelar pela integridade física e mental do empregado e preservar o ambiente de trabalho em condições propícias ao bem-estar, de maneira a não gerar reflexos danosos à saúde (artigo 157 da CLT).

A indenização por danos morais é fixada de maneira subjetiva pelo aplicador do Direito, porém, alguns parâmetros devem ser levados em conta. Assim é que se deve considerar a vida profissional e econômica da empregada, em contrapartida às condições financeiras da Reclamada, ao lado da extensão do abalo psíquico sofrido pela vítima.

A fixação do “*quantum*” deve ter como norte a reparação do sofrimento, da vergonha, bem como da humilhação que atingiram a empregada e o fito de coibir a reiteração da prática, pela Reclamada, atuando neste último caso, como medida corretiva.

Diante dos parâmetros citados, bem como do disposto no artigo 5º, X, da Constituição Federal e artigos 196 e 927 do Código civil, arbitro a indenização no importe de R\$4.000,00 (quatro mil reais), a título de reparação por danos morais.”

A 2ª reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Alega que não houve comprovação do dano efetivo à honra ou à imagem da reclamante.

Sucessivamente, aduz que o valor fixado encontra-se distanciado dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, pelo que deve ser reduzido.

Aponta violação dos arts. 5º, V e X, da CF; 223-G e 818 da CLT; 373, I, do CPC; e 186, 187, 844, 927, 944 e 946 do CC; bem como divergência jurisprudencial.

Examino.

Inicialmente, ressalto o entendimento contido na Súmula nº 442/TST e no art. 896, § 9º, da CLT, no sentido de que, nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por violação direta da CF ou contrariedade a súmula do TST ou súmula vinculante do STF.

A sentença, confirmada pelo Tribunal de origem por seus próprios fundamentos, deferiu à reclamante indenização por danos morais no importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

Consta da decisão recorrida que a reclamante sofreu humilhações durante conversa, por telefone, com o seu supervisor, ao ser questionada sua integridade como profissional, bem como em razão de tratamento inadequado e pejorativo decorrente de preconceito de gênero, caracterizando-se o dano moral.

Tais premissas fáticas revelam-se insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST.

Quanto à fixação do valor da reparação por dano moral, assinalo que deve ser observado o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da culpa e a extensão do dano, tal como dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, 944 e 945 do CC, de modo que as condenações impostas não impliquem mero enriquecimento ou empobrecimento sem causa das partes. Cabe ao julgador, portanto, atento às relevantes circunstâncias da causa, fixar o *quantum* indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade. Devem ser observados, também, o caráter punitivo, o pedagógico, o dissuasório e a capacidade econômica das partes.

Esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a autorizarem a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos.

Do exposto, incólume o art. 5º, V e X, da CF.

Nego provimento.

3 – HORAS EXTRAS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT.

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pela 2ª reclamada, no tema, por considerar não atendido o requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, conforme demonstra a decisão a seguir transcrita:

“Recurso de: CLARO S/A

[...]

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

[...]

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS.

DURAÇÃO DO TRABALHO / INTERVALO INTRAJORNADA.

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS / REFLEXOS.

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS / ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.

REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS / VALE-TRANSPORTE.

Em relação aos temas em destaque, o recurso de revista não pode ser admitido, uma vez que não atende ao disposto no inciso I do §1º-A do art. 896 da CLT, no sentido de ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento do recurso, a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.”

A 2ª reclamada, na minuta do agravo de instrumento, insurge-se contra a decisão de admissibilidade do recurso de revista. Sustenta ter havido excesso de formalismo na decisão agravada.

Aponta violação dos arts. 5º, XXXV e LIV, da CF e 896, § 11, da CLT.

Examino.

Verifica-se que, em recurso de revista, a 2ª reclamada não indicou o trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei nº 13.015/14).

O atendimento do disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT se faz com a indicação do trecho da decisão recorrida que contém a tese que a parte pretende debater, de forma clara e objetiva, o que não foi cumprido relativamente ao tema recorrido (horas extras).

Registre-se que, estando a ação submetida ao rito sumaríssimo e tendo a Corte de origem mantido a sentença por seus próprios fundamentos, caberia à parte recorrente transcrever o trecho da sentença referente ao tema discutido, o que não foi cumprido.

Conforme entende esta Corte Superior, tal indicação constitui encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes da SBDI-1 do TST:

“AGRAVO REGIMENTAL DA RECLAMANTE INTERPOSTO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DE PRESIDENTE DE TURMA QUE NEGA SEGUIMENTO A RECURSO DE EMBARGOS. INOBSERVÂNCIA DO REQUISITO PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA. A Segunda Turma deste Tribunal não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada, ao entendimento de que tal insurgência não atendem, a regra do artigo 896, § 1º-A, da CLT, porque não houve transcrição do acórdão do TRT a permitir a constatação do trecho da decisão que consubstanciaria o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. A referência à tese adotada pelo Tribunal Regional ou resumo dos fundamentos, desacompanhada da transcrição do trecho pertinente objeto da controvérsia nas razões do recurso de revista, e, posteriormente, as alegações quanto aos temas recorridos não satisfazem o requisito previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, porquanto não viabilizam o confronto analítico entre a tese central assentada pelo TRT e a fundamentação jurídica apresentada no recurso de revista em mais de um tema. Nesse mesmo sentido é a atual e iterativa jurisprudência da SBDI-1, com a qual revela consonância o acórdão turmário, a inviabilizar o conhecimento do recurso de embargos, na forma do § 2º do artigo 894 da CLT. Correta, pois, a decisão agravada. Agravo regimental não provido.” (AgR-E-ED-RR – 10621-10.2014.5.15.0071, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 01/03/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)

“AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. RECURSO DE REVISTA NÃO CONHECIDO. REQUISITO DISPOSTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO REGIONAL QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. Nos termos da jurisprudência firmada nesta Subseção, acerca dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, insertos no artigo 896, § 1º-A, da CLT, é indispensável a transcrição do trecho exato da decisão recorrida que consubstancie o prequestionamento da matéria trazida ao debate, cabendo à parte a demonstração, clara e objetiva, dos fundamentos de fato e de direito constantes da decisão regional no tema debatido, não se admitindo, para tanto, a mera indicação das páginas correspondentes, paráfrase, sinopse, transcrição integral do acórdão recorrido, do relatório, da ementa ou apenas da parte dispositiva, pois, para fins de cumprimento da exigência legal, é imprescindível a transcrição textual do trecho da decisão recorrida. Portanto, a discussão sobre o cumprimento dos pressupostos intrínsecos do artigo 896, § 1º-A, da CLT está superada pela jurisprudência desta Subseção, o que impõe a incidência do artigo 894, § 2º, da CLT. Precedentes. Agravo regimental desprovido.” (AgR-E-ED-RR – 492-52.2014.5.21.0014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 17/05/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018)

Pelo exposto, mantendo a decisão que denegou seguimento à revista, nego provimento ao agravo de instrumento.

Isto posto, acordam os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento aos agravos de instrumento.

Brasília, 23 de fevereiro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Maria Helena Mallmann

Ministra Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

PRESCRIÇÃO Intercorrente

PROCESSO TRT AP: 0000233-95.2014.5.06.0201

Órgão Julgador: 3ª Turma

Relator: Juiz Convocado Edmilson Alves da Silva

Agravante: Fabio Junior da Silva

Agravados: JR Construção Reformas e Pinturas em Geral Ltda – ME / Alexsandra Monteiro Bezerra da Silva / Jose Roberto Marinho de Oliveira

Advogados: Dylane Maria de Oliveira / Creodon Tenorio Maciel / Jose Eduardo de Andrade Dutra

Procedência: Vara Única do Trabalho de Vitória de Santo Antão/PE

EMENTA

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. AUSÊNCIA DE CIÊNCIA EXPRESSA E INEQUÍVOCA DA COMINAÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO DA DETERMINAÇÃO JUDICIAL. ART. 2º DA RECOMENDAÇÃO Nº 3/GCGJT. INÍCIO DO PRAZO PRESCRICIONAL APÓS A INTIMAÇÃO DO EXEQUENTE PARA INDICAR MEIOS HÁBEIS PARA PROSEGUIR NA EXECUÇÃO. NÃO CONFIGURADA – 1. A prescrição intercorrente está prevista no art. 11-A da CLT. O art. 2º Instrução Normativa 41/2018 do TST e o art. 3º da Recomendação nº 3/GCGJT determinam que o termo a quo para a contagem daquela é o descumprimento da determinação judicial, a qual determinou ao credor o prosseguimento da execução, desde que

realizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. 2. Ademais, o art. 2º da Recomendação nº 3/GCGJT diz que o juiz ou relator indicará, com precisão, qual a determinação deverá ser cumprida pelo exequente, com expressa cominação das consequências do descumprimento. 3. No caso vertente, nota-se que do despacho determinou a ida ao arquivo provisório, não constou a determinação expressa da cominação de aplicação de prescrição intercorrente em caso de inércia do exequente em indicar meios ao prosseguimento da execução. Aliás, após essa determinação de ida ao arquivamento provisório, não houve nenhuma intimação do exequente para novamente indicar meios viáveis para se prosseguir na execução, portanto, não há que se falar em descumprimento de determinação no curso da execução para fins de início do prazo prescricional intercorrente. Agravo de petição provido.

Vistos etc.

Trata-se de Agravo de Petição interposto por Fabio Junior da Silva, de decisão de ID fe68f0b, proferida pelo MM. Juízo da Vara Única do Trabalho de Vitória de Santo Antão – PE, que declarou a incidência da prescrição intercorrente na execução que vinha se processando em face das Agravadas.

Em suas razões recursais, contidas no ID caa0252, o Agravante não se conforma com a declaração da prescrição intercorrente. De início, relata que requereu o sobrestamento do feito até a penhora de veículo (ID. 7349ca3), o Juízo deferiu a medida, determinando o arquivamento provisório dos autos pelo prazo de um ano (ID. 70D9098), mas depois foi surpreendido, mais de três anos após, com a decisão recorrida. Argumenta que o despacho que deferiu a suspensão requerida com a consequente remessa ao arquivo provisório, nas palavras do demandante “não conteve expressa cominação de aplicação da penalidade ora oposta”, e que suspensão se deu corretamente com base no art. 40 da Lei nº 6.830/80. Aduz que o comando do aludido dispositivo assegura a não fluência do prazo prescricional durante a mencionada suspensão. Invoca a aplicação ao caso concreto em tela, da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST e da Recomendação nº 3/GCGJT, sustentando que “o requerimento de arquivamento ocorreu em abriu de 2018, motivo pelo qual a regra da prescrição intercorrente não poderia ser aplicada sem que a parte autora fosse intimada para novamente cumprir a determinação”. Alega com isso que o juízo da origem deixou de observar o devido processo legal, atropelando princípios processuais e ferindo ainda a coisa julgada conforme disposto na CF/88. Por fim afirma que sequer fora intimado por seu mandatário, do início do prazo do arquivamento provisório. Pede provimento.

Não houve contraminuta.

Dispensável manifestação do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos recursais intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, recebo o agravo de petição.

Da prescrição intercorrente

Primeiramente, destaco que o instituto da prescrição tem por escopo a segurança jurídica e a pacificação social, a fim de que uma situação jurídica não se eternize, destarte, respeita-se o princípio da duração razoável do processo, art. 5º, LXXVIII da CF/88.

A partir da Lei nº 13.467/2017, foi incluído o art. 11-A da CLT, o qual prevê o instituto da prescrição intercorrente, na seara trabalhista:

“Art. 11-A: Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

Postas tais premissas, tem-se que, antes da sentença (ID. 368115e), que declarou a prescrição impugnada, a última movimentação que consta destes autos é o despacho de ID 70d9098 de

19.04.2018, observando-se o requerimento de suspensão feito pelo exequente, a determinação de ida ao arquivo provisório, pelo prazo de 01 (um) ano.

Nota-se que deste despacho, não constou a determinação expressa acerca dos efeitos da prescrição intercorrente em caso de inércia do Exequente que envolvesse a indicação de meios para o prosseguimento da execução. Aliás, após essa determinação de ida ao arquivamento provisório, não houve nenhuma intimação do exequente para novamente indicar meios viáveis para se prosseguir na execução, portanto, não há que se falar em descumprimento de determinação no curso da execução para fins de início do prazo prescricional intercorrente.

Como relatado, o ato que se seguiu foi a sentença de ID 368115 e, a qual declarou a incidência da prescrição intercorrente, extinguindo a execução.

Contra tal determinação, a parte ingressou com o agravo de petição em análise.

Pois bem.

O art. 2º da Instrução Normativa 41/2018 do TST e o art. 3º da Recomendação nº 3/GCGJT de redação homógrafa, densificando semanticamente o art. 11-A da CLT, determinam que o termo *a quo* para a contagem da prescrição intercorrente é o descumprimento da determinação judicial, a qual determinou ao credor o prosseguimento da execução, desde que realizada após a vigência da Lei 13.467/2017.

No caso concreto, a mais recente notificação judicial do exequente, para que pudesse indicar meios ao prosseguimento da execução, ocorreu em 16.03.2018 (ID 777cf70), e ressalte-se, não cominou expressamente as consequências do descumprimento por parte do exequente, no tocante ao decreto de prescrição intercorrente.

A título de argumentação, vejamos mais precisamente dispositivos da Recomendação nº 3/GCGJT:

“Art. 1º A prescrição intercorrente prevista no artigo 11-A da CLT somente deverá ser reconhecida após expressa intimação do exequente para cumprimento de determinação judicial no curso da execução.

Art. 2º O juiz ou relator indicará, com precisão, qual a determinação deverá ser cumprida pelo exequente, com expressa cominação das consequências do descumprimento.

Art. 3º O fluxo da prescrição intercorrente contar-se-á a partir do descumprimento da determinação judicial, desde que expedida após 11 de novembro de 2017 (art. 2º da IN-TST nº 41/2018)”

Nessa senda, deve-se ponderar, que o Juízo *a quo* sequer lhe advertiu dos termos do art. 11-A da CLT, não tendo sido especificadas as consequências de eventual inércia.

Assim, percebe-se desse e dos demais atos posteriores que se seguiram que o exequente não teve, em nenhum momento, a ciência expressa e inequívoca da cominação das consequências do descumprimento, como exige o art. 2º da Recomendação nº 3/GCGJT, logo não há de se falar em descumprimento de determinação judicial, a fim de se autorizar a contagem do prazo para a configuração da prescrição intercorrente.

Nesse diapasão, verifico, a exemplo, que a Segunda Turma do TRT6 tem seguido esse caminho – conforme precedentes abaixo, da relatoria da Desembargadora Solange Moura de Andrade:

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. AUSÊNCIA DECIÊNCIA INEQUÍVOCA DOS EFEITOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. I. A partir da edição da Lei nº 13.467/2017, foi incluído, na redação da Carta Consolidada, o art. 11-A, o qual passou a prever, expressamente, a aplicação da prescrição intercorrente na seara trabalhista. II. A Instrução Normativa 41/2018 do C. TST esclareceu que o marco inicial para o cômputo do prazo da prescrição intercorrentes é a partir do descumprimento de determinação judicial que insta o credor a dar seguimento à execução, desde que tal pronunciamento seja feito após a vigência da Lei nº 13.467/2017. III. No caso, o exequente foi instado a indicar meios para o prosseguimento da execução em maio de 2018, depois, portanto, do advento da novel legislação, quando o instituto da prescrição intercorrente se fazia aplicável ao Processo do Trabalho. IV. Entretanto, de acordo com as disposições contidas arts. 1º a 4º da Recomendação nº 03/2018 da CGJT, a prescrição intercorrente somente poderá ser aplicada quando for dada ao exequente a ciência inequívocas consequências de sua inércia, o que, porém, não ocorreu no caso.

V. Prescrição intercorrente afastada. Agravo de Petição a que se dá provimento. (Processo: AP – 0001794-34.2014.5.06.0144, Redator: Solange Moura de Andrade, Data de julgamento: 14/07/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 18/07/2021)

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. AUSÊNCIA DECIÊNCIA INEQUÍVOCA DOS EFEITOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. I. A partir da edição da Lei nº 13.467/2017, foi incluído, na redação da Carta Consolidada, o art. 11-A, o qual passou a prever, expressamente, a aplicação da prescrição intercorrente na seara trabalhista. II. A Instrução Normativa nº 41/2018 do C. TST esclareceu que o marco inicial para o cômputo do prazo da prescrição intercorrente se dá a partir do descumprimento de determinação judicial que insta o credor a dar seguimento à execução, desde que tal pronunciamento seja feito após a vigência da Lei nº 13.467/2017. III. De acordo com as disposições contidas arts. 1º a 4º da Recomendação nº 03/2018 da CGJT, a prescrição intercorrente somente poderá ser aplicada quando for dada ao exequente a ciência inequívoca das consequências de sua inércia, o que não ocorreu no caso. IV. Prescrição intercorrente afastada. Agravo de Petição a que se dá provimento. (Processo: AP – 0000322-27.2016.5.06.0144, Redator: Solange Moura de Andrade, Data de julgamento: 09/06/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 17/06/2021) – grifei

Afora esse casos, mais arestos deste TRT6 demonstram a forçanormativa da Instrução Normativa 41/2018 do TST e da Recomendação Nº 3/GCGJT:

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. ATO PROCESSUAL PRATICADO APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. PROCEDIMENTO DISCIPLINADO PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 41/2018, DO TST, E RECOMENDAÇÃO Nº 3/2018 DA CORREGEDORIA GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INOBSERVÂNCIA. I – Conforme dispõe a Instrução Normativa nº 41/2018, editada pelo TST, o marco inicial para a contagem da prescrição intercorrente é o descumprimento da determinação judicial que insta ao credor a prosseguir com a execução e, ainda assim, desde que realizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. II – Nesse sentido, o Ministro Corregedor-Geral da Justiça Do Trabalho editou a Recomendação nº 3/2018 da GCGJT (Corregedoria Geral da Justiça Do Trabalho), que reforçou a Instrução Normativa nº 41/2018, bem assim detalhou o procedimento a ser adotado nos casos de aplicação da prescrição intercorrente, “in verbis”: “Art. 1º A prescrição intercorrente prevista no art. 11-A da CLT somente deverá ser reconhecida após expressa intimação do exequente para cumprimento de determinação judicial no curso da execução. Art. 2º O juiz ou relator indicará, com precisão, qual a determinação deverá ser cumprida pelo exequente, com expressa cominação das consequências do descumprimento. Art. 3º O fluxo da prescrição intercorrente contar-se-á a partir do descumprimento da determinação judicial, desde que expedida após 11 de novembro de 2017 (art. 2º da IN-TST nº 41/2018). Art. 4º Antes de decidir sobre a ocorrência da prescrição intercorrente, o juiz ou o relator deverá conceder prazo à parte interessada para se manifestar sobre o tema, nos termos dos arts. 9º, 10 e 921, § 5º, do Código de Processo Civil (art. 4º da IN-TST nº 39/2016, e art. 21 da IN-TST nº 41/2018). III – Na hipótese, contudo, o acionante nem sequer foi intimado do despacho que suspendeu a execução por dois anos, sendo cientificado, apenas, da sentença prolatada em 17.04.2018, que arquivou definitivamente a execução, mesmo após a indicação, pelo exequente, de bens à penhora. IV – Nesse diapasão, considerando a inobservância do regramento incidente à espécie, reformo o “decisum”, para afastar a declaração da prescrição intercorrente, devolvendo-se os autos ao Juízo de origem para os devidos fins. V – Agravo de Petição provido. (Processo: AP -0000020-72.2013.5.06.0121, Redator: Ibrahim Alves da Silva Filho, Data de julgamento: 22/11/2018, Primeira Turma, Data da assinatura: 27/11/2018)

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INOCORRÊNCIA. Apesar de entender aplicável a prescrição intercorrente nesta Especializada, ela apenas se consuma quando é dada ao exequente ciência inequívoca das consequências de sua inércia. Recurso provido. (Proc. TRT6 – 0001215-29.2012.5.06.0121 (AP), AC. 2ª Turma, Desembargador Relator: Fábio André de Farias. Data da publicação: 18/12/2018)

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE RECONHECIDA. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO PRÉVIA ACERCA DO ARQUIVAMENTO DOS AUTOS. INOBSERVÂNCIA

DOS PARÂMETROS ERIGIDOS NA IN 41/2018 DO TST E RECOMENDAÇÃO Nº 3/2018 DA CGJT. SENTENÇA REFORMADA. PRESCRIÇÃO AFASTADA. Vislumbrando-se nos autos que as agravantes sequer restaram cientificadas do teor do despacho que determinou o arquivamento dos autos, descabe cogitar-se acerca da incidência da prescrição intercorrente. Não obstante a previsão expressa da aplicação da prescrição intercorrente no art. 11-A da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/2017), devem ser observados os parâmetros fixados na IN 41/2018 do TST e na Recomendação nº 3/GCGJT de 2018, o que não ocorreu *in casu*. Agravo a que se dá provimento. (Proc. TRT6 – 0000408-38.2014.5.06.0121(AP), AC. 4ª Turma, Desembargadora Relatora: Gisane Barbosa de Araujo. Data da publicação: 21/01/2019)

É importante salientar, ademais, que a observância dos ditames estabelecidos na IN 41/2018 c/c a Recomendação nº 3/GCGJT de 24 de Julho de 2018 se faz importante, mormente em face da celeuma antes existente no âmbito da Justiça do Trabalho acerca da aplicação do instituto da prescrição intercorrente, havendo, inclusive, a Súmula 114 do TST no sentido da sua inaplicabilidade na seara processual trabalhista.

É bem verdade que com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a consequente inclusão do art. 11-A na CLT a questão restou pacificada em Lei. Ocorre que, pelos fundamentos já expostos, devem ser observados os parâmetros fixados na IN 41/2018 do TST e Recomendação nº 3/GCGJT de 24 de Julho de 2018, o que não ocorreu na hipótese dos autos, uma vez que não se vislumbrou a existência de determinação judicial com intimação do exequente da expressa cominação das consequências advindas do descumprimento do comando judicial, sendo ainda mais certa a não fluência do prazo prescricional à hipótese.

Diante do exposto, dou provimento ao Agravo de Petição para reformar a decisão, afastando o reconhecimento da prescrição intercorrente e determinando o prosseguimento da execução no Juízo originário.

Prequestionamento

Fica, desde já, esclarecido que, pelos motivos expostos na fundamentação desta decisão, não houve violação aos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais mencionados pelas partes litigantes, sendo desnecessária a menção expressa a cada um deles, a teor da OJ 118 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho.

Registre-se, ainda, que foram enfrentadas todas as teses trazidas pelas partes que, porventura, pudessem influenciar na formação da convicção deste órgão julgador colegiado e/ou alterar a conclusão adotada, não se amoldando o presente *decisum* a qualquer das hipóteses previstas no art. 489, § 1º, do CPC, considerados os termos do art. 15 da Instrução Normativa 39/2016 também do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante do exposto, dou provimento ao Agravo de Petição, para reformar a decisão, afastando o reconhecimento da prescrição intercorrente e determinando o prosseguimento da execução no Juízo originário.

Acordam os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, dar provimento ao Agravo de Petição, para reformar a decisão, afastando o reconhecimento da prescrição intercorrente e determinando o prosseguimento da execução no Juízo originário.

Edmilson Alves da Silva
Juiz convocado Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

DOMÉSTICA Caracterização

PROCESSO nº 0000157-73.2021.5.08.0006 (ROT)

Recorrente: Angela Aparecida do Rosario Vieira

Adv(a).: Edilson Silva Moreira

Recorridos: Ellen Peixoto Pinon Friaes

Adv(a).: Jakelyne Alves Costa

EMENTA

I – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR DOMÉSTICO. A anotação feita na CTPS, ainda que no campo das anotações gerais, traz presunção relativa de veracidade, o que é suficiente para reconhecer, à falta de qualquer indício em sentido contrário, que a reclamante tenha começado a trabalhar antes do registro do contrato na CTPS. Ademais, a reclamada, em depoimento, declarou que a reclamante, antes do registro na CTPS, teria trabalhado na condição de diarista, prova que competia à reclamada produzir, ônus do qual não se desincumbiu. A única testemunha inquirida no processo, arrolada pela reclamada, em nada pode contribuir, até porque pouco sabia da prestação do trabalho da reclamante, nada obstante tenha tentado desqualificar a tese da peça de ingresso, o que não conseguiu. Assim, reconhece-se ter a reclamante começado a trabalhar em 5/1/2018, em consequência, dar provimento ao seu apelo ordinário para determinar a retificação na CTPS, pela reclamada e no prazo de 5 dias, a contar do trânsito em julgado da decisão, sob pena, caso seja descumprida a obrigação, de pagar multa de R\$ 100,00 por dia de atraso, limitada até o valor de 1 salário mínimo.

II – NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO DA OBREIRA. Primeiro, importante TRABALHADOR DOMÉSTICO. destacar o princípio da continuidade da relação de emprego que milita em favor do trabalhador, pois é de onde retira seu sustento. Segundo, restou provado nos autos ter a reclamante contraído o vírus da COVID-19 em 1/2021, ocasião em que teria, na mesma ocasião, pedido demissão do emprego, o que, diante do princípio acima apontado, não torna razoável validar o pedido de demissão, sobretudo em momento que a reclamante mais precisava de alguma proteção. Assim, inválido o pedido de demissão, em consequência, condeno a reclamada a pagar as parcelas de aviso prévio e de FGTS + 40%.

III – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A conduta da reclamada, de coagir a reclamante a assinar pedido de demissão, nada obstante doente, em completo afastamento do que a legislação orienta, é capaz de causar dor, sofrimento, angústia a ponto de violar a dignidade do trabalhador; portanto, obrigando o ofensor a indenizar o ofendido. Deferese, assim, o pedido de indenização por dano moral, pelo que fixo o valor da indenização em R\$ 5.000,00, que reputo razoável para compensar o sofrimento/dor da reclamante, de sair do emprego da forma como saiu, bem como para desestimular a reclamada de repetir a conduta.

Fundamentação

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da MM. 6ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente e recorrido, as acima identificadas.

O MM. Juízo de origem decidiu, consoante sentença de ID nº 8da86e6, julgar parcialmente procedente a ação trabalhista para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes no período de 01/02/2020 a 01/01/2021, declarar a inexistência de relação de emprego anterior a data registrada na CTPS, bem como julgar improcedente o pleito de declaração de nulidade do pedido de demissão, condenando a reclamada unicamente na obrigação de pagar à reclamante a diferença de saldo de salário e férias + 1/3, decorrentes da diferença entre o salário mínimo vigente na ocasião da dispensa e o salário base utilizado, condenando a reclamada ao pagamento de horas extras e reflexos.

Inconformada, a reclamante interpõe recurso ordinário, consoante razões de ID nº 5d4150a, pretendendo a reforma quanto a data do vínculo empregatício e retificação na CTPS, a nulidade do pedido de demissão, indenização por dano moral, a exclusão de sua condenação no pagamento de honorários sucumbenciais e a majoração dos honorários sucumbenciais atribuídos a reclamada.

A reclamada apresentou contraminuta, consoante razões de ID nº 9b6f37b.

Não observada nenhuma das hipóteses do art. 103 do Regimento Interno deste Tribunal, os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, para manifestação.

É O RELATÓRIO.

I – Conhecimento

Conheço do recurso ordinário da reclamante, porque foram preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

II – Medida saneadora – cadastramento de advogado para publicação exclusiva

As partes ficam cientes que os pedidos de notificação exclusiva em nome de determinado advogado dependem de seu credenciamento no sistema PJE e sua habilitação automática nos autos, através de seu certificado digital, sem necessidade de intervenção da secretaria judicial, sendo por-

tanto de responsabilidade do próprio advogado requerente realizar a sua habilitação, consoante art. 8º e parágrafos da resolução 136/2014 CSJT.

Assim, apenas quando o(a) advogado(a) estiver habilitado e cadastrado nos autos como patrono de uma das partes é que poderá exigir que as publicações sejam exclusivamente em seu nome.

III – Mérito

a) vigência da relação de emprego

Postula a reclamante, ora recorrente, o reconhecimento de vínculo de emprego, como empregada doméstica em período diferente do registrado na sua CTPS, desde 5/1/2018, data efetiva do início do trabalho, ou desde 01.02.2019 conforme anotado na sua CTPS (parte de anotações gerais), no que, ao meu sentir, tem inteira razão, inclusive com a data mais antiga, senão vejamos.

Primeiro, porque a anotação feita na CTPS, ainda que no campo das anotações gerais, traz presunção relativa de veracidade, o que me faz reconhecer, à falta de qualquer indício em sentido contrário, que a reclamante tenha começado a trabalhar antes do registro do contrato na CTPS.

Segundo, a reclamada, em depoimento, declarou que a reclamante, antes do registro na CTPS, teria trabalhado na condição de diarista, prova que competia à reclamada produzir, ônus do qual não se desincumbiu.

A única testemunha inquirida no processo, arrolada pela reclamada, em nada pode contribuir, até porque nada sabia da prestação do trabalho da reclamante, nada obstante tenha tentado desqualificar a tese da peça de ingresso, o que não conseguiu, ao meu sentir.

Assim, reconheço ter a reclamante começado a trabalhar em 5/1/2018, em consequência, dou provimento ao seu apelo ordinário para determinar a retificação na CTPS, pela reclamada e no prazo de 5 dias, a contar do trânsito em julgado da decisão, sob pena, caso seja descumprida a obrigação, de pagar multa de R\$ 100,00 por dia de atraso, limitada até o valor de 1 salário mínimo.

b) verbas rescisórias

A reclamante postula, ainda, o afastamento do seu pedido de demissão, validado pela sentença, no que tem, novamente, razão, senão vejamos.

Primeiro, importante destacar o princípio da continuidade da relação de emprego que milita em favor do trabalhador, pois é de onde retira seu sustento.

Segundo, restou provado nos autos ter a reclamante contraído o vírus da COVID-19 em 1/2021, ocasião em que teria pedido demissão do emprego, o que, diante do princípio acima apontado, não torna razoável validar o pedido de demissão, sobretudo em momento que a reclamante mais precisava de alguma proteção.

Assim, inválido o pedido de demissão, em consequência, condeno a reclamada a pagar as parcelas de aviso prévio e de FGTS + 40%.

Indefiro a multa do art. 467 da CLT, diante da controvérsia, razoável, estabelecida nos autos.

Defiro a multa do art. 477 § 8º da CLT, pois caracterizada a mora patronal.

Acrescento, por fim, que a conduta da reclamada, de coagir a reclamante a assinar pedido de demissão, nada obstante doente, em completo afastamento do que a legislação orienta, é capaz de causar dor, sofrimento, angústia a ponto de violar a dignidade do trabalhador, portanto, obrigando o ofensor a indenizar o ofendido.

Defiro, assim, o pedido de indenização por dano moral, pelo que fixo o valor da indenização em R\$ 5.000,00, que reputo razoável para compensar o sofrimento/dor da reclamante, de sair do emprego da forma como saiu, bem como para desestimular a reclamada de repetir a conduta.

c) horas extras

A reclamante, mais uma vez, tem razão.

É que a própria reclamada destacou a existência de um banco de horas, que não foi trazido para o processo, o que me faz reconhecer o cumprimento de jornada suplementar.

Caberia à reclamada trazer o sistema de compensação de horas assinado pela reclamante, o que não foi feito.

Reconheço a jornada como mencionada na peça de ingresso, em consequência, defiro as horas extras como ali foram postuladas.

d) exclusão dos honorários sucumbenciais da reclamante

Insurge-se a autora contra a sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência.

Com razão.

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo Arguição de Inconstitucionalidade Nº 0000944-91.2019.5.08.0000, em sessão plenária deste Egrégio Tribunal, publicada na data de

12/02/2020, que declarou a inconstitucionalidade do parágrafo quarto do art. 791-a da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, dou provimento ao recurso, para deferir o pedido de exclusão da condenação da autora o pagamento de honorários sucumbenciais, diante da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

e) Da majoração dos honorários de sucumbência

Requer a autora, por fim, a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais advocatícios, afirmando que o percentual arbitrado pelo juízo não está em consonância com os parâmetros previstos na legislação.

Decido.

Entendo que não deixa de ser peculiar o fato de que os honorários sucumbenciais tenham sido estabelecidos na legislação em patamares mínimo e máximo, outorgando ao julgador da causa o seu arbitramento.

A partir desta situação é possível vislumbrar duas possibilidades para a apuração dos honorários entre o seu mínimo e o seu máximo, de 5 a 15%, onde o magistrado deverá ter um ponto de partida.

Tal ponto de partida pode tanto ser o máximo, atribuindo-se situações de decréscimo do referido valor tendo-se como limite o mínimo, ou, iniciar-se no mínimo, estabelecendo-se um escore de pontuação para que atinja o máximo ou, talvez o mais prudente, partir-se do meio, de 10%, e, a partir de elementos positivos ou negativos, se dirigir aos extremos.

Ou seja, entendo que uma atuação mediana de um advogado deverá ter como honorários de sucumbência um valor correspondente a 10%.

Considerando-se o dever de fundamentar, é imperioso constatar que o magistrado, se decidir deferir um valor diferente de 10%, que seria devido para o serviço mediano ou normal, deverá apresentar os motivos que o levaram a esta redução.

No caso em questão, entendo que o percentual mais correto seria o de 15%, considerando o grau de zelo profissional, a observância de prazos, a não apresentação de inicial genérica fazendo referência ao caso concreto.

Por todo exposto, dou provimento, em parte, ao apelo da reclamante, neste ponto, para majorar o percentual devido pela reclamada para 10%, calculados sobre a condenação. conheço do recurso ordinário da reclamante Ante o exposto, e, no mérito, dou-lhe provimento, em parte, para, reformando a sentença, condenar a reclamada a retificar a CTPS da reclamante e a pagar as parcelas de aviso prévio, FGTS + 40%, horas extras (com reflexos), multa do art. 477 § 8º da CLT, indenização dano moral e honorários de sucumbência (majoração), bem como excluir a obrigação da reclamante de pagar honorários, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, ainda devidas pela reclamada, agora no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor da condenação, que fixo em R\$ 20.000,00.

Isto posto, decidem os desembargadores do trabalho da egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conhecer do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento, em parte, para, reformando a sentença, condenar a reclamada a retificar a CTPS da reclamante e a pagar as parcelas de aviso prévio, FGTS + 40%, horas extras (com reflexos), multa do art. 477 § 8º da CLT, indenização dano moral e honorários de sucumbência (majoração), bem como excluir sua obrigação de pagar honorários, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas, pela reclamada, de R\$ 400,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, de de 2022.

Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

EXECUÇÃO Excesso

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 0011008-18.2017.5.15.0007-PJE

Agravo de Petição – 1ª Turma – 1ª Câmara

Agravante: Comercial Germânica Limitada. (executada)

Agravada: Edis de Jesus Sanguini (exequente)
Origem: 1ª Vara do Trabalho de Americana
(Juíza Sentenciante: Ana Paula Alvarenga Martins)

EMENTA

EXECUÇÃO. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. EXCESSO DE EXECUÇÃO. PRETENSÃO DE DEDUÇÃO DE PARCELA SOB A ALEGAÇÃO DE PAGAMENTO EM ÉPOCA PRÓPRIA. IMPOSSIBILIDADE. TESE RECURSAL QUE CONTRARIA O TÍTULO EXECUTIVO. A r. sentença acolheu o pleito do autor nos seguintes termos: “à míngua de impugnação específica quanto ao período compreendido entre 26.04.2012 a 31.05.2012, concluo que o reclamante era comissionista misto, haja vista que nos holerites juntados pela reclamada constam as rubricas “salário base” e “comissão”, e tem razão ao postular que lhe sejam pagos todos salários fixos indevidamente subtraídos.” O v. acórdão proferido em sede de recurso ordinário, assim decidiu quanto à questão: “A origem, bem analisando o caso entendeu que após julho/2012 o reclamante passou a ser comissionista puro, apenas com a garantia de recebimento do piso normativo. Para o período anterior, havendo nos holerites pagamento de salário fixo + comissões, faz jus o obreiro às diferenças postuladas, já que sequer houve impugnação específica pela reclamada.” Ao contrário do que entende a executada, e em que pese tenha sido autorizada a “dedução de valores pagos e comprovados sob o mesmo título”, este E. Tribunal não excluiu a obrigação de pagamento das diferenças salariais postuladas e deferidas. Pelo contrário, tal condenação foi confirmada, conforme excerto extraído do v. acórdão transcrito no parágrafo anterior. Evidentemente que, se o fundamento da condenação é a supressão, do salário fixo, do montante pago a título de salário variável, não há como acolher a tese ora aventada de dedução, do débito exequendo, da parcela antes suprimida (e não paga, conforme alega a recorrente). Assim, mantém-se a r. decisão agravada, por seus próprios e jurídicos fundamentos. Recurso desprovido.

Inconformada com a r. decisão que julgou improcedentes os embargos à execução opostos por si, agrava de petição a executada.

Mediante seu arrazoado recursal, pugna pela reforma da r. sentença, alegando excesso de execução.

Não foi ofertada contraminuta recursal.

Nos termos do Regimento Interno deste Regional, os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Decide-se conhecer do presente recurso, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

2.1. DO EXCESSO DE EXECUÇÃO

A executada se insurge contra a conta de liquidação homologada pelo juízo (id nº f107f15), alegando que o ilustre Perito Judicial teria introduzido, equivocadamente, no crédito do exequente, o valor correspondente ao salário fixo dos meses de abril a junho/2012. Sustenta que, nos termos do título executivo, foi autorizada a compensação dos valores comprovadamente pagos, de modo que, constando dos recibos salariais o pagamento da referida parcela, ela deve ser deduzida do montante da execução, assim como os respectivos reflexos e contribuições previdenciárias.

Sem razão.

Há evidente equívoco da reclamada na interpretação do título executivo.

É que, de acordo com a petição inicial, nos meses em que o autor teria recebido salário misto, a reclamada teria descontado, do valor das comissões devidas, a importância equivalente ao salário fixo (piso da categoria), pelo que postulou-se pelo pagamento desta quantia suprimida da remuneração.

A r. sentença acolheu o pleito do autor nos seguintes termos: “à míngua de impugnação específica quanto ao período compreendido entre 26.04.2012 a 31.05.2012, concluo que o reclamante era comissionista misto, haja vista que nos holerites juntados pela reclamada constam as rubricas “salário base” e “comissão”, e tem razão ao postular que lhe sejam pagos todos os salários fixos indevidamente subtraídos.” (id nº b47f5a1 – destaque acrescido)

O v. acórdão proferido em sede de recurso ordinário, assim decidiu quanto à questão: “A origem, bem analisando o caso entendeu que após julho/2012 o reclamante passou a ser comissionista puro, apenas com a garantia de recebimento do piso normativo. Para o período anterior, havendo nos holerites pagamento de salário fixo + comissões, faz jus o obreiro às diferenças postuladas, já que sequer houve impugnação específica pela reclamada.” (id nº ee6de7e – destaque acrescido)

Ao contrário do que entende a executada, e em que pese tenha sido autorizada a “dedução de valores pagos e comprovados sob o mesmo título” (vide acórdão proferido em sede de embargos de declaração – id nº 6fdf8a0) este E. Tribunal não excluiu a obrigação de pagamento das diferenças salariais postuladas e deferidas. Pelo contrário, tal condenação foi confirmada, conforme excerto extraído do v. acórdão transcrito no parágrafo anterior.

Evidentemente que, se o fundamento da condenação é a supressão, do salário fixo, do montante pago a título de salário variável, não há como acolher a tese ora aventada de dedução, do débito exequendo, da parcela antes suprimida (e não paga, conforme alega a recorrente).

Assim, mantém-se a r. decisão agravada, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Recurso não provido.

PREQUESTIONAMENTO

Nesses termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento.

Observe-se, a propósito, o que dispõem as Orientações Jurisprudenciais n. 118 e 256 da SBDI-I do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Dispositivo

Ante o exposto, decide-se conhecer do agravo de petição interposto pela executada, Comercial Germânica Limitada., e não o prover, nos termos da fundamentação.

Em sessão realizada em 15 de fevereiro de 2022, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Juiz do Trabalho Paulo Augusto Ferreira (relator) ; Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile; Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio

Compareceu para sustentar oralmente, pela agravante Comercial Germânica Limitada, a Dra. Tatiana Barletta Canicoba.

Julgamento realizado em Sessão Telepresencial por videoconferência, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR nº 004/2020 deste E. Regional.

Resultado:

Acordam os Magistrados da 1ª Câmara – Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

Paulo Augusto Ferreira

Juiz do Trabalho Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

RESCISÃO CONTRATUAL Calamidade pública

PROCESSO nº 0000652-26.2021.5.19.0002 (RORSum)

Recorrente: SC Cinemas Ltda

Adv. da Recorrente: Klaus Eduardo Rodrigues Marques – OAB/PE 22769

Recorrida: Tatyane dos Santos Ferreira

Adv. da Recorrida: Tércio Felipe Macedo de Albuquerque – OAB/AL 16473

Relator: Pedro Inácio da Silva

EMENTA

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. CALAMIDADE PÚBLICA. COVID-19. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. Embora a MP n. 927/2020 tenha reconhecido o estado de calamidade pública causada pela pandemia do COVID-19 como motivo de força maior para fins trabalhistas, não há na norma disposição que implique em rescisão contratual sem pagamento das devidas verbas rescisórias. Cuidou, com efeito, a referida norma de criar condições para atenuar as dificuldades empresariais e a preservação dos empregos. Se a empresa optou pela rescisão contratual sem justa causa, deve pagar as verbas rescisórias decorrentes dessa modalidade de rescisão.

RELATÓRIO

Vistos, etc.

Recurso ordinário em rito sumaríssimo interposto por SC Cinemas Ltda contra sentença proferida pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Maceió (ID. 7f4b96c), que julgou procedentes em parte os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por Tatyane dos Santos Ferreira.

A recorrente pede que seja reconhecida a força maior como motivo da extinção do contrato de trabalho e, por conseguinte, sejam pagas pela metade as verbas rescisórias da autora. Pede também a exclusão da condenação ao pagamento das multas previstas nos artigos 467 e § 8º, 477, da CLT, bem como dos honorários advocatícios (ID. dd12388).

É o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

MÉRITO

DA ESPÉCIE DE RESCISÃO CONTRATUAL

Alega a reclamada que a autora foi dispensada por “força maior” em decorrência da pandemia causada pelo novo Coronavírus (COVID-19), sendo, portanto, devidas as verbas rescisórias pela metade, nos termos do art. 502, da CLT.

Afirma que os cinemas não conseguiram reabrir por não possuir condições financeiras, uma vez que não consegue arcar com o pagamento dos salários dos empregados.

Argumenta que a unidade na qual a autora laborava permanece fechada desde março de 2020, mesmo com a flexibilização de abertura do comércio, dada a ausência de condições estruturais e financeiras para a reabertura.

Esclarece que todas as suas unidades localizadas no estado de Goiás e na cidade de Maceió foram encerradas em decorrência da pandemia causada pelo novo coronavírus.

Pois bem.

Narra a inicial que a reclamante foi admitida pela reclamada em 03.07.2017, para exercer a função de atendente, sendo dispensada sem justa causa em 14.01.2021 sem receber nenhuma de suas verbas rescisórias.

A força maior está prevista nos art. 501 e seguintes da CLT, que dispõem tratar-se de todo acontecimento inevitável e alheio à vontade do empregador e para o qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

A Medida Provisória n. 927/2020, em seu art. 1º, parágrafo único, estabelece que a calamidade pública constitui hipótese de força maior, não sendo necessário o reconhecimento desse fato pela Justiça do Trabalho para ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por esse motivo.

Logo, não há dúvidas de que a Pandemia do Covid-19, que ocasionou a decretação de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6 de 2020), é hipótese de força maior.

Embora a MP n. 927/2020 tenha reconhecido a calamidade pública como motivo de força maior para fins trabalhistas, nem toda empresa poderá se valer dela, pois, além do motivo de força maior, é necessário que tal fato tenha afetado substancialmente a situação econômica e financeira da empresa a ponto de ser necessário o seu fechamento, total ou parcial, aplicando-se o inciso II do art. 502 da CLT.

São inegáveis os graves efeitos da crise econômica sobre algumas atividades econômicas, e a da recorrente despona entre elas. A empresa em dificuldades e o reclamante sem emprego, mas isso não autoriza o calote generalizado. É possível deixar de pagar parte do financiamento bancário, ou parte dos fornecedores, sob o mesmo fundamento?

Certo é que o fato de a empresa estar passando por dificuldades financeiras causadas pela pandemia não é motivo de força maior a possibilitar o rompimento do contrato de trabalho sem pagar as devidas verbas rescisórias, uma vez que este é regido pelo princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, o qual estabelece que os riscos da atividade econômica não podem ser transferidos ao empregado.

Outrossim, vale ressaltar que as Medidas Provisórias n. 927 e 936/2020 foram editadas com o fim de promover o enfrentamento de situação de calamidade pública via flexibilização temporária de normas trabalhistas.

O conceito de “força maior”, para os fins da MP n. 927/2020, deverá ser compreendido como forma de preservar posições de emprego, sendo temerário que se estenda sua interpretação para justificar hipóteses de rescisão contratual.

Como bem delineado pelo Juízo de origem (ID. 7f4b96c):

“A conduta da Ré não encontra proteção legal na medida em que não arca sequer com a parte que lhe cabe no tocante à modalidade de extinção alegada (força maior).

A alegação de força maior, para sua configuração, requer que o evento seja inevitável e imprevisível, além de o empregador não concorrer para sua realização.

Cumulativamente, exige ainda, a completa impossibilidade de continuação da atividade empresarial, o que não resta comprovado no caso em análise.

Primeiramente, destaca-se que a dispensa da parte autora ocorreu em 14/01/2021 quase um ano após o início da situação de pandemia.

O documento que a Ré indica se tratar do encerramento de suas atividades ocorreu em 31/08/2020, ainda que não comprove a extinção da Empregadora, tanto não é prova disso que a Autora permaneceu com seu vínculo ativo até 14/01/2021.”

A dispensa por força maior, esta devidamente reconhecida pela MP 927/2020, só encontra respaldo de fato, quando referido estado de “força maior” gera, efetivamente, a extinção da empresa.

No caso dos autos, não se sabe ao certo se quando da dispensa da autora, o estabelecimento no qual a obreira trabalhava já tinha sido realmente extinto. Até mesmo porque o documento de devolução do imóvel que a reclamada indica como encerramento de suas atividades se deu em 31.08.2020 (ID. 388fa15 – Pág. 1 e 2) e a demissão da autora apenas ocorreu em 14.01.2021.

Ademais, o contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa por iniciativa do empregador e não por força maior, conforme demonstra o TRTCT de ID. 7413ed9 – Pág. 1.

Isto posto, mantenho a sentença que deferiu à autora o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa.

Mantém-se o pagamento das multas previstas nos artigos 467 e § 8º, 477, da CLT. Isso porque a aplicação da penalidade prevista nos §§6º e 8º do art. 477 da CLT primordialmente é cabível em caso de não pagamento em tempo hábil das verbas rescisórias. Ou seja, o fato gerador dessa multa é a extrapolação do prazo na quitação das parcelas devidas por ocasião da rescisão contratual, o que ocorreu no caso concreto. Já a multa prevista no art. 467, da CLT é devida porque os valores incontroversos não foram quitados na primeira audiência.

Nada a alterar.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Insurge-se a reclamada contra sentença que a condenou ao pagamento de honorários de sucumbência, mesmo lhe sendo concedido os benefícios da justiça gratuita.

Pois bem.

O Plenário do STF decidiu que são inconstitucionais os dispositivos da reforma trabalhista que estabelecem o pagamento de honorários sucumbenciais pela parte derrotada, mesmo que ela seja beneficiária da justiça gratuita.

Sendo assim, excluem-se os honorários advocatícios a cargo da reclamada beneficiária da justiça gratuita.

De ofício, excluem-se os honorários advocatícios a cargo da autora beneficiária da justiça gratuita.

Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios. Excluem-se, de ofício, os honorários advocatícios a cargo da autora beneficiária da justiça gratuita.

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região realizou sua 5ª sessão de julgamento, extraordinária e virtual, com início no dia vinte e um de fevereiro de dois mil e vinte e dois, a partir das 09h, com encerramento no dia vinte e quatro de fevereiro de dois mil e vinte e dois, às 8h59min, em ambiente eletrônico não presencial de julgamento, sob a Presidência do Exmº Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo e com a participação dos Exmºs Srs. Desembargadores Pedro Inácio da Silva (Relator) e Vanda Maria Ferreira Lustosa, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho Procuradora Adir de Abreu.

Observações: Ausente o Exmº Sr. Desembargador Antônio Adrualdo Alcoforado Catão por motivo de gozo de férias. O Exmº Sr. Desembargador JOSÉ MARCELO VIEIRA DE ARAÚJO, Presidente, presidiu a sessão e participou do julgamento, nos termos do art. 11, § 7º do Regimento Interno.

Acordam os Exmºs. Srs. Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, por unanimidade, conhecer e dar provimento parcial ao recurso para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios. Excluem-se, de ofício, os honorários advocatícios a cargo da autora beneficiária da justiça gratuita.

Maceió, 24 de fevereiro de 2022.

Pedro Inácio da Silva
Desembargador Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

JUSTA CAUSA Reversão

PROCESSO nº 0000965-46.2019.5.23.0066 (ROT)

Recorrente: Destilaria Buriti Ltda.

Recorrido: Maycon Rogério dos Santos Queiroz

Relator: João Carlos Ribeiro de Souza

EMENTA

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. FALTA GRAVE. NÃO COMPROVAÇÃO. A falta cometida pelo empregado, a respaldar sua dispensa por justa causa, é aquela que, por sua gravidade, causa séria violação às suas obrigações contratuais, de modo a tornar inviável, pela quebra da fides, a continuidade do vínculo empregatício. Desse modo, cumpre ao empregador o ônus de demonstrar os fatos imputados ao trabalhador que justificaram a penalidade máxima aplicada, conforme art. 818 da CLT e art. 373, II, do CPC. Na hipótese, extrai-se do conjunto fático probatório dos autos que a reclamada não demonstrou culpa ou dolo do autor no acidente de trânsito ocorrido, sendo imperiosa a reversão da justa causa aplicada e consequente deferi-

mento das parcelas decorrentes da rescisão contratual sem justo motivo. Recurso da reclamada não provido.

RELATÓRIO

O Excelentíssimo Juiz do Trabalho Substituto Diego Batista Cemin, em atuação na egrégia Vara do Trabalho de Sorriso/MT, por intermédio da sentença de ID 912dbb6, cujo relatório adoto, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial, julgando improcedente a reconvenção ajuizada por Destilaria Buriti Ltda em face de Maycon Rogério dos Santos Queiroz.

A ré interpõe recurso ordinário (ID 2e6e37b) rediscutindo a justa causa aplicada e buscando reverter a improcedência da reconvenção.

Foram concedidos à demandada os benefícios da justiça gratuita, conforme decisão sob o ID 4e8c8a6.

Contrarrazões do autor sob o ID cdcbe7.

Em face do disposto no art. 51 do Regimento Interno deste Tribunal, os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário interposto e das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O Juízo de origem julgou procedente o pedido de reversão da justa causa, condenando a reclamada ao pagamento das verbas decorrentes da dispensa imotivada, fundamentando que a ré não conseguiu se desvencilhar do encargo que lhe competia, de comprovar que o acidente de trânsito ocorreu por culpa do autor.

Consequentemente, julgou improcedente a reconvenção – com o pedido de restituição do valor pago no conserto do veículo envolvido no acidente – já que o dano não decorreu de dolo/culpa do trabalhador.

A ré, inconformada, alega que no dia do acidente o autor não estava sob jornada exaustiva; que não havia defeito no freio do caminhão; que o autor se aproximou do pedágio em excesso de velocidade e não prestou socorro à vítima do carro atingido; que acaso o caminhão estivesse realmente sem freio, seria possível ao autor pará-lo com antecedência, ou optar por outra via livre no pedágio, evitando a colisão.

Pede que seja mantida a justa causa aplicada.

Requer, ainda, que seja provida a reconvenção, de modo que o autor seja condenado a pagar os prejuízos materiais suportados pela empregadora, referentes ao conserto do caminhão.

Analiso.

Segundo o escólio de Alice Monteiro de Barros : *in* Curso do Direito do Trabalho, 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, pg.702: “A justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato”.

A falta cometida pelo empregado, a respaldar a sua dispensa por justa causa, é aquela que, por sua gravidade, causa séria violação às suas obrigações contratuais, de modo a tornar inviável, pela quebra da fidúcia, a continuidade do vínculo empregatício.

Desse modo, incumbe ao empregador o ônus da prova da falta grave capaz de ensejar a dispensa por justa causa (art. 818, da CLT, c/c art. 373, II, do CPC), em face do princípio jurídico da presunção da inocência do acusado, além do princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se presume que o empregado é dispensado injustamente.

Em sede de contestação, a ré narra o fato que teria ensejado a demissão por justa causa do autor:

“O autor, no dia 14/11/2017 por volta das 15:00 horas, estava exercendo sua costuma atividade laborativa quando, ao dirigir o caminhão Placa NUC 4121, acabou causando um acidente de trânsito vindo a abalroar a parte traseira do veículo Hyundai Elantra Placa OBL 4207 de propriedade da Sra. Alana Sibeli Fava, causando PT – Perda Total do referido veículo.

O acidente de trânsito ocorreu na BR 163, na praça de pedágio (saída Sorriso/MT para Sinop/MT), no momento em que a proprietária do veículo Elantra se encontrava realizando o pagamento do pedágio.” (ID 11530f1 – Pág. 7).

A defesa argumentou que o autor “vinha conduzindo o caminhão em excesso de velocidade e zigzagueando na pista e isso, por si só, já justifica a medida aplicada pela ré, ainda mais ressaltada pelo fato de ter abandonado o local sem antes ser submetido ao teste do bafômetro e, principalmente, sem antes prestar o devido socorro à vítima” (ID 11530f1 – Pág. 9).

No seu entender, “a) Se de fato o caminhão tivesse apresentado problema com os freios, o motorista tem o dever, antes de empreender qualquer viagem com tal veículo, de comunicar à reclamada e só guiar o mesmo após ser consertado!” e “b) Se de fato o caminhão tivesse apresentado repentino defeito nos freios, correto seria reduzir a velocidade fazendo uso do freio motor (lembrando que estamos falando de uma estrada plana que facilita esse tipo de procedimento), direcionar o veículo para o acostamento e esperar o socorro que é dado gratuitamente pela concessionária Rota do Oeste, todavia, não foi assim que o autor agiu, o reclamante conduziu o veículo em excesso de velocidade e, com isso, deu causa ao acidente!” (ID 11530f1 – Pág. 8).

Não obstante todas as alegações patronais, compulsando os autos denotase que não foi provada culpa ou dolo do autor no acidente em que se envolveu.

Em depoimento, o autor narrou que o acidente ocorreu devido a um problema nos freios do veículo. Dos trechos em destaque, não é possível extrair qualquer confissão de que fosse possível ao obreiro buscar alternativas seguras para evitar o ocorrido. Vejamos:

“que o caminhão tinha vários problemas e foi avisado o Sr. Jean, gerente da usina e mecânico Célio; que o caminhão tinha freio e cuíca apenas em um dos pneus dianteiros; que o caminhão não tinha condições para rodar; que no dia do acidente, a última cuíca caiu; que o autor tentou diminuir a velocidade; que a rotação do veículo aumentou e não conseguiu baixar a velocidade, tentando como último recurso pisar na embreagem e jogar o veículo na proteção do pedágio para não atingir o outro que acredita que a carga horária também influenciou o veículo da frente; no acidente, mas relata que não havia modos de evitar o acidente; que não se recorda se no dia anterior trabalhou em horas extras; que acredita que o excesso de jornada induz o raciocínio ficar mais lento; que acredita que poderia ter evitado de bater no veículo da frente, jogando o veículo no mato, mas o acidente em si não poderia ter sido evitado; que o depoente não consumia bebidas alcoólicas; que na época era da religião internacional da graça e não permite o consumo de bebida alcoólica, além de que estava em horário de serviço e não poderia consumir bebidas alcoólicas; que o depoente saiu do local do acidente, pois ficou assustado e com medo, pois acreditava que teria matado as pessoas da parte de trás do veículo, temendo por sua própria segurança, pois começou a encher de gente. (...) que era feita manutenção de 3 em 3 meses, após a colheita; que não era apenas o reclamante que conduzia o caminhão; que é possível visualizar o pedágio a 3 km de distância; que acredita que antes do posto ficou ‘zerado de freio’; que o veículo já tinha problemas nesse sentido, conforme relatado anteriormente; que, não se recorda exatamente a velocidade antes do pedágio, mas acredita que é de 20 a 40 km/h; que sabe que deve ficar a distância de 30/40 metros de outros veículos; que há 3 vias de ida e 3 vias de volta, além da via rápida no pedágio; que no dia 2 vias estavam fechadas; que alguns veículos da ré possuíam ‘sem parar’ e outros não; que não se recorda se a via ‘sem parar’ estava aberto, mas tinham veículos passando; que acredita que o caminhão

que conduzia tinha “sem parar”, mas que estava sem dinheiro no TAG; que não há área de fuga, além de espaço destinado para parado de veículos grandes; que acredita que a velocidade era de 40/50 km/h quando bateu; que veículo estava em 75km/h quando começou a parar o mesmo; que começou a desligar o veículo para reduzir a velocidade; que era necessário 3 a 4 km para reduzir a velocidade de 75km/h para 30/40 km/h; que havia reclamado do caminhão há 5/10 dias antes do acidente; que ao final da safra os caminhões estão no limite; que se deslocou para cidade para buscar materiais na Kasa Fort; que os materiais foram carregados por volta do meio dia; que acredita que retornou para a empresa por volta das 13h30min/14h; que o caminhão estava carregado com pouco material; que após sair do local do acidente, o depoente foi para a empresa e falou direito com a Sra. Fabiana, filha do proprietário; que Pablo e Valdecir chegaram no local do acidente; que após o acidente o caminhão passou por conserto dos freios, para choque e para lamas; que jogou o caminhão na ‘defensa’, mas o mesmo não seguiu o caminhão que subiu no veículo da frente.” (ID 1b42405 – Págs. 2/3).

Ressalto que não era ônus do autor provar que o caminhão tinha problemas no freio, como busca convencer a ré. Por outro lado, era encargo da demandada provar a culpa do obreiro, elemento subjetivo que não emerge de seu depoimento, do qual conclui-se que o empregado buscou minimizar os danos, quando tentou diminuir a velocidade, pisando na embreagem e jogando o veículo na proteção do pedágio.

E tampouco mediante prova testemunhal logrou a demandada demonstrar suas alegações, pois dos depoimentos prestados não há elemento que evidencie culpa ou dolo do autor pelo acidente. A rigor, nenhuma testemunha presenciou o acidente.

No entanto, importa ressaltar que, das testemunhas ouvidas, reputo que o Sr. José Antônio prestou informações mais fidedignas sobre as condições do veículo, pois trabalhou como motorista, assim como o autor, o que traz maior crédito para seus esclarecimentos sobre os caminhões e as manutenções. Ressai de suas declarações que era comum os caminhões da reclamada apresentarem defeito, mormente de freios, o que corrobora a tese obreira sobre ausência de justa causa. Transcrevo:

“(…) que não havia manutenção preventiva, e só havia manutenção quando o caminhão parava de funcionar; que durante a safra havia 3 turnos de trabalho, mas que sempre quando chamados compareciam; que todos os caminhões da reclamada possuíam, além de outros, defeito nos freios pela falta de manutenção; que comunicavam diariamente sobre os problemas nos caminhões ao responsável da frota de apelido ‘Goiano’ e ao Sr. Jean; (...) que até o veículo não parar, a ordem era continuar o serviço; (...)” (ID 1b42405 – Pág. 4).

Diante do exposto, conclui-se que, embora o ônus da prova não fosse do autor, os elementos dos autos apontam para a veracidade de sua narrativa sobre o acidente, em especial sobre o possível problema nos freios do veículo.

Já a demandada não logrou demonstrar conduta culposa ou dolosa do autor apta a provocar o acidente. E como bem mencionou o juiz singular, a ausência de socorro por parte do empregado não é causa de ruptura do contrato de trabalho por justa causa.

Sobre a atribuição do ônus da prova ao empregador, em casos semelhantes ao dos autos, trago o seguinte julgado:

“(…) JUSTA CAUSA. MOTORISTA. ACIDENTE DE TRÂNSITO. COLISÃO TRASEIRA. DESÍDIA. PRESUNÇÃO DE CULPA. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA APLICAÇÃO DA MEDIDA. ÔNUS DA PROVA. A resolução contratual é a hipótese de extinção do vínculo de emprego em que um dos contratantes, em virtude do cometimento de falta grave pela parte adversa, decide por fim ao contrato de trabalho. No que tange, especificamente, à resolução por falta grave do empregado, o artigo 482 da CLT elenca os tipos de infrações por ele cometidas que poderão dar ensejo a tal modalidade de extinção contratual. Em sua alínea “e”, o dispositivo mencionado dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a desídia no desempenho das respectivas funções.

A figura aqui tipificada é caracterizada pela negligência reiterada e habitual do empregado no desempenho das suas funções. Outrossim, é cediço que para efetivação do exercício disciplinar do empregador e consequente aplicação da justa causa no contrato de trabalho, além da tipicidade da conduta (requisito objetivo), deverão ser levados em conta alguns outros requisitos (de ordem subjetiva ou circunstancial) para aferição da validade da penalidade imposta, estando entre eles: o dolo ou culpa do empregado; o nexo existente entre a falta e a penalidade, a adequação e proporcionalidade desta última, graduação da pena em determinados casos, bem como a ausência de perdão tácito ou expresso do empregador. Logo, não basta a tipicidade da conduta para que o exercício do poder disciplinar do empregador seja considerado regular e responsável. Deverão ser atendidas outras condições, a exemplo das demais aqui apresentadas, sempre com o cuidado e observância das peculiaridades impostas caso a caso. Na hipótese, o TRT reconheceu que não ficou comprovado o dolo ou a culpa do autor pelo acidente causado. Registrou, para tanto, que “ não há prova de que ele fosse o culpado pelo acidente ocorrido, ônus que competia à reclamada, conforme mencionado acima. O autor alegou que o acidente ocorreu em razão de falha no sistema de freios, que o impediu de parar o ônibus antes da colisão com o veículo que estava à sua frente “.

Para o reconhecimento da justa causa, penalidade máxima aplicada ao empregado, deve estar robustamente provada nos autos a ocorrência da conduta grave que se amolde aos tipos prescritos na norma celetista, ônus que incumbe à quem alega, nos termos do artigo 818 da CLT, no caso, a reclamada, que dele não se desvencilhou.

Acrescente-se, ainda, que em consequência do princípio protetivo que permeia as relações de emprego, se torna inviável a aplicação da presunção extraída dos artigos 28 e 29, II, do CTB – utilizada para fins de apuração de infração administrativa – em prejuízo do empregado. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (RR-107800-35.2007.5.01.0246, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 10/06/2016).

Desse modo, entendo que a sentença valorou corretamente as provas dos autos, motivo pelo qual mantenho a reversão da justa causa, com a condenação da reclamada às obrigações decorrentes.

E como não há provas de que o acidente tenha sido causado por ato doloso ou culposo do reclamante, somado ao fato de que os riscos da atividade econômica são suportados exclusivamente pela empregadora, igualmente nada a reparar na decisão que rejeitou o pedido formulado em sede de reconvenção.

Nego provimento ao recurso da ré.

Conclusão do recurso

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário da ré, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, nego provimento ao apelo, nos termos da fundamentação.

Acórdão

Isso posto: A Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, durante a 5ª Sessão Ordinária de Julgamento, realizada virtual e telepresencialmente entre as 09h00 do dia 23/02/2022 e as 09h00 do dia 24/02/2022, , por unanimidade, decidiu conhecer do recurso ordinário da ré, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, negar provimento ao apelo, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelo Juiz Convocado José Hortêncio e pela Desembargadora Beatriz Theodoro.

Obs.: Ausente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Nicanor Fávero Filho, em gozo de férias regulamentares. O Excelentíssimo Senhor Desembargador João Carlos Ribeiro de Souza presidiu a sessão.

Plenário virtual, quinta-feira, 24 de fevereiro de 2022.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei nº 11.419/2006)

João Carlos Ribeiro de Souza

Desembargador do Trabalho

Relator

AÇÃO

321 – Conflito negativo de competência

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. CONEXÃO. PREVENÇÃO. A teor do art. 55 do CPC, a reunião de ações propostas perante Juízos distintos objetiva o julgamento conjunto para evitar a possibilidade de decisões conflitantes. Já o art. 59 do mesmo diploma legal estabelece que “o registro ou a distribuição da petição inicial torna prevento o juízo”. *In casu*, versam ambas as ações sobre a modalidade de rescisão do contrato de trabalho entre as partes, de modo que o processamento e julgamento conjunto dos feitos é medida salutar, a fim de se evitar decisões conflitantes. (TRT 3ª R – 1ª Seção de Dissídios Individuais – Rel. Paulo Maurício R. Pires – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0011557-43.2021.5.03.0000)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

320 – Legitimidade: sindicato

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATUAÇÃO DO SINDICATO COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE ATIVA. De acordo com o art. 81, parágrafo único, III, da Lei nº 8.078/90, os direitos pleiteados caracterizam-se como individual homogêneo, diante de sua nítida origem comum, que afeta vários indivíduos da categoria, circunstância que valida a utilização da ação de natureza coletiva, legitima a atuação do sindicato, nos termos do art. 8º, III, da CF, e, por consequência, torna desnecessário o ajuizamento de diversas reclamações trabalhistas individuais. A homogeneidade de que trata o art. 81, III, do CDC, diz respeito à origem do direito, e não à forma de apuração, sendo irrelevante que atinja de modo diverso a esfera individual de cada trabalhador. (TRT 12ª R – 3ª Câmara – Rel. Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000097-53.2021.5.12.0018)

ACIDENTE DE TRABALHO

319 – Culpa da vítima

ACIDENTE DE TRABALHO. ATO INSEGURO DA VÍTIMA. O reclamante não tinha ordem, autorização ou incumbência para “desembuchar” a máquina misturador. Se o fez, ciente do risco, descumpriu as ordens do réu dando causa ao acidente, o que caracteriza indiscutível ato inseguro da vítima. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. Marcus Aurelio Lopes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001073-38.2020.5.09.0872)

318 – Dano moral: indenização

INDENIZAÇÃO POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS ENSEJADORES DO DEVER DE INDENIZAR. Para o deferimento de indenizações por danos decorrentes de acidente de trabalho devem estar presentes todos os elementos ensejadores do dever de reparação, quais sejam, o dano sofrido, o nexo de causalidade e a culpa do agente causador do dano. Restando presentes tais elementos, impõe-se o deferimento do pleito indenizatório. (TRT 18ª R – 3ª T – Rel. Cesar Silveira – DJ 16.02.2022 – Processo nº 0011611-8.2019.5.18.0082)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

317 – Agentes biológicos

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. Demonstrada a exposição habitual do empregado a agentes biológicos no exercício das suas atividades laborais, faz jus à percepção do adicional de insalubridade em grau máximo, à luz do Anexo nº 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE. (TRT 19ª R – 2ª T – Rel. Eliane Arôxa – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000293-04.2020.5.19.0005)

316 – Base de cálculo

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Independente da discussão surgida a partir da interpretação do art. 192 da CLT,

que prevê a incidência do adicional de insalubridade sobre o salário mínimo, e do que o Supremo Tribunal Federal adotou de entendimento em contrário, ao enfrentar a questão de tal base de cálculo, resultando disso a Súmula Vinculante nº 4, o fato de a demanda envolver o argumento central de que desde a contratação a empregada recebeu da empregadora o adicional, apenas pago irregularmente no tocante ao percentual adotado, calculado sobre o salário básico da categoria, com base em normas internas da empresa, não merece qualquer alteração a decisão de origem que assim condenou a Recorrente. Recurso não provido. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel. Edmilson Alves da Silva – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000971-83.2019.5.06.0015)

315 – Frio

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. PAGAMENTO DEVIDO. O art. 195 da CLT dispõe que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, ocorrerão por meio de perícia realizada por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho registrados no referido Órgão. No caso, o laudo pericial foi esclarecedor e conclusivo quanto à ocorrência de exposição contínua da empregada ao agente insalubre frio, nocivos à sua saúde, sem o uso dos competentes EPIs. Assim, impõe-se manter a sentença que condenou a ré ao pagamento do adicional de insalubridade. Recurso patronal desprovido, no particular. (TRT 23ª R – 1ª T – Rel. Adenir Alves da Silva Carruesco – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000873-04.2020.5.23.0076)

314 – Intervalo recuperação térmica

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. É devido o adicional de insalubridade quando não concedido o intervalo para recuperação térmica, previsto no art. 253 da CLT, ainda que fornecidos os equipamentos de proteção individual e fiscalizado o uso (Súmula 29, deste Tribunal). (TRT 18ª R – OJC de Análise de Recurso – Rel. Cesar Silveira – DJ 16.02.2022 – Processo nº 0010852-47.2020.5.18.0102)

313 – Laudo pericial

“RETIFICAÇÃO DE PPP. LAUDO PERICIAL OPINATIVO E CONCLUSIVO. AUSÊNCIA DE EXPOSIÇÃO A SUBSTÂNCIAS HIDROCARBONETAS E A RUÍDO ACIMA DE 85 DB. EFICÁCIA DOS EPI’S PARA ELIDIR O RUÍDO NOCIVO. Diante de laudo pericial comprovando que os EPI’s fornecidos pela reclamada forem suficientes para elidir o ruído acima do limite de tolerância, bem como não restando comprovada a exposição obreira a substâncias à base de hidrocarbonetos, não há elementos probatórios diversos a infirmar a conclusão do laudo pericial do Juízo. Sentença que se mantém. Recurso obreiro improvido.” (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Jorge Antonio Andrade Cardoso – DEJT 25.02.2022 – Processo nº 0000219-71.2021.5.20.0009)

•••

312

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LAUDO PERICIAL. PREVALÊNCIA DA PROVA TÉCNICA. O Juiz não está adstrito às conclusões do laudo pericial, podendo afastá-las, desde que existam outros elementos que modifiquem sua convicção. Inexistindo qualquer prova capaz de macular o trabalho técnico, prevalece a conclusão consignada pelo Perito no laudo. (TRT 12ª R – 3ª Câmara – Rel. Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0001558-25.2019.5.12.0020)

•••

311

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PREVALÊNCIA DA PROVA TÉCNICA. Em que pese o julgador não esteja adstrito à conclusão do laudo pericial para formar o seu convencimento, tratando-se de matéria que exija prova técnica específica, a sua não utilização somente se justifica diante da apresentação de elementos contundentes em sentido contrário. Se o laudo técnico produzido pelo auxiliar do Juízo não restou desconstituído de forma cabal por outros meios de prova, deve prevalecer, portanto, a sua conclusão na ausência de elementos suficientes para infirmá-lo. (TRT 18ª R – 3ª T – Rel. Cesar Silveira – DJ 16.02.2022 – Processo nº 0010517-85.2021.5.18.0104)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

310 – Pagamento espontâneo

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO PELA EMPRESA. CONFIS-
SÃO. LAUDO PERICIAL QUE CONFIRMA A TESE AUTORAL. DEVIDO. Nos autos a empresa confes-
sa o pagamento espontâneo de adicional de periculosidade ao autor a partir de novembro de 2018
e o laudo pericial confirma que o reclamante faz jus ao recebimento do referido adicional. Desta
forma, acertada a sentença que reconheceu o direito do reclamante de receber adicional de pericu-
losidade durante todo o período da relação empregatícia, considerando o período em que não foi
pago pela empresa. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Bento Herculano Duarte Neto – DJ 25.02.2022 – Processo
nº 0000236-68.2021.5.21.0013)

ADICIONAL NOTURNO

309 – Hora reduzida

RECURSO ORDINÁRIO. HORA NOTURNA REDUZIDA. APLICAÇÃO. Não há qualquer limita-
ção de aplicação da hora reduzida somente para o cálculo de adicional noturno. Contrariamente,
o § 1º do 73 da CLT não deixa dúvida que a regra se aplica a jornada em si, ao considerar que “a
hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos”. Logo, na apuração
das horas extras em jornada noturna deverá ser considerada a hora reduzida. (TRT 19ª – 2ª T – Rel.
Eliane Arôxa – DJ 18.02.2022 – Processo nº 0000820-41.2020.5.19.0009)

AGRAVO DE PETIÇÃO

308 – Cabimento

AGRAVO DE PETIÇÃO. ARGUIÇÃO DE NULIDADE. MATÉRIA PRECLUSA. RECURSO NÃO
CONHECIDO. A nulidade arguida fora objeto de análise pelo juízo de primeiro grau, sendo que o
agravo de petição manejado contra essa decisão não foi conhecido devido a sua intempestividade.
Em razão da preclusão verificada, não merece conhecimento, no particular, novo agravo de petição
que objetiva rediscutir a matéria. (TRT 18ª R – 3ª T – Rel. Cesar Silveira – DJ 16.02.2022 – Processo nº
0010590-60.2021.5.18.0006)

...

307

AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. NÃO CABIMENTO. É incabível agravo
de petição contra decisão interlocutória, que decide questão meramente incidental no proces-
so, consistente na intimação do exequente para indicação de bens passíveis de penhora e, no seu
silêncio, de suspensão do feito por um ano com a finalidade de dar início à contagem do prazo
prescricional. Prescrição intercorrente ainda não determinada pelo juízo *a quo*. (TRT 12ª R – 3ª
Câmara – Rel. Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0001732-
18.2015.5.12.0006)

...

306

AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPERTINÊNCIA COM O OBJETO DA LIDE. Tendo em vista que a pre-
tensão da agravante não guarda relação com o objeto do presente processo, não merece acolhida o
presente agravo de petição. Agravo de petição conhecido e desprovido. (TRT 11ª R – 3ª T – Rel. Jorge
Álvaro Marques Guedes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001721-47.2014.5.11.0007)

305 – Coisa julgada

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. 1. CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. PENSÃO MENSAL.
BASE DE CÁLCULO – A base de cálculo da pensão mensal foi fixada no julgado sobre o salário per-
cebido pelo autor, e não sobre a sua remuneração, como pretende tardiamente o exequente, que
não se insurgiu quanto ao tema no momento processual oportuno, desmerecendo reparos a conta
de liquidação homologada. Agravo de Petição não provido. 2. Cálculos de liquidação. Pensão men-
sal. Atualização pelos reajustes do salário-mínimo ou normas coletivas. Aplicação dos dissídios
salariais da categoria profissional do autor. Equiparação do pensionamento ao salário-mínimo. A
sentença liquidanda, transitada em julgado, não determinou a atualização da pensão mensal pelos

reajustes do salário mínimo ou das normas coletivas, dos dissídios salariais da categoria profissional do exequente, ou a equiparação da pensão mensal ao salário-mínimo, não merecendo reparos a conta de liquidação homologada. Agravo de Petição não provido. (TRT 15ª R – 1ª T – Rel. Rodarte Ribeiro – DJ 10.02.2022 – Processo nº 0002591-06.2013.5.15.0011)

304 – Requisitos

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. EXECUÇÃO. AGRAVO DE PETIÇÃO. ADMISSIBILIDADE – O prazo de 10 dias concedido ao exequente para retificação da conta de liquidação, fixado na decisão da Impugnação à Sentença de Liquidação, não tem o condão de elastecer o prazo para interposição de Agravo de Petição, que é de 8 dias (art. 897, *caput*, da CLT), prazo este peremptório que não comporta dilação pelo Juízo, salvo nas hipóteses do art. 222 CPC, não verificadas no presente caso, sendo intempestivo o apelo da executada, interposto que foi após o octídio legal. Agravo de Petição não conhecido. (TRT 15ª R – 1ª T – Rel. Rodarte Ribeiro – DJ 10.02.2022 – Processo nº 0002591-06.2013.5.15.0011)

BANCÁRIO

303 – Equiparação: financeira

RECURSO ORDINÁRIO DA 2ª RECLAMADA. ENQUADRAMENTO COMO FINANCIÁRIA. Demonstrado nos autos que as atividades da empregada enquadram-se nas funções típicas dos bancários/financeiros, impõe-se reconhecer a equiparação pleiteada nos termos da Súmula 55 do TST. Recurso conhecido e não provido. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Maria José Girão – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000219-26.2020.5.07.0023)

302 – Função de confiança

SINDICATO-AUTOR. FUNÇÃO DE CONFIANÇA BANCÁRIA. ENQUADRAMENTO ERRÔNEO DOS EMPREGADOS SUBSTITUÍDOS COMO OCUPANTES DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA BANCÁRIA. HORAS EXTRAS. DIREITOS INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. EXTINÇÃO DO PROCESSO COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A situação narrada pelo sindicato-autor diz respeito às horas extras decorrentes de suposto enquadramento errôneo dos empregados substituídos como ocupantes de função de confiança bancária, a que se refere o parágrafo 2º do art. 224 da CLT, por desempenharem a função de “ASSIST REL EMP”, alegando e pretendendo o sindicato que seja reconhecido judicialmente que os empregados substituídos processualmente não exercem função de confiança bancária, enquadrando-os no “caput” do art. 224 da CLT, e que sejam deferidas a todos eles as sétimas e oitavas horas laboradas como horas extras. Contudo, diferentemente do que entende o sindicato-autor, a demanda trata de interesses individuais heterogêneos, não sendo possível resolver a questão pela via coletiva e uniforme para todos os empregados substituídos, até porque o exercício (ou não) de função de confiança implica a análise das tarefas efetivamente desempenhadas por cada empregado do banco réu, o que demanda produção probatória individualizada nesse sentido, o que é inviável de ocorrer em uma demanda de caráter coletivo (substituição processual de inúmeros empregados substituídos). Processo que se extingue com resolução do mérito, nos termos do art. 487, I, do CPC/2015 c/c art. 769 da CLT. (TRT 9ª R – 1ª T – Rel. Edmilson Antonio de Lima – DJ – 25/02/2022 – Processo nº 0000985-53.2018.5.09.0004)

CÁLCULOS

301 – Atualização: indexador

AGRAVO DE PETIÇÃO. ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. INDEXADOR. Aplicação das regras fixadas nas decisões proferidas nos autos das ADCs nºs 58 e 59 MC/DF pelo Supremo Tribunal Federal, em face a decisão vinculante das mesmas. Agravo de petição interposto pelo exequente a que se dá provimento parcial. (TRT 4ª R – Seção Especializada em Execução – Rel. João Alfredo Borges Antunes de Miranda – DJ 12.02.2022 – Processo nº 0020045-52.2016.5.04.0026)

300 – Impugnação

IMPUGNAÇÃO AOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. PRECLUSÃO. Concedido prazo para as partes se manifestarem sobre os cálculos, sob pena de preclusão, a ausência da impugnação acer-

ca de determinado tema, enseja a aplicação da pena prevista no § 2º do art. 879 da CLT, já que as impugnações aos cálculos devem ser suscitadas na primeira oportunidade para tanto. (TRT 17ª R – 2ª T – Rel. Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain – DJ 18.02.2022 – Processo nº 0000090-87.2020.5.17.0008)

CONTRATO DE TRABALHO

299 – Interrupção

CONTRATO DE TRABALHO. INTERRUPÇÃO. NULIDADE DA DISPENSA. A interrupção do contrato de trabalho se dá quando, a despeito da ausência de labor, o reclamante continua a receber as verbas trabalhistas. Verificado que o contrato de trabalho do reclamante estava interrompido quando da dispensa sem justa causa, impõe-se declarar inválida a rescisão, haja vista a natural impossibilidade de rompimento do liame empregatício. Recurso ordinário conhecido e provido em parte. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Grijalbo Fernandes Coutinho – DJ 26.02.2022 – Processo nº 0000491-51.2020.5.10.0018)

CORREÇÃO MONETÁRIA

298 – Danos morais e materiais

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. PENSÃO MENSAL. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Na correção monetária do crédito trabalhista atinente aos danos morais e materiais deferidos deve ser aplicada a nova decisão do STF (IPCA-E mais juros de mora da data do evento (data do vencimento de cada salário) até a citação da parte Ré na ação, sendo que, a partir de então somente a taxa SELIC. Índices a serem aplicados até que sobrevenha lei específica no curso deste processo e não haja trânsito em julgado a respeito da matéria. (TRT 5ª R – 3ª T – Rel. Lea Reis Nunes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000055-24.2015.5.05.0401)

297 – Juros de mora

RECURSO DO RECLAMANTE. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. DESPESAS DO SALDO NEGATIVO. Não comprovadas as despesas que o Autor alega ter tido com o saldo negativo bancário, impõe-se a improcedência da sua pretensão, nos termos do art. 818, I, da CLT. Recurso desprovido. (TRT 10ª R – 2ª T – Rel. João Luis Rocha Sampaio – DJ 26/02/2022 – Processo nº 0000457-98.2019.5.10.0022)

DANO MORAL

296 – Anotação da CTPS

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. IMPOSSIBILIDADE DE PERCEPÇÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS, INCLUSIVE A APOSENTADORIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. Quanto à indenização por dano moral pela ausência de anotação do contrato de trabalho na CTPS, a posição deste Relator é no sentido de que a aludida ausência de anotação, por si só, não induz a prejuízo moral ou material, a ser indenizado pelo empregador, carecendo de comprovação do efetivo e intenso sofrimento psíquico experimentado pelo obreiro. Nesse norte, não seria qualquer dissabor a implicar a imposição de indenização compensatória por sofrimento injustamente causado a outrem. Contudo, na situação retratada nos presentes autos, restou comprovado que o reclamado impôs à reclamante um contrato de trabalho clandestino, por extenso período de mais de 38 anos, impossibilitando a trabalhadora da percepção de benefícios previdenciários, inclusive a aposentadoria, além do imediato recebimento das verbas rescisórias, bem como do saque das parcelas do FGTS. Assim, têm-se por demonstrados a conduta ilícita e o nexo causal. Ademais, a natureza alimentar da verba salarial é motivo bastante para configurar o dano psicológico ou dano moral, que é inerente à própria coisa (“in re ipsa”), dispensando-se, assim, a demonstração do sofrimento psíquico por parte da obreira. Diante desse quadro, merece provimento o recurso ordinário para condenar o reclamado a pagar à reclamante indenização por danos morais no importe de R\$ 16.937,43 (dezesesseis mil, novecentos e trinta e sete reais e quarenta e três centavos), nos limites do pedido inicial. (TRT 22ª R – 2ª T – Rel. Manoel Edilson Cardoso – DJ 15.02.2022 – Processo nº 00000059-10.2021.5.22.0003)

295 – Assédio moral

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A prova dos autos evidenciou que havia, de fato, um tratamento de ostensiva censura da parte do superior do autor, para com este, em situações diversas e razões igualmente distintas, mas sempre no sentido de constranger o reclamante em sua ação laboral. Note-se que, até mesmo a cobrança de metas, que, no dizer do recorrente, é fato inerente à atividade bancária e inserida no poder diretivo patronal, era exercida não de forma amistosa, mas claramente irônica. A cobrança de metas sob o crivo da ironia traduz-se em forma de comunicação violenta, não empática, e deve ser frontalmente combatida no âmbito das relações de trabalho, sendo inadmissível qualquer situação que reflita este tipo de comportamento agressivo. Diante desse quadro, resulta caracterizado o ato ilícito do empregador e o dever de indenizar, à luz dos arts. 186 e 935, III, do CC. Recurso a que se nega provimento. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Paulo Maia Filho – DJ 22.02.2022 – Processo nº 0000836-25.2019.5.13.0032)

294 – Ato lesivo à honra

“RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. IMPROBIDADE NÃO PROVADA. ATO LESIVO À HONRA. CABIMENTO. Presentes, nos autos, elementos de prova que confirmam, de forma inequívoca, a existência da prática, pela reclamada, de ato lesivo à honra da reclamante, ao lhe imputar ilícito ato de improbidade, violando efetivamente o direito da personalidade da parte demandante, deve ser mantida a sentença de primeiro grau que deferiu o pedido de indenização por danos morais.” (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Jorge Antônio Andrade Cardoso – DEJT 25.02.2022 – Processo nº 0000402-57.2021.5.20.0004)

293 – Caracterização

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Ausentes os elementos necessários à responsabilização civil do empregador, mostra-se correta a sentença que indeferiu o pleito de indenização por danos morais, razão pela qual nega-se provimento ao apelo. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Maria José Girão – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000219-26.2020.5.07.0023)

292 – Coação

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A conduta da reclamada, de coagir a reclamante a assinar pedido de demissão, nada obstante doente, em completo afastamento do que a legislação orienta, é capaz de causar dor, sofrimento, angústia a ponto de violar a dignidade do trabalhador, portanto, obrigando o ofensor a indenizar o ofendido. Defere-se, assim, o pedido de indenização por dano moral, pelo que fixo o valor da indenização em R\$ 5.000,00, que reputo razoável para compensar o sofrimento/dor da reclamante, de sair do emprego da forma como saiu, bem como para desestimular a reclamada de repetir a conduta. Fundamentação Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da MM. 6ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente e recorrido, as acima identificadas. O MM. Juízo de origem decidiu, consoante sentença de ID nº 8da86e6, julgar parcialmente procedente a ação trabalhista para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes no período de 01/02/2020 a 01/01/2021, declarar a inexistência de relação de emprego anterior a data registrada na CTPS, bem como julgar improcedente o pleito de declaração de nulidade do pedido de demissão, condenando a reclamada unicamente na obrigação de pagar à reclamante a diferença de saldo de salário e férias + 1/3, decorrentes da diferença entre o salário mínimo vigente na ocasião da dispensa e o salário base utilizado, condenando a reclamada ao pagamento de horas extras e reflexos. Inconformada, a reclamante interpõe recurso ordinário, consoante razões de ID nº 5d4150a, pretendendo a reforma quanto a data do vínculo empregatício e retificação na CTPS, a nulidade do pedido de demissão, indenização por dano moral, a exclusão de sua condenação no pagamento de honorários sucumbenciais e a majoração dos honorários sucumbenciais atribuídos a reclamada. A reclamada apresentou contraminuta, consoante razões de ID nº 9b6f37b. Não observada nenhuma das hipóteses do art. 103 do Regimento Interno deste Tribunal, os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, para manifestação. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Marcus Augusto Losada Maia – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000157-73.2021.5.08.0006)

291 – Quantum indenizatório

DANO MORAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM. ADEQUAÇÃO. Considerando-se os critérios fixados no art. 223-G, § 1º, da CLT, notadamente “a extensão e a duração dos efeitos da ofensa”, entende-se

que a hipótese presente trata de ofensa de natureza média, razão pela qual se mostra justa e razoável a indenização de cinco vezes o último salário contratual do ofendido, reduzindo a tal montante o valor da condenação. Provido no aspecto. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Paulo Maia Filho – DJ 22.02.2022 – Processo nº 0000836-25.2019.5.13.0032)

...

290

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A sentença, confirmada pelo Tribunal de origem por seus próprios fundamentos, deferiu à reclamante indenização por danos morais no importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Consta da decisão recorrida que a reclamante sofreu humilhações durante conversa, por telefone, com o seu supervisor, ao ser questionada sua integridade como profissional, bem como em razão de tratamento inadequado e pejorativo decorrente de preconceito de gênero, caracterizando-se o dano moral. Tais premissas fáticas revelam-se insuscetíveis de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Por outro lado, ressalta-se que esta Corte Superior tem revisado os valores arbitrados a título de compensação por danos morais apenas em caráter excepcional, como em hipóteses de valores irrisórios ou exorbitantes, únicas a autorizarem a violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos. Diante do exposto, incólume o art. 5º, V e X, da CF. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 2ª T – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 25.02.2022 – Processo nº AIRR-10560-74.2017.5.03.0073)

...

289

RECURSO DO RECLAMADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A possibilidade de reparação do dano moral é assegurada pelo ordenamento jurídico vigente por meio de normas de estatuta constitucional e outras de natureza infraconstitucional. As primeiras estão explícitas nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, ambas garantindo direito à indenização por dano moral. Os arts. 186 e 927 do atual Código Civil, seguindo a mesma linha, instituem a obrigação de reparação por atos ilícitos. Portanto, se verificada a ofensa à dignidade do trabalhador, consubstanciada pelo ato ilícito do empregador, é devida a correspondente reparação. Tal realidade foi comprovada nos autos, sendo devida a correspondente indenização. Recurso desprovido. (TRT 10ª R – 2ª T – Rel. João Luis Rocha Sampaio – DJ 26/02/2022 – Processo nº 0000457-98.2019.5.10.0022)

DANO MORAL COLETIVO

288 – *Quantum indenizatório*

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO E FIXAÇÃO DO RESPECTIVO VALOR. CRITÉRIOS COMUMENTE OBSERVADOS. A dosimetria do quantum indenizatório em caso de dano moral coletivo não obedece critério absoluto, sendo o mais comum, em regra, o arbitramento no qual o julgador deve operar atendo-se a vários fatores, entre eles, a gravidade da conduta e sua repercussão negativa no plano social, a situação econômica do lesante, de forma a arbitrar valor que possa atender ao caráter pedagógico-preventivo da reparação, outorgando uma justa compensação à lesão moral sofrida pela coletividade. Dessa feita, utilizando-se de tais critérios, bem assim as peculiaridades do caso concreto, o valor deve ser fixado em quantia razoável, adequada e proporcional ao dano aqui verificado. Recurso do réu a que dou provimento parcial. (TRT 23ª R – 1ª T – Rel. Eliney Bezerra Veloso – DJ 26.02.2022 – Processo nº 0000846-86.2017.5.23.0056)

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

287 – *Cabimento*

AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. DIRECIONAMENTO DOS ATOS EXECUTÓRIOS CONTRA OS SÓCIOS. Os arts. 855-A da CLT e 28, § 5º, do CDC c/c o art. 50 do CC, todos aplicáveis ao processo trabalhista, não excepcionam o fenômeno da desconsideração da personalidade jurídica em relação a qualquer tipo de sociedade. Assim, se a personalidade jurídica da devedora principal constituir obstáculo ao cumprimento das obrigações devidas por ela, a desconsideração será possível e deve ser ordenada, à luz dos mencionados dispositivos. Não se constatando a existência de bens livres e desembaraçados desta que possam garan-

tir a execução, por força da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, faz-se imperiosa a via da busca de bens particulares dos sócios, visando ao cumprimento dos direitos trabalhistas reconhecidos na coisa julgada. Agravo não provido. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel. Edmilson Alves da Silva – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000252-08.2017.5.06.0004)

...

286

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA – Mesmo que não tenha participado expressamente da relação processual, o sócio será sempre parte integrante do processo, podendo vir a responder, na execução, pelos créditos trabalhistas, se constatada fraude ou ausência de patrimônio da empresa executada suficiente para suportá-los. (TRT 1ª R – 6ª T – Rel. Cesar Marques Carvalho – DJ 01.02.2022 – Processo nº 0101448-88.2016.5.01.0038)

...

285

EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. ORDEM DOS ATOS EXECUTÓRIOS. A responsabilidade patrimonial do devedor subsidiário na execução precede a dos sócios do devedor principal, salvo manifestação do credor em sentido contrário. A desconsideração da personalidade jurídica do devedor principal se faz em caráter excepcional, sendo possível após frustradas as medidas executórias contra os devedores expressos no título executivo. (TRT 17ª R – 2ª T – Rel. Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain – DJ 18.02.2022 – Processo nº 0001121-08.2019.5.17.0161)

284 – Massa falida

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. MASSA FALIDA. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica (art. 896-A da CLT). Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do reclamante, o valor fixado no art. 852-A da CLT (40 salários mínimos). No presente caso, considerando que o único tema devolvido no recurso de revista consiste na “desconsideração da personalidade jurídica”, em razão do qual o recorrente pretende a responsabilização integral dos sócios pela condenação, e que o valor atualizado do crédito na execução corresponde a R\$ 41.975,33 (quarenta e um mil, novecentos e setenta e cinco reais e trinta e três centavos), tem-se a demanda ostenta transcendência econômica, porquanto ultrapassado o montante de 40 salários mínimos, a teor do 852-A da CLT. No mérito, verifica-se que o TRT adotou o entendimento de que, uma vez liquidado o quantum *debeat* e deflagrado o processo falimentar em face da empresa reclamada na Justiça Comum, não há como acolher o pedido de desconsideração da personalidade jurídica nesta Justiça Especializada, a fim de alcançar o patrimônio dos sócios, em virtude da competência prevaletente do juízo universal da falência. No entanto, a jurisprudência do TST tem se consolidado no sentido de que o redirecionamento da execução contra os sócios da empresa falida não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho para dar prosseguimento aos atos executórios em face do patrimônio dos sócios da pessoa jurídica. Precedentes. Agravo interno provido. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Acórdão regional publicado após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Execução. Competência da Justiça do Trabalho. Desconsideração da personalidade jurídica. Massa falida. Ante a provável violação do art. 5º, XXXV e LV, da Constituição Federal, há que se prover o agravo de instrumento para melhor examinar das razões consignadas no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. Recurso de revista. Acórdão regional publicado após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Execução. Competência da Justiça do Trabalho. Desconsideração da personalidade jurídica. Massa falida. (violação aos arts. 5º, XXXV, LV, LXXVIII, 109, I, e 114, *caput*, da CF/88 e de divergência jurisprudencial) O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica (art. 896-A da CLT). No presente caso, considerando que o único tema devolvido no recurso de revista consiste na “desconsideração da personalidade jurídica”, em razão do qual o recorrente pretende a responsabilização integral dos sócios pela condenação, e que o valor atualizado do crédito na exe-

cução corresponde a R\$ 41.975,33 (quarenta e um mil, novecentos e setenta e cinco reais e trinta e três centavos), tem-se a demanda ostenta transcendência econômica, porquanto ultrapassado o montante de 40 salários mínimos, a teor do 852-A da CLT. No mérito, verifica-se que o TRT adotou o entendimento de que, uma vez liquidado o quantum *debeatur* e deflagrado o processo falimentar em face da empresa reclamada na Justiça Comum, não há como acolher o pedido de desconconsideração da personalidade jurídica nesta Justiça Especializada, a fim de alcançar o patrimônio dos sócios, em virtude da competência prevalecente do juízo universal da falência. No entanto, a jurisprudência do TST tem se consolidado no sentido de que o redirecionamento da execução contra os sócios da empresa falida não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho para dar prosseguimento aos atos executórios em face do patrimônio dos sócios da pessoa jurídica. Isso porque os bens pessoais dos sócios não se confundem com o patrimônio da empresa, este integrante da massa falida e arrecadado pelo juízo da falência. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido “ (TST – 7ª T – Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva – DEJT 25.02.2022 – Processo RR-550-76.2014.5.02.0081)

283 – Prova

AGRAVO DE PETIÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DE PERSONALIDADE JURÍDICA. AUSÊNCIA DE LASTRO PROBATÓRIO SUBSTANCIAL. Sem um fundamento mais substancial, não há como se autorizar a instauração de incidente de desconconsideração inversa da personalidade jurídica, sob pena de impor a terceiro aparentemente sem qualquer relação com os Executados um gravame desproporcional. Agravo desprovido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Marlene Alves de Oliveira – DJ 24.02.2022 – Processo nº 0000024-24.2011.5.14.0003)

DOENÇA OCUPACIONAL

282 – Dano moral

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. INEXISTÊNCIA. Não comprovado o nexo causal ou causal entre as enfermidades apresentadas pelo reclamante e as atividades realizadas na reclamada, ônus que lhe incumbia, nos termos do art. 818 da CLT, não faz jus o trabalhador às indenizações postuladas, pois afastadas as hipóteses de responsabilidade civil. (TRT 4ª R – 7ª T – Rel. Emilio PapaleoZin – DJ 23.02.2022 – Processo nº 0021384-41.2019.5.04.0511)

DOMÉSTICA

281 – Caracterização

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR DOMÉSTICO. A anotação feita na CTPS, ainda que no campo das anotações gerais, traz presunção relativa de veracidade, o que é suficiente para reconhecer, à falta de qualquer indício em sentido contrário, que a reclamante tenha começado a trabalhar antes do registro do contrato na CTPS. Ademais, a reclamada, em depoimento, declarou que a reclamante, antes do registro na CTPS, teria trabalhado na condição de diarista, prova que competia à reclamada produzir, ônus do qual não se desincumbiu. A única testemunha inquirida no processo, arrolada pela reclamada, em nada pode contribuir, até porque pouco sabia da prestação do trabalho da reclamante, nada obstante tenha tentado desqualificar a tese da peça de ingresso, o que não conseguiu. Assim, reconhece-se ter a reclamante começado a trabalhar em 5/1/2018, em consequência, dar provimento ao seu apelo ordinário para determinar a retificação na CTPS, pela reclamada e no prazo de 5 dias, a contar do trânsito em julgado da decisão, sob pena, caso seja descumprida a obrigação, de pagar multa de R\$ 100,00 por dia de atraso, limitada até o valor de 1 salário mínimo. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Marcus Augusto Losada Maia – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000157-73.2021.5.08.0006)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

280 – Cabimento

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE. NÃO CONHECIMENTO. Da análise dos autos, verifica-se que as razões de recurso apresentadas pela embargante em nada

guardam relação com o teor do acórdão impugnado. Assim sendo, impõe-se o não conhecimento do recurso, por nítida ausência de dialeticidade. Inteligência da Súmula nº 422 do C. TST. Embargos de declaração não conhecidos. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Maria José Girão – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000108-93.2021.5.07.0027)

...

279

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. INEVIDÊNCIA DAS HIPÓTESES, QUE ENSEJAM A OPOSIÇÃO DOS DECLARATÓRIOS. IMPROVIMENTO. Os embargos de declaração têm por objeto a correção de um vício contido na decisão (omissão, obscuridade, contradição, erro material ou manifesto equívoco na análise dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal). No caso concreto, não se vislumbra a ocorrência das omissões e contradições apontadas, pelo que o improvimento dos embargos declaratórios é providência que se impõe. (TRT 14ª R – 2ª T – Rel. Carlos Augusto Gomes Lobo – DJ 20.05.2022 – Processo nº 0000106-07.2020.5.14.0402)

278 – Efeito modificativo

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. Embargos declaratórios para sanar a omissão apontada, com efeito modificativo ao julgado. (TRT 4ª R – Seção Especializada em Execução – Rel. João Alfredo Borges Antunes de Miranda – DJ 12.02.2022 – Processo nº 0020429-69.2016.5.04.0008)

EMPREGADO DOMÉSTICO

277 – Morte do empregador

EMPREGADO DOMÉSTICO. MORTE DO EMPREGADOR. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM FAVOR DO ESPÓLIO. DESPEDIDA IMOTIVADA. AVISO PRÉVIO E MULTA DE 40% DO FGTS. PARCELAS DEVIDAS. Entende-se que o falecimento do empregador doméstico provoca a extinção involuntária da relação de emprego, já que torna impossível a continuidade da prestação dos serviços. Se a extinção do vínculo empregatício decorre de ato involuntário do empregador, por consequência, não há que ser considerada como demissão sem justa causa, não sendo devido, portanto, o pagamento do aviso prévio e multa de 40% do FGTS. Todavia, a continuidade da prestação de serviço poderá se dar em favor do espólio, sendo este o caso dos autos, uma vez que o Sr. Francisco Mendes Nogueira faleceu em 14.09.2020 e a obreira continuou trabalhando para o espólio até 16.11.2020. Destarte, considerando que o contrato de trabalho não se encerrou com a morte do empregador, uma vez que houve continuidade da prestação de serviços em favor do espólio, restam devidos à reclamante o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS, ante a rescisão imotivada do pacto laboral. (TRT 22ª R – 2ª T – Rel. Manoel Edilson Cardoso – DJ 15.02.2022 – Processo nº 00000059-10.2021.5.22.0003)

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE

276 – Recurso cabível

NÃO CONHECIMENTO DO AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO QUE NÃO ACOLHE A EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. IRRECORRIBILIDADE. A decisão que não acolhe a exceção de pré-executividade tem natureza meramente interlocutória, não sendo recorrível de imediato. Aplicação da Súmula nº 214 do TST e da OJ nº 12 desta Seção Especializada em Execução. (TRT 4ª R – Seção Especializada em Execução – Rel. Cleusa Regina Halfen – DJ 12.02.2022 – Processo nº 0021466-97.2014.5.04.0333)

...

275

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. Conforme entendimento consubstanciado na Súmula Regional nº 34, “o ato jurisdicional que rejeita exceção de pré-executividade tem natureza interlocutória, razão pela qual, consoante o art. 893, 1º, da CLT, somente poderá ser impugnado em recurso da decisão definitiva”. (TRT 1ª R – 6ª T – Rel. Cesar Marques Carvalho – DJ 01.02.2022 – Processo nº 0100203-22.2020.5.01.0452)

EXECUÇÃO

274 – Excesso

EXECUÇÃO. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. EXCESSO DE EXECUÇÃO. PRETENSÃO DE DEDUÇÃO DE PARCELA SOB A ALEGAÇÃO DE PAGAMENTO EM ÉPOCA PRÓPRIA. IMPOSSIBILIDADE. TESE RECURSAL QUE CONTRARIA O TÍTULO EXECUTIVO. A r. sentença acolheu o pleito do autor nos seguintes termos: “à míngua de impugnação específica quanto ao período compreendido entre 26.04.2012 a 31.05.2012, concluo que o reclamante era comissionista misto, haja vista que nos holerites juntados pela reclamada constam as rubricas “salário base” e “comissão”, e tem razão ao postular que lhe sejam pagos todos salários fixos indevidamente subtraídos.” O v. acórdão proferido em sede de recurso ordinário, assim decidiu quanto à questão: “A origem, bem analisando o caso entendeu que após julho/2012 o reclamante passou a ser comissionista puro, apenas com a garantia de recebimento do piso normativo. Para o período anterior, havendo nos holerites pagamento de salário fixo + comissões, faz jus o obreiro às diferenças postuladas, já que sequer houve impugnação específica pela reclamada.” Ao contrário do que entende a executada, e em que pese tenha sido autorizada a “dedução de valores pagos e comprovados sob o mesmo título”, este E. Tribunal não excluiu a obrigação de pagamento das diferenças salariais postuladas e deferidas. Pelo contrário, tal condenação foi confirmada, conforme excerto extraído do v. acórdão transcrito no parágrafo anterior. Evidentemente que, se o fundamento da condenação é a supressão, do salário fixo, do montante pago a título de salário variável, não há como acolher a tese ora aventada de dedução, do débito exequendo, da parcela antes suprimida (e não paga, conforme alega a recorrente). Assim, mantém-se a r. decisão agravada, por seus próprios e jurídicos fundamentos. Recurso desprovido. (TRT 15ª R – 1ª T – Rel. Paulo Augusto Ferreira – DJ 17.02.2022 – Processo nº 0011008-18.2017.5.15.0007)

273 – Sócio retirante

“SÓCIO RETIRANTE. RESPONSABILIDADE. RECURSO PROVIDO. Nos termos do art. 10-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato.” (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Jorge Antonio Andrade Cardoso – DEJT 25.02.2022 – Processo nº 0000020-67.2021.5.20.0003)

FGTS

272 – Dano moral

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO RECOLHIMENTO DE FGTS. DEFERIMENTO. Deve ser deferida indenização por danos morais decorrentes do não recolhimento de FGTS de forma reiterada e deliberada pelas Caixas Escolares/UDE, pois a ausência do recolhimento causa abalo moral ao trabalhador, que vê frustrada a possibilidade de receber a principal parcela em caso de demissão. Fundamentação Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 4ª Vara do Trabalho de Macapá, em que são partes aquelas acima identificadas. A reclamante, inconformada com a sentença, que julgou procedente em parte a ação, recorre ordinariamente postulando o deferimento dos pedidos de indenização por dano moral pelo não recolhimento do FGTS, bem como para sejam majorados os honorários advocatícios sucumbenciais. Os reclamados não apresentaram contraminuta. O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer opinando pelo conhecimento e não provimento do recurso da reclamante. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Marcus Augusto Losada Maia – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000554-20.2021.5.08.0205)

271 – Pagamento: comprovação

RECURSO ORDINÁRIO. MUNICÍPIO DE BRASILEIA-AC. FGTS. NÃO COMPROVAÇÃO DO RECOLHIMENTO INTEGRAL. Inexistindo a comprovação de regular recolhimento do FGTS no período celetista, o ente público deve ser condenado nas eventuais diferenças dos valores corretos dessa verba trabalhista. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. ShikouSadahiro – DJ 24.02.2022 – Processo nº 0000487-51.2021.5.14.0411)

GRATIFICAÇÃO

270 – Prêmio: integração

PRÊMIO ASSIDUIDADE. PAGAMENTO HABITUAL. INTEGRAÇÃO. A produtividade paga de forma habitual ostenta natureza salarial e integra a remuneração do trabalhador, uma vez que eventual previsão normativa no sentido de não integração desta parcela ao salário somente se aplica nos casos em que o adicional em referência foi pago de forma eventual. (TRT 18ª R – 3ª T – Rel. Cesar Silveira – DJ 16.02.2022 – Processo nº 0010418-21.2021.5.18.0103)

GRUPO ECONÔMICO

269 – Caracterização

RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. Nos termos do § 3º, do art. 2º, da CLT: “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.”. Comprovado nos autos tais evidências, não merece reforma a sentença que reconheceu a responsabilidade solidária entre as empresas Adobe Assessoria de Serviços Cadastrais S/A e Crefisa S/A Crédito Financiamento e Investimentos, pelo adimplemento dos créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Recurso conhecido e não provido. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Maria José Girão – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000219-26.2020.5.07.0023)

...

268

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. RECONHECIMENTO DE GRUPO ECONÔMICO. COORDENAÇÃO. A alteração do disposto no § 2º do art. 2º da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, alargou o conceito de grupo econômico, permitindo, atualmente, seu reconhecimento tanto de forma vertical (por subordinação) quanto pela modalidade horizontal (coordenação). Recurso Ordinário das 2ª, 3ª e 6ª reclamadas ao qual se nega provimento, no particular. (TRT 2ª R – 17ª T – Rel. Patricia Therezinha de Toledo – DJ 25.02.2022 – Processo nº 1000554-36.2020.5.02.0712)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

267 – Justiça gratuita

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA EM PARCELA MÍNIMA DOS PEDIDOS. Nos termos do art. 86, parágrafo único, do CPC, se a parte for sucumbente em parcela mínima dos seus pedidos, a outra parte ficará integralmente responsável pelos honorários de sucumbência. Recurso desprovido. (TRT 10ª R – 2ª T – Rel. João Luis Rocha Sampaio – DJ 26/02/2022 – Processo nº 0000457-98.2019.5.10.0022)

...

266

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. INDEVIDOS. Ante a decisão proferida em 20/10/2021 na ADI nº 5766, pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, foi declarada a inconstitucionalidade do disposto no § 4º do art. 791-A da CLT, adoto o posicionamento majoritário nesta 17ª Turma do E. TRT da 2ª Região, no sentido de impor-se a suspensão da condenação do reclamante referente aos honorários advocatícios sucumbenciais (§ 3º do art. 98 do CPC). Sentença que se mantém, ainda que por outros fundamentos. (TRT 2ª R – 17ª T – Rel. Patricia Therezinha de Toledo – DJ 25.02.2022 – Processo nº 1000242-80.2021.5.02.0015)

265 – Majoração

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MAJORAÇÃO. Considerando os critérios fixados pelo § 2º do art. 791-A da CLT, entendo ser plausível majorar o percentual dos honorários sucumbenciais para 15% sobre o valor da condenação, em favor do advogado do reclamante. Provido no aspecto. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Paulo Maia Filho – DJ 22.02.2022 – Processo nº 0000836-25.2019.5.13.0032)

HORAS EXTRAS

264 – Cartões de ponto: validade

HORAS EXTRAS. INVALIDAÇÃO DOS CARTÕES PONTO. A presunção de veracidade das anotações dos cartões-ponto pode ser afastada por prova robusta em contrário, que, se existente, atrai a invalidação dos registros. (TRT 12ª R – 3ª Câmara – Rel. Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0001172-40.2019.5.12.0005)

263 – Gerente

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. GERENTE DE RELACIONAMENTO. FIDÚCIA ESPECIAL. COMPROVADA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Evidenciado, pelas provas dos autos, que o reclamante, exercente da função de Gerente de Relacionamento, detinha poderes diferenciados na estrutura organizacional do reclamado, na medida em que exercia tarefas de maior responsabilidade, destinadas a empregados detentores de uma fidúcia especial do empregador, enquadrou-se, ele, na exceção prevista no § 2º do art. 224 da CLT, com jornada normal de 8 horas diárias, não lhe sendo devidas, como extras, às 7ª e 8ª horas trabalhadas. Recurso desprovido. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Paulo Maia Filho – DJ 22.02.2022 – Processo nº 0000836-25.2019.5.13.0032)

262 – Ônus da prova

FERIADOS. ADICIONAL DE 100%. ÔNUS DA PROVA. Revel a empresa terceirizada, real empregadora do autor, deveria a empresa contratante e litisconsorte trazer ao processo os controles de ponto a fim de que se pudesse excluir os dias feriados em que alegadamente não houve trabalho do autor. Não ocorrendo tal fato, impõe-se o provimento do recurso do autor. Recursos ordinários conhecidos, mas provido apenas o do reclamante. (TRT 11ª R – 3ª T – Rel. Jorge Álvaro Marques Guedes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001406-37.2019.5.11.0009)

...

261

HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. ÔNUS DA PROVA. A distribuição do ônus da prova da jornada de trabalho rege-se pelo disposto no art. 818, incisos I e II, com a sua distribuição dinâmica na forma do § 1º, conjugado com o disposto no “caput” e § 2º do art. 74, todos da CLT, com a interpretação conferida pelos itens I, II e III da Súmula nº 338 do TST. No caso, o estabelecimento não estava obrigado a controle de jornada, pois incontroverso o fato de que trabalhavam menos de 10 empregados, sendo ônus do reclamante a prova da jornada excessiva (CLT, art. 818). A prova testemunhal é imprecisa sobre a jornada, pois a primeira testemunha do reclamante sequer trabalhava para o empreendimento, residindo ao lado do estabelecimento, não sabendo, por isso, a dinâmica laboral. No mesmo sentido, a segunda testemunha, essa tendo trabalhado juntamente com o reclamante em determinado período, relata que almoçava em sua casa, contrariando a primeira testemunha ao indicar que os empregados ficavam na loja na hora do almoço, nada dizendo sobre o horário da jornada de trabalho. Por outro lado, a testemunha das reclamadas indica jornada laboral de 8 horas diárias de segunda à sexta e 4 horas aos sábados, com intervalo de 2 horas, totalizando 44 horas semanais. Em conclusão, indevidas as horas extras postuladas, pois não comprovado o sobrelabor, ônus que competia ao autor no caso concreto. Recurso ordinário provido. (TRT 22ª R – 1ª t – Rel. Arnaldo Boson Paes – DJ 14.02.2022 – Processo nº 00000230-61.2021.5.22.0101)

260 – Reflexo: repouso semanal remunerado

REFLEXOS DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E HORAS EXTRAS SOBRE O RSR. Demonstrado nos autos que a empregada trabalhava para as reclamadas prestando horas extras habitualmente. Igualmente, restou comprovado a condição de financeira da empregada, durante todo o pacto laboral. Assim, a base de cálculo do repouso semanal remunerado deve ser aumentada, levando-se em consideração o salário base do financeiro acrescido do valor correspondente às horas extras. Nessa medida, impõe-se a reforma do julgado para condenar as reclamadas ao pagamento de reflexos das diferenças salariais e das horas extras deferidas no cálculo do repouso semanal remunerado. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Maria José Girão – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000219-26.2020.5.07.0023)

259 – Trabalho aos domingos

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO AOS DOMINGOS. FOLGA COMPENSATÓRIA. HORAS EXTRAS. No trabalho aos domingos, quando há folga compensatória, deve se considerar como extras apenas as horas que ultrapassaram as 8h diárias, que devem ser calculadas com adicional de 100%. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Pedro Inácio – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001166-26.2019.5.19.0009)

JORNADA DE TRABALHO

258 – Intervalo intrajornada: concessão parcial

RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMANTE. INTERVALO INTRAJORNADA. CONTRATO DE TRABALHO ABARCANDO PERÍODO ANTERIOR E POSTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. 1. A Lei nº 13.467/17 alterou o art. 71, § 4º, da CLT, passando a prever que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará na indenização apenas do período suprimido. 2. Nesse viés, apenas em relação ao período anterior à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, é devido o pagamento de 01 (uma) hora extra, pelo intervalo intrajornada parcialmente suprimido, bem como reflexos sobre as demais verbas trabalhistas, e, ainda, a aplicação do percentual de 75%, previsto convencionalmente para o pagamento de horas extras. 3. Por outro lado, a partir de 11/11/2017, correta a r. sentença, que deferiu o pagamento, de natureza indenizatória, dos quarenta minutos suprimidos, por dia efetivo labor. (TRT 17ª R – OJ de Análise de Recurso – Rel. Claudia Cardoso de Souza – DJ 17.02.2022 – Processo nº 0000119-69.2021.5.17.0181)

...

257

INTERVALO INTRAJORNADA PARCIALMENTE FRUÍDO. Após a Reforma Trabalhista, indeniza-se apenas o tempo não fruído do intervalo intrajornada, não mais se aplicando o entendimento contido na Tese Jurídica Prevalente nº 6 deste Regional. (TRT 1ª R – 6ª T – Rel. Cesar Marques Carvalho – DJ 01.02.2022 – Processo nº 0100135-82.2019.5.01.0266)

256 – Ônus da prova

RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. Demonstrada, tanto pela prova produzida pela demandante quanto por aquela de iniciativa da adversária, a prática da jornada de trabalho não inserida da forma devida nos controles de ponto, na figura de plantões extras, há de se negar provimento a recurso que busca a reforma da sentença que garantiu direito à demandante quanto a remuneração de horas extras e outros pleitos daí decorrentes. Recurso a que se nega provimento. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel. Edmilson Alves da Silva – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000618-18.2020.5.06.0012)

JUSTA CAUSA

255 – Desídia

JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. DESÍDIA. INSUBORDINAÇÃO E ATO DE INDISCIPLINA. ELEMENTOS INSUFICIENTES PARA A CONFIGURAÇÃO. A dispensa por justa causa, por ser a mais severa sanção disciplinar imposta ao empregado, exige a presença de provas robustas e incontestáveis, cujo encargo recai sobre o empregador (arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC). Não há nos autos documento de comunicação de dispensa do empregado com a respectiva motivação, não tendo sido apontado pelas reclamadas em que consistiram a conduta desidiosa e os atos de insubordinação e indisciplina do reclamante que culminaram com a sua despedida por justa causa. Nesse quadro, não há como aferir sequer eventual proporcionalidade entre a medida e a falta grave imputada. A prova oral também não socorre as reclamadas, pois a testemunha indicada, embora relate eventual discussão entre o obreiro e o proprietário declara que não sabe se o reclamante descumpriu ordens ou foi insubordinado e que o reclamante aparentava ser uma pessoa boa, calma. Nesse contexto, não há elementos probatórios a justificar a dispensa por justa causa, visto que os alegados atos de desídia, de indisciplina e de insubordinação não restaram provados. O fato de constar avisos de advertência e de suspensão não conduz à conclusão de que o autor cometeu as faltas graves, pois sequer há registro de eventual motivação nos respectivos avisos, tampouco os documentos foram subscritos pelo autor. No mesmo sentido, não houve prova de abandono de emprego, que sequer foi motivação para a dispensa por justa causa. O

quadro probatório, portanto, não demonstra a presença dos elementos a justificar a justa causa, razão pela qual se confirma a sentença que não a reconheceu. Descaracterizada a justa causa aplicada, devidas ao reclamante as verbas típicas da dispensa por justa causa. Recurso ordinário desprovido. (TRT 22ª R – 1ª t – Rel. Arnaldo Boson Paes – DJ 14.02.2022 – Processo nº 00000230-61.2021.5.22.0101)

254 – Reversão

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. FALTA GRAVE. NÃO COMPROVAÇÃO. A falta cometida pelo empregado, a respaldar sua dispensa por justa causa, é aquela que, por sua gravidade, causa séria violação às suas obrigações contratuais, de modo a tornar inviável, pela quebra da fidúcia, a continuidade do vínculo empregatício. Desse modo, cumpre ao empregador o ônus de demonstrar os fatos imputados ao trabalhador que justificaram a penalidade máxima aplicada, conforme art. 818 da CLT e art. 373, II, do CPC. Na hipótese, extrai-se do conjunto fático probatório dos autos que a reclamada não demonstrou culpa ou dolo do autor no acidente de trânsito ocorrido, sendo imperiosa a reversão da justa causa aplicada e consequente deferimento das parcelas decorrentes da rescisão contratual sem justo motivo. Recurso da reclamada não provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. João Carlos – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000965-46.2019.5.23.0066)

JUSTIÇA GRATUITA

253 – Cabimento

JUSTIÇA GRATUITA. DEMANDA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA NÃO INFIRMADA NOS AUTOS. Ajuizada a demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, é devida a concessão dos benefícios da Justiça gratuita à parte que se enquadre no § 3º ou no § 4º do art. 790 da CLT. No caso dos autos, tendo o Autor apresentado declaração de hipossuficiência, que não foi desconstituída por prova em contrário, encontra-se preenchido o requisito exigido nos § 4º do art. 790 da CLT, fazendo ele jus à gratuidade da Justiça, acertadamente deferida na origem. Recurso desprovido. (TRT 10ª R – 2ª T – Rel. João Luis Rocha Sampaio – DJ 26/02/2022 – Processo nº 0000457-98.2019.5.10.0022)

252 – Declaração de hipossuficiência

BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. APLICAÇÃO DA SÚMULA nº 463 DO C. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Para que o reclamante possa fazer jus ao benefício da justiça gratuita, é suficiente que declare a sua hipossuficiência, conforme disposto no inciso I da Súmula nº 463 do C. Tribunal Superior do Trabalho e no § 4º do art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. Preenchidos os requisitos constantes no dispositivo legal citado e na súmula referenciada, devem ser mantidos os benefícios da justiça gratuita ao reclamante. Recurso ordinário parcialmente conhecido e desprovido. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Bento Herculano Duarte Neto – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000236-68.2021.5.21.0013)

251 – Recuperação judicial

RECLAMADA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. Há de serem concedidos os benefícios da justiça gratuita à reclamada, tendo em vista que em encontra-se em recuperação judicial, conforme documento de ID. 89668f0 e efetuou o recolhimento das custas processuais. (TRT 11ª R – 3ª T – Rel. Jorge Álvaro Marques Guedes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000657-55.2021.5.11.0007)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

250 – Configuração

INTUITO PROTETATÓRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ CONFIGURADA. A renovação de agravo com os mesmos argumentos rechaçados em sentença de embargos à execução, em que a agravante insiste em pretensão que não guarda relação com o objeto da lide, revela o caráter protetatório do recurso, impondo-se a sanção prevista no art. 793-C Consolidado. (TRT 11ª R – 3ª T – Rel. Jorge Álvaro Marques Guedes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001721-47.2014.5.11.0007)

MANDADO DE SEGURANÇA

249 – Direito líquido e certo

“MANDADO DE SEGURANÇA.PRESENÇA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. SEGURANÇA CONCEDIDA. *In casu*, encontrando-se demonstrada a presença do direito líquido e certo a amparar o pleito das Impetrantes, estando presentes os pressupostos legais constantes na Lei nº 12.016/2009, mantendo a liminar anteriormente deferida, concedo a segurança pleiteada para determinar a retirada da inscrição no cadastro CNIB – Cadastro Nacional de Indisponibilidade de Bens, nos Autos da Ação 0000273-89.2020.5.20.0003, bem como determinar que se abstenha de realizar novos atos de constrição nos seus bens, estando a presente Decisão em consonância com a Decisão proferida por E. Corte, em 22/11/2021, quando do julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas nº 0000089-11.2021.5.20.0000, que estendeu as prerrogativas da Fazenda Pública à Empresa Municipal de Obras e Urbanização – EMURB. Segurança concedida.” (TRT 20ª R – Pleno – Rel. Josenildo dos Santos Carvalho – DEJT 25.02.2022 – Processo nº 0000125-53.2021.5.20.0000)

248 – Legitimidade ativa

MANDADO DE SEGURANÇA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO IMPETRANTE. Dispõe o art. 18 do CPC que “Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico”. O impetrante, por pleitear, em nome próprio, direito alheio, é parte ilegítima para impetrar o presente mandado de segurança. (TRT 3ª R – 1ª Seção de Dissídios Individuais – Rel. Danilo Siqueira de C. Faria – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0011498-55.2021.5.03.0000)

247 – Perda do objeto

MANDADO DE SEGURANÇA. PERDA DO OBJETO. Conquanto o interesse processual estivesse presente à época da impetração do “mandamus”, esse interesse já não mais subsiste, tendo em vista ter sido proferida sentença no procedimento da ação subjacente. Dessa forma, deve ser reconhecida a perda de objeto do Mandado de Segurança, de acordo com o inciso III da Súmula 414 do C. TST, o que acarreta a extinção do processo, sem resolução de mérito, com espeque no que dispõe o art. 485 IV CPC, por falta de interesse processual. (TRT 3ª R – 1ª Seção de Dissídios Individuais – Rel. Danilo Siqueira de C. Faria – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0011334-90.2021.5.03.0000)

MULTA

246 – Art. 477, § 8º

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA. A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados até dez dias, contados a partir do término do contrato, na linha do § 6º do art. 477 da CLT, com a interpretação conferida pela Súmula nº 46 desta Corte. A dispensa sem justa causa foi reconhecida em 30/1/2021 e com projeção do aviso-prévio indenizado foi determinada a baixa da CTPS em 24/3/2021, com ajuizamento de ação de consignação diversa em 17/3/2021, com depósito das verbas que entendiam devidas, fora do prazo legal de 10 dias contados da dispensa reconhecida, sendo devida a multa do art. 477 da CLT. Por fim, embora a ação de consignação tenha sido ajuizada em 17/3/2021, o depósito foi efetivado apenas em 7/4/2021. Recurso ordinário desprovido. (TRT 22ª R – 1ª t – Rel. Arnaldo Boson Paes – DJ 14.02.2022 – Processo nº 00000230-61.2021.5.22.0101)

PENHORA

245 – Bem de família

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. BEM DE FAMÍLIA NÃO CONFIGURADO. ÔNUS DA PROVA. Com o advento da Lei nº 8.009/90, o bem de família tornou-se impenhorável a fim de resguardar a dignidade, a harmonia e a estabilidade familiar. A mera afirmação de que o imóvel penhorado se trata de bem de família não basta para atender aos fins estabelecidos na referida Lei, incumbindo àquele atingido pelo ato de constrição produzir prova suficiente da situação do imóvel (art. 818, I da CLT e 373, I do CPC). No caso, considerando que a agravante não logrou êxito neste sentido,

assim como levando em conta que os imóveis penhorados já apresentam inúmeras constrações judiciais, não há falar em reconhecimento do bem de família para efeito de impenhorabilidade. Recurso não provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. João Carlos Ribeiro de Souza – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0013600-13.2003.5.23.0004)

244 – Ordem de gradação

PENHORA. ORDEM DE GRADAÇÃO. VALORES INCONTROVERSOS. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. INEXISTÊNCIA. Embora o seguro-garantia e o dinheiro em espécie estejam na mesma ordem de gradação da penhora, a decisão que rejeita a garantia não ofende direito líquido e certo, porque tratando-se de valores incontroversos, não é o caso de garantir a execução, mas sim de efetuar o pagamento de imediato. (TRT 3ª R – 1ª Seção de Dissídios Individuais – Rel. Marco Antonio Paulinelli Carvalho – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0011449-14.2021.5.03.0000)

243 – Salário

EXECUÇÃO. PENHORA – SÚMULA 47/TRT5. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURIS-PRUDÊNCIA. PENHORA DE SALÁRIOS E OUTROS PROVENTOS. INTERPRETAÇÃO DO ART. 833-IV E § 2º C/C ART. 529, § 3º, DO CPC/2015. POSSIBILIDADE. PENHORA LIMITADA A 20% DOS GANHOS LÍQUIDOS MENSIS DO DEVEDOR – Com fundamento no art. 833, IV e § 2º, art. 529, § 3º, ambos do CPC/2015, é possível a penhora de “vencimentos”, “subsídios”, “soldos”, “salários”, “remunerações”, “proventos de aposentadoria”, “pensões”, “pecúlios”, “montepios”, “bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal”, para pagamento de débitos trabalhistas de natureza alimentar, desde que não ultrapasse 20% dos ganhos líquidos mensais do executado. (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Marcos Oliveira Gurgel – DJ 24.02.2022 – Processo nº 0000704-44.2015.5.05.0027)

...

242

PENHORA DE NUMERÁRIO. ORIGEM SALARIAL. NÃO COMPROVAÇÃO. Ausente a comprovação de que parte do numerário bloqueado seja proveniente de salários, aposentadoria ou pensão, não se afigura ilegal ou abusiva a decisão que determina a penhora respectiva. (TRT 3ª R – 1ª Seção de Dissídios Individuais – Rel. Marco Antonio Paulinelli Carvalho – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0011258-66.2021.5.03.0000)

PETIÇÃO INICIAL

241 – Liquidação dos pedidos

PROCESSO AJUIZADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS POR ESTIMATIVA. INDEFERIMENTO DA INICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. SENTENÇA ANULADA. Uma vez que o autor da demanda justificou liquidação dos pedidos realizados por estimativa com o fato de que a reclamada tem a posse da documentação necessária para tanto, inclusive vindo a requerer em juízo sua exibição, a extinção do feito sem resolução do mérito por este motivo se revelou prematura e dissonante do princípio da primazia da decisão de mérito, o que não merece prevalecer. Sentença anulada, determinado o retorno dos autos à vara de origem, a fim de que seja oportunizada à parte autora a emenda da inicial e, suprido o vício, o regular andamento do feito. Inteligência dos arts. 6º e 321 do CPC/15, bem como da súmula nº 263 do c. TST. Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Carlos Newton Pinto – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000560-65.2021.5.21.0043)

PISO SALARIAL

240 – Arquiteto

PISO SALARIAL. ARQUITETO. LEI nº 4.950-A/66. A aplicação do disposto na Lei nº 4.950-A/66 não resulta na vinculação ao salário mínimo, mas apenas em reconhecer a observância do piso salarial na contratação do empregado, quando preenchidos os requisitos previstos no art. 2º da citada Lei. (TRT 5ª R – 5ª T – Rel. Paulino Cesar Martins Ribeiro do Couto – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000026-58.2021.5.05.0014)

PRESCRIÇÃO

239 – Intercorrente

AGRAVO DE PETIÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. AUSÊNCIA DE CIÊNCIA EXPRESSA E INEQUÍVOCA DA COMINAÇÃO DAS CONSEQUÊNCIAS DO DESCUMPRIMENTO DA DETERMINAÇÃO JUDICIAL. ART. 2º DA RECOMENDAÇÃO Nº 3/GCGJT. INÍCIO DO PRAZO PRESCRICIONAL APÓS A INTIMAÇÃO DO EXEQUENTE PARA INDICAR MEIOS HÁBEIS PARA PROSEGUIR NA EXECUÇÃO. NÃO CONFIGURADA – 1. A prescrição intercorrente está prevista no art. 11-A da CLT. O art. 2º Instrução Normativa 41/2018 do TST e o art. 3º da Recomendação Nº 3/GCGJT determinam que o termo a quo para a contagem daquela é o descumprimento da determinação judicial, a qual determinou ao credor o prosseguimento da execução, desde que realizada após a vigência da Lei 13.467/2017. 2. Ademais, o art. 2º da Recomendação nº 3/GCGJT diz que o juiz ou relator indicará, com precisão, qual a determinação deverá ser cumprida pelo exequente, com expressa cominação das consequências do descumprimento. 3. No caso vertente, nota-se que do despacho determinou a ida ao arquivo provisório, não constou a determinação expressa da cominação de aplicação de prescrição intercorrente em caso de inércia do exequente em indicar meios ao prosseguimento da execução. Aliás, após essa determinação de ida ao arquivamento provisório, não houve nenhuma intimação do exequente para novamente indicar meios viáveis para se prosseguir na execução, portanto, não há que se falar em descumprimento de determinação no curso da execução para fins de início do prazo prescricional intercorrente. Agravo de petição provido. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel. Edmilson Alves da Silva – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000233-95.2014.5.06.0201)

PROVA

238 – Ônus processual

QUITAÇÃO DE PARCELA TRABALHISTA. FÉRIAS. ÔNUS PROCESSUAL NÃO SATISFEITO. DEFERIMENTO. O ônus processual de comprovar a regular e integral quitação dos direitos devidos ao longo do contrato de trabalho e postulados na reclamação não foi satisfeito pelo empregador (CLT, art. 464). A consequência do não atendimento do encargo probatório implica a procedência dos pedidos deduzidos na reclamação, daí por que deve ser confirmada a sentença que condena o ente público ao pagamento das parcelas respectivas. Recurso ordinário desprovido. (TRT 22ª R – 1ª t – Rel. Arnaldo Boson Paes – DJ 14.02.2022 – Processo nº 00000230-61.2021.5.22.0101)

RECURSO

237 – Deserção

AGRAVO DE INSTRUMENTO. IMPROVIMENTO. PESSOA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO DEPÓSITO RECURSAL. RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. O benefício da justiça gratuita, consoante se extrai do art. 14 da Lei 5.584/70, embora reservado originalmente apenas ao trabalhador e não ao empregador, vem sendo reconhecido à pessoa jurídica, exigindo-se, contudo, como condição para a concessão da benesse, a demonstração cabal da alegada insuficiência de recursos. No presente caso a empresa, a despeito de devidamente notificada, não demonstrou a propalada impossibilidade de arcar com as despesas do processo e não garantiu o Juízo de modo que, não sendo beneficiária da justiça gratuita, correto o despacho que considerou deserto e negou seguimento ao seu recurso ordinário. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TRT 7ª R – 2ª T – Rel. Jefferson Quesado Júnior – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000846-85.2020.5.07.0037)

236 – Interesse recursal

AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO- A respeitável sentença reconheceu a natureza salarial das parcelas, porém nenhuma incorporação foi deferida. Versando o recurso da ré exclusivamente sobre a incorporação, dele não se conhece, por ausência de interesse recursal, seguindo, o recurso adesivo da autora, o mesmo destino. (TRT 1ª R – 6ª T – Rel. Cesar Marques Carvalho – DJ 01.02.2022 – Processo nº 0100067-34.2021.5.01.0082)

...

235

CONHECIMENTO PARCIAL DO RECURSO. FALTA DE INTERESSE RECURSAL. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Não se conhece de pedido recursal relativo à exclusão de parcela não deferida na instância primária, por falta de interesse recursal. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Bento Herculano Duarte Neto – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000236-68.2021.5.21.0013)

234 – Princípio da dialeticidade

EXECUÇÃO. ARGUMENTOS RECURSAIS QUE NÃO ATACAM OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO. Se a parte que recorre sugere a existência alega erros nas contas já julgadas várias (ou homologadas) pelo Juízo, utilizando os mesmos argumentos já apresentados na sua impugnação aos cálculos e afastadas pela decisão recorrida, não enfrentando, no recurso, os fundamentos da sentença, descumpre um dos requisitos para o conhecimento do recurso. Para que não ocorra afronta ao princípio da dialeticidade, previsto no art. 1.010, II, do CPC, tampouco ao contido nas diretrizes da Súmula nº 422, III, do C.TST, o recurso deve enfrentar os fundamentos da decisão recorrida, sob pena de, em não ocorrendo isso, não se conhecer da medida que pede reexame da matéria. Recurso não conhecido. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel. Edmilson Alves da Silva – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0001051-77.2019.5.06.0102)

RECURSO DE REVISTA

233 – Trecho decisão recorrida

HORAS EXTRAS. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. A 2ª reclamada não indicou, nas razões do recurso de revista, o trecho da decisão que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). Tal indicação é encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento”. (TST – 2ª T – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 25.02.2022 – Processo nº AIRR-10560-74.2017.5.03.0073)

...

232

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA 1ª RECLAMADA (ATENTO BRASIL S.A.). RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. A 1ª reclamada não indicou, nas razões do recurso de revista, o trecho da decisão que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT (incluído pela Lei n.º 13.015/2014). Tal indicação é encargo da parte recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 2ª T – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 25.02.2022 – Processo nº AIRR-10560-74.2017.5.03.0073)

RECURSO ORDINÁRIO

231 – Cabimento

RECURSO ORDINÁRIO. CONHECIMENTO. Deve ser conhecido o recurso que preenche os requisitos objetivos e subjetivos de admissibilidade. (TRT 12ª R – 3ª Câmara – Rel. Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000045-69.2021.5.12.0014)

RESCISÃO CONTRATUAL

230 – Calamidade pública

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. CALAMIDADE PÚBLICA. COVID-19. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. Embora a MP nº 927/2020 tenha reconhecido o estado de calamidade pública causada pela pandemia do Covid-19 como motivo de força maior para fins trabalhistas, não há na norma disposição que implique em rescisão contratual sem pagamento das devidas verbas rescisórias. Cuidou, com efeito, a referida norma de criar condições para atenuar as dificuldades empresariais e a preservação dos empregos.

Se a empresa optou pela rescisão contratual sem justa causa, deve pagar as verbas rescisórias decorrentes dessa modalidade de rescisão. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Pedro Inácio – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000652-26.2021.5.19.0002)

229 – Pedido de demissão: validade

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO DA OBREIRA. TRABALHADOR DOMÉSTICO. Primeiro, importante destacar o princípio da continuidade da relação de emprego que milita em favor do trabalhador, pois é de onde retira seu sustento. Segundo, restou provado nos autos ter a reclamante contraído o vírus da COVID-19 em 1/2021, ocasião em que teria, na mesma ocasião, pedido demissão do emprego, o que, diante do princípio acima apontado, não torna razoável validar o pedido de demissão, sobretudo em momento que a reclamante mais precisava de alguma proteção. Assim, inválido o pedido de demissão, em consequência, condeno a reclamada a pagar as parcelas de aviso prévio e de FGTS + 40%. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Marcus Augusto Losada Maia – DJ 28.02.2022 – Processo nº 0000157-73.2021.5.08.0006)

228 – Verbas rescisórias: pagamento

ÔNUS DA PROVA. VERBAS RESCISÓRIAS. AUSÊNCIA DE COMPROVANTE DE QUITAÇÃO. Nos termos do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho combinado com o art. 373, I, do Código de Processo Civil, cabe ao reclamante provar os fatos constitutivos do seu direito e à parte ré, os fatos impeditivos, modificativos e extintivos que alegar. Desse modo, alegado pelo obreiro a ausência de pagamento das verbas rescisórias por parte da ré, caberia à empresa comprovar sua quitação, o que não ocorreu. Recurso conhecido, mas desprovido. (TRT 11ª R – 3ª T – Rel. Jorge Álvaro Marques Guedes – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000657-55.2021.5.11.0007)

RESCISÃO INDIRETA

227 – Configuração

CONVERSÃO DA DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE VONTADE. Inexistente nos autos prova de vício de consentimento, não tendo sido infirmada a manifestação de vontade expressada pelo trabalhador no sentido de rescindir o contrato de trabalho, resta configurado ato jurídico perfeito, protegido pelo ordenamento jurídico, nos moldes da norma insculpida no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Nesse sentido, a Súmula 87 deste TRT da 9ª Região: “A conversão do pedido de demissão em rescisão contratual indireta exige prova de vício de consentimento na declaração de vontade do empregado”. Recurso a que se nega provimento, no particular. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. RosemarieDiedrichsPimpao – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001091-77.2019.5.09.0651)

...

226

RECURSOS ORDINÁRIOS. RESCISÃO INDIRETA. ART. 483, “E”, DA CLT. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A hipótese de rescisão indireta consubstanciada no art. 483, “e”, da CLT, apenas se configura com a prova contundente de que o empregador descumpriu obrigações decorrentes do liame empregatício, que impossibilitam a continuidade da prestação de serviços, ante a quebra da confiança que permeia o contrato de trabalho, situação que não ficou configurada nos autos. Apelo patronal provido e obreiro parcialmente provido. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Vanda Lustosa – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000039-60.2020.5.19.0060)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

225 – Administração pública

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ESTADO DO ACRE. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º, DA LEI nº 8.666/93. COMPROVAÇÃO, PELO RECLAMANTE, DA AUSÊNCIA DE EFICAZ FISCALIZAÇÃO DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. CULPA “IN VIGILANDO” RECONHECIMENTO. A constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, não isenta a responsabilidade subsidiária do ente público tomador de serviços quando restar comprovado, pelo reclamante, que não houve fiscalização eficaz pelo tomador dos serviços, caracterizando a culpa “in vigilando”. Não se trata de responsabilização objetiva ou automática,

mas sim da comprovação efetiva da ausência de fiscalização que gerou a existência de violação a direitos trabalhistas. Inexistindo a fiscalização, o ente público deverá responder de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas. Recurso ordinário improvido. (TRT 14ª R – OJ de Análise de Recurso – Rel. ShikouSadahiro – DJ 24.02.2022 – Processo nº 0000075-47.2021.5.14.0403)

224 – Benefício de ordem

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. Não é necessário se esgotar todas as possibilidades de se alcançar o patrimônio da devedora principal e de seus sócios para que a execução se volte contra a responsável subsidiária, basta que ocorra a inadimplência daquela. (TRT 2ª R – 5ª T – Rel. Jomar Luz Vassimon Freitas – DJ 27.02.2022 – Processo nº 1000377-20.2021.5.02.0039)

•••

223

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. CERTEZA DA INEFICÁCIA. INAPLICABILIDADE. Deixando o devedor subsidiário de indicar bens da devedora principal com liquidez suficiente para, efetivamente, quitar a dívida, limitando-se a pleitear o prosseguimento da execução sobre bens imóveis sem qualquer perspectiva de sucesso, não há falar em aplicação do benefício de ordem, devendo a execução voltar-se contra a devedora subsidiária. (TRT 14ª R – 2ª T – Rel. Carlos Augusto Gomes Lobo – DJ 20.05.2022 – Processo nº 0000295-16.2019.5.14.0403)

222 – Dono da obra

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. DONO DA OBRA. TESE ADOTADA NO JULGAMENTO DO RECURSO DE REVISTA REPETITIVO PELO TST. A SBDI-I do TST entendeu que, nos casos de contrato de empreitada de construção civil, o dono da obra poderá responder de forma subsidiária quando: (i) dono da obra for construtor ou incorporador, desenvolvendo, portanto, a mesma atividade econômica do empreiteiro, nos termos da parte final da OJ nº. 191 da SDI-I do TST; ou (ii) quando houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro sem idoneidade econômico-financeira que o dono da obra tiver contratado, em face da aplicação analógica do art. 455 da CLT e da culpa “in eligendo”, exceto se o dono da obra se tratar de ente da Administração Direta ou Indireta, caso em que não poderá ser responsabilizado pelas obrigações trabalhistas do empreiteiro, diante da ausência de vácuo normativo a permitir a aplicação analógica do art. 455 da CLT. Por se enquadrar o caso dos autos na hipótese exceptiva estabelecida no item IV do IRR nº 190-53.2015.5.03.0090, não há falar em responsabilidade subsidiária da Autarquia (TRT 17ª R – 2ª T – Rel. Wanda Lucia Costa Leite Franca Decuzzi – DJ 17.02.2022 – Processo nº 0100762-06.2013.5.17.0152)

221 – Fiscalização

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PETROBRÁS. COMPROVAÇÃO DA APLICAÇÃO DE MULTAS CONTRATUAIS E RESCISÃO POR DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS TRABALHISTAS. EFETIVA FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. SÚMULA nº 331 DO TST. ART. 71 DA LEI nº 8.666/1993. ADC nº 16. PROVIMENTO. Diversamente de inúmeros outros processos julgados por esta Turma Recursal, onde a empresa tomadora dos serviços não apresentou provas de efetiva fiscalização do contrato, na hipótese dos autos, a Petrobrás demonstrou haver efetivamente fiscalizado o contrato celebrado com a reclamada principal, que culminou com a aplicação de penalidades diante do descumprimento contratual (aplicação de multas e rescisão contratual), de forma que não pode ser responsabilizada subsidiariamente pelo inadimplemento das verbas trabalhistas, consoante entendimento consolidado na Súmula nº 331 do TST e no precedente da SDI-I, do TST, no processo E-RR-925-07.2016.5.05.0281 (Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 22/5/2020), que fixou a tese de que incumbe à reclamada tomadora dos serviços o ônus da prova da efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços. Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Ronaldo Medeiros de Souza – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0001204-65.2021.5.21.0024)

220 – Tomador dos serviços

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA 2ª RECLAMADA (CLARO S.A.). RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Verifica-se da decisão recorrida ser incontroverso o ajuste celebrado entre as reclamadas e a prestação de serviços por parte da reclamante em prol da recorrente. Nessa linha, verifica-se

que o Tribunal Regional dirimiu a controvérsia em sintonia com Súmula nº 331, IV, desta Corte, segundo a qual “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”. Óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 2ª T – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 25.02.2022 – Processo nº AIRR-10560-74.2017.5.03.0073)

SALÁRIO

219 – Diferenças

“SALÁRIO-BASE INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. INCIDÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 272 DA SBDI-1 DO TST. A observância ao direito ao salário mínimo não se verifica pelo cotejo isolado do salário-base com o mínimo legal, mas sim considerando-se também todas as parcelas de natureza salarial pagas pelo empregador, sendo esta a hipótese dos autos em que se vislumbra que a remuneração da reclamante, durante o pacto laboral, foi superior ao importe do salário mínimo, conforme se verifica pelos contracheques acostados aos autos. Estando a decisão recorrida em consonância com o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 272 da SBDI-1, não merece qualquer reparo.” (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Jorge Antonio Andrade Cardoso – DEJT 25.02.2022 – Processo nº 0000532-17.2021.5.20.0014)

218 – Redução

RECURSO ORDINÁRIO. GRUPO ECONÔMICO. EMPREGADOR ÚNICO. UNICIDADE CONTRATUAL. REDUÇÃO SALARIAL. DIFERENÇAS DEVIDAS. Comprovada a pactuação original do pagamento de salário fixo acrescido de parte variável, a supressão posterior desta última caracteriza alteração contratual unilateral lesiva ao trabalhador, em inequívoca violação às regras previstas no art. 7º, VI, da CF e no art. 468 da CLT. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. (TRT 13ª R – 2ª T – Rel. Edvaldo de Andrade – DJ 22.02.2022 – Processo nº 0000619-17.2021.5.13.0030)

SENTENÇA

217 – Vinculação valor da causa

INDICAÇÃO DO VALOR DOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. MERA ESTIMATIVA. ART. 840, § 1º DA CLT. Os valores apontados na inicial são meramente indicativos, não servindo de teto para a condenação. Isso porque, a parte, ao ingressar com a ação, não tem conhecimento amplo daquilo que lhe é devido, o que somente poderá ser alcançado mediante a análise da documentação em poder da empregadora. (TRT 4ª R – 3ª T – Rel. Gilberto Souza dos Santos – DJ 23.02.2022 – Processo nº 0020611-31.2019.5.04.0661)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

216 – Cooperativa

RELAÇÃO DE EMPREGO. COOPERATIVA. DESVIRTUAMENTO. NÃO COMPROVAÇÃO. Nos termos do art. 442, parágrafo único, da CLT, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela. Ausente prova de fraude na intermediação de mão-de-obra, tampouco dos requisitos necessários para a caracterização do vínculo de emprego, incabível o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso não provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. João Carlos Ribeiro de Souza – DJ 25.02.2022 – Processo nº 0000049-45.2020.5.23.0076)

215 – Representante comercial

RECURSO ORDINÁRIO REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. Para que se reconheça o vínculo de emprego, necessária a presença em concomitância dos seguintes requisitos: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação jurídica. A ausência de qualquer um deles descaracteriza o vínculo. O não cumprimento dos requisitos da lei 4886/1965, por si só, não resulta no reconhecimento de vínculo de emprego de forma automática. (TRT 1ª R – 6ª T – Rel. Angelo Galvão Zamorano – DJ 01.02.2022 – Processo nº 0100005-12.2016.5.01.0262)

ÍNDICE ACUMULADO

AÇÃO –Conflito negativo de competência, 321	ADICIONAL NOTURNO –Hora reduzida, 309	189, 94 –Produção de prova, 93, 92
AÇÃO CIVIL PÚBLICA –Legitimidade: sindicato, 320	ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO –Base de cálculo, 106	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA –Acordo: validade, 91
AÇÃO COLETIVA –Ação individual: prescrição, 214 –Tutela inibitória, 213	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA –Contrato de trabalho, 201 –Contrato de trabalho temporário, 200	COMISSÕES –Cabimento, 188 –Horas extras, 90 –Metas, 187 –Vendas canceladas, 89
AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO –Dependentes perante o INSS, 116	AGRAVO DE PETIÇÃO –Cabimento, 308, 307, 306, 105, 104 –Coisa julgada, 305 –Devolução de valores, 103 – <i>Reformatio in pejus</i> , 102 –Requisitos, 304, 199	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA –Pedido de demissão, 186
AÇÃO RESCISÓRIA –Cabimento, 212, 115 –Erro de fato, 211	ANUÊNIO –Base de cálculo, 198	CONTRATO DE TRABALHO –Interrupção, 299 –Período de treinamento, 88
ACIDENTE DE TRABALHO –Culpa da vítima, 319 –Dano moral: indenização, 318 –Dano moral: quantum indenizatório, 114	APOSENTADORIA –Complementação, 197, 101	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA –Juros de mora, 87
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE –Agentes biológicos, 317, 113 –Base de cálculo, 316, 210 –Exposição ao calor, 112 –Frio, 315, 209 –Intervalo recuperação térmica, 314 –Lactante, 111 –Laudo pericial, 313, 312, 311, 208, 110, 109 –Limpeza de banheiro, 207, 108 –Prova emprestada, 206 –Uso de EPI's, 205	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO –Adesão ao PAT, 100, 99	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL –Cálculo, 86
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE –Base de cálculo, 107 –Cumulação, 204 –Incorporação, 203 –Motorista, 202 –Pagamento espontâneo, 310	AVISO PRÉVIO –Afastamento previdenciário, 196	COOPERATIVA –Subordinação, 85
	BANCÁRIO –Diferença salarial, 195 –Enquadramento, 194 –Equiparação: financeira, 303 –Função de confiança, 302, 98, 97, 96	CORREÇÃO MONETÁRIA –Danos morais e materiais, 298 –Índice de atualização monetária, 84, 83 –Juros de mora, 297, 185
	CÁLCULOS –Atualização: indexador, 301 –Coisa julgada, 193 –Impugnação, 300 –Juros: pagamento parcial, 192 –Preclusão, 95 –Salário por produção: reflexo DSR, 191	DANO MORAL –Anotação da CTPS, 296 –Assédio moral, 295, 184 –Ato lesivo à honra, 294 –Atraso de salário, 82 –Caracterização, 293, 183 –Coação, 292 –Existencial, 182 – <i>Quantum</i> indenizatório, 291, 290, 289, 181, 180, 81
	CERCEAMENTO DE DEFESA –Oitiva de testemunha, 190,	DANO MORAL COLETIVO – <i>Quantum</i> indenizatório, 288

DEPÓSITO JUDICIAL

–Deserção, 179

DEPÓSITO RECURSAL

–Seguro garantia, 178, 80

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

–Cabimento, 287, 286, 285,
177, 79, 78, 77
–Entidade filantrópica, 76
–Massa falida, 284, 75
–Prova, 283

DESVIO DE FUNÇÃO

–Configuração, 74
–Ônus da prova, 73

DISSÍDIO COLETIVO

–Requisitos, 72

DOENÇA OCUPACIONAL

–Dano moral, 282
–Nexo causal, 71
–Reintegração, 176
–Responsabilidade, 175, 174

DOMÉSTICA

–Caracterização, 281

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

–Cabimento, 280, 279, 173,
172, 70
–Efeito modificativo, 278
–Multa, 171, 69
–Omissão, 170, 169

EMBARGOS DE TERCEIROS

–Legitimidade ativa, 68

EMPREGADO DOMÉSTICO

–Morte do empregador, 277

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

–Caracterização, 168
–Requisitos, 67

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

–Benefício emergencial, 66
–Dirigente sindical, 65

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE

–Recurso cabível, 276, 275

EXECUÇÃO

–Astreintes, 64
–Excesso, 274, 167
–Liberação depósito recursal, 166
–Prescrição intercorrente, 63
–Responsabilidade subsidiária: benefício de ordem, 62
–Sistema de investigação de movimentações bancárias (SIMBA), 61
–Sócio oculto, 60
–Sócio retirante, 273

FAZENDA PÚBLICA

–Revelia, 59

FGTS

–Dano moral, 272
–Pagamento: comprovação, 271
–Prescrição, 165

GESTANTE

–Ação após período estabilidade, 58

GRATIFICAÇÃO

–Incorporação, 57
–Prêmio: integração, 270

GREVE

–Abusividade, 164, 56

GRUPO ECONÔMICO

–Caracterização, 269, 268, 163

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

–Gratuidade de justiça, 162
–Justiça gratuita, 267, 266, 161,
55, 54
–Majoração, 265, 53

HORAS EXTRAS

–Adicional noturno, 52
–Base de cálculo, 51

–Cabimento, 50
–Cartões de ponto: validade, 264
–Controle de ponto, 49
–Gerente, 263
–Ônus da prova, 262, 261, 160,
159, 48
–Reflexo: repouso semanal remunerado, 260
–Regime de compensação, 47
–Trabalho aos domingos, 259

HORAS IN ITINERE

–Cabimento, 158

JORNADA DE TRABALHO

–Intervalo intrajornada: concessão, 46
–Intervalo intrajornada: concessão parcial, 258, 257
–Intervalo intrajornada: supressão, 157
–Intervalo recuperação térmica, 156
–Ônus da prova, 256
–Tempo à disposição, 45
–Trabalho externo, 44

JUSTA CAUSA

–Ato de improbidade, 155
–Caracterização, 154
–Desídia, 255, 43
–Falta grave, 42
–Ônus da prova, 153, 41
–Reversão, 254, 40

JUSTIÇA GRATUITA

–Cabimento, 253, 152, 151, 39
–Declaração de hipossuficiência, 252, 38
–Recuperação judicial, 251, 150

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

–Configuração, 250, 37, 36

MANDADO DE SEGURANÇA

–Cabimento, 35
–Direito líquido e certo, 249
–Legitimidade ativa, 248
–Perda do objeto, 247

ÍNDICE ACUMULADO

MULTA

- At. 467 e 477, da CLT: massa falidade, 34
- Art. 477, § 7º: base de cálculo, 149
- Art. 477, § 8º, 246

NORMA COLETIVA

- Cesta básica: lista taxativa, 148

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

- Ônus da prova, 33

PEJOTIZAÇÃO

- Contrato particular: análise, 147

PENHORA

- Auxílio emergencial, 146
- Bem de família, 245
- Bem imóvel, 32
- FGTS, 31
- Honorários periciais, 30
- Ordem de gradação, 244
- Salário, 243, 242, 145, 144, 29, 28

PETIÇÃO INICIAL

- Liquidação dos pedidos, 241

PISO SALARIAL

- Arquiteto, 240

PRESCRIÇÃO

- Bienal, 143, 27
- Intercorrente, 239

PROVA

- Laudo pericial, 26
- Ônus processual, 238

QUEBRA DE CAIXA

- Cumulação, 142
- Incorporação, 141

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Juros, 25, 24

RECURSO

- Deserção, 237, 140, 139

- Interesse recursal, 236, 235
- Princípio da dialeticidade, 234
- Representação processual, 138

RECURSO DE REVISTA

- Transcendência, 23
- Transcendência da causa, 137
- Trecho decisão recorrida, 233, 232

RECURSO ORDINÁRIO

- Admissibilidade, 22
- Cabimento, 231
- Valor de alçada, 136, 21

REFORMA TRABALHISTA

- Valor da causa: limitação, 20

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO

- Mandado de segurança, 135

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Reflexo, 19

RESCISÃO CONTRATUAL

- Calamidade pública, 230
- Diferença, 134
- Dispensa discriminatória, 18
- Dispensa discriminatória: idoso, 133
- Força maior, 132
- Pedido de demissão: validade, 229
- Verbas rescisórias: pagamento, 228

RESCISÃO INDIRETA

- Configuração, 227, 226, 131, 130
- Dano moral, 17

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

- Administração pública, 225, 129, 128, 127, 16
- Benefício de ordem, 224, 223

- Culpa *in vigilando*, 15
- Dono da obra, 222
- Fiscalização, 221
- Legitimidade ativa, 14
- Tomador dos serviços, 220

REVELIA

- Ausência de contestação, 13
- Confissão, 12

SALÁRIO

- Diferenças, 219
- Mínimo legal, 11
- Pagamento “por fora”, 126, 10, 9, 8
- Piso normativo, 125
- Redução, 218

SENTENÇA

- Julgamento extra petita, 7
- Vinculação valor da causa, 217

SERVIDOR PÚBLICO

- Contrato nulo, 124, 6

SINDICATO

- Legitimidade, 5

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

- Responsabilidade subsidiária: privação, 4

TERCEIRIZAÇÃO

- Culpa *in vigilando*, 123
- Requisitos, 122

TESTEMUNHA

- Suspeição, 121

TRABALHO DA MULHER

- Intervalo, 3

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

- Cooperativa, 216
- Empreiteiro, 120
- Jogador de futebol, 2
- Ônus da prova, 119, 1
- Representação comercial, 215, 118
- Requisitos, 117

CONJUNTURA

- A miserabilidade, a LOAS e a essencialidade da comprovação de renda familiar
Isabela Brisola
CJTSP, 06-62, 38
- INSS: O que você precisa saber sobre a Revisão da Vida Toda
Carla Benedetti
CJTSP, 06-63, 38

CONTEXTO

- A PEC do “calote”; os desajustes da “reforma da previdência” e o caos previdenciário
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 06-62, 35
- Explosão de casos de Burnout obriga empresas a estabelecerem um programa de prevenção de riscos jurídicos e financeiros
Carla Dolezel
CJTSP, 06-63, 36
- O acesso dos motoristas e entregadores de aplicativos aos benefícios do INSS
João Badari
CJTSP, 06-61, 24

DESTAQUE

- Em tempos de Bournout, momentos ociosos podem ser produtivos aos profissionais
Mônica Machado
CJTSP, 06-61, 4
- Reformar constantemente a legislação trabalhista é a saída?
Ricardo Pereira de Freitas Guimarães
CJTSP, 06-62, 4
- Sobre o Direito do Trabalho pós-reforma trabalhista e pós-pandemia – lições para a nova crise que se aproxima
Rubens Luiz Schmidt Rodrigues Massaro
CJTSP, 06-63, 4

DICAS PROCESSUAIS

- A Revisão da vida toda e seu julgamento pelo STF
João Badari
CJTSP, 06-62, 26
- Justiça do Trabalho avança no reconhecimento do vínculo empregatício entre Uber e motorista
Ruslan Stuchi e Renato Car-

dosso Pereira

- CJTSP, 06-61, 28
- Salário de gestante afastada do trabalho pela pandemia pode ser pago pelo INSS
Leandro Nagliate
CJTSP, 06-63, 30

DOCTRINA

- O piso salarial do magistério e a contestação dos dirigentes municipais
Flávio Corrêa de Toledo Júnior
CJTSP, 06-63, 40
- Trabalhador cidadão
Ricardo Pereira de Freitas Guimarães
CJTSP, 06-61, 38

ENFOQUE

- 2021: O ano previdenciário para se esquecer
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 06-61, 26
- Reforma trabalhista: a regulamentação da terceirização gerou segurança jurídica
José Pastore, Sylvia Lorena T. de Sousa e Pablo Rolim Carneiro
CJTSP, 06-63, 28
- Seria o Burnout o resultado da falta de empatia das empresas?
Patricia Punder e Marcela Argollo
CJTSP, 06-62, 24

FICHÁRIO JURÍDICO

- Alterações nas normas sobre a fiscalização das cotas legais de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS e de aprendizagem
Rosana Yoshimi Tagusagawa e Júlia de Castro Silva
CJTSP, 06-61, 22

FICHÁRIO JURÍDICO

- Quais os direitos da empresa prejudicada com uma possível nova pane global das redes sociais?
Eric Henrique Alves da Silva
CJTSP, 06-62, 22
- Revisão para a aposentadoria por invalidez garante aumento de 40%
Jão Badari
CJTSP, 06-63, 24

PONTO DE VISTA

- As controvérsias do acesso aos dados de vacinação dos trabalhadores
Eduardo Pragmácio Filho e Ana Virginia Moreira Gomes
CJTSP, 06-62, 40
- Dia Internacional da Mulher e os direitos da trabalhadora
Sandra Marques Canhasssi Faddo
CJTSP, 06-63, 44
- O trabalho dos enfermeiros
José Pastore
CJTSP, 06-61, 42

RECURSOS HUMANOS

- Como o departamento de RH pode se preparar para o crescimento do trabalho intermitente
Arnaldo de Paula
CJTSP, 06-62, 20
- Em tempos de crise, incentivar a equipe pode mudar os rumos da empresa
Beatriz Machnick
CJTSP, 06-61, 21
- Investir em capacitação e ser empático no momento da contratação são dicas para as empresas conquistarem uma equipe mais diversa
Matheus Almeida Rodrigues
CJTSP, 06-63, 22

VADE MECUM TRABALHISTA

- A Lei nº 14.297/22 e a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício entre entregadores de aplicativos e empresas de “delibery”
Luciana Freitas
CJTSP, 06-62, 30
- Empregador Rural: Contrato Safrista ou Intermitente?
Maurício Pallotta Rodrigues
CJTSP, 06-63, 32
- Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Regulamentação advinda do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e da Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021
Lirian Sousa Soares Cavalheiro e Cely Sousa Soares
CJTSP, 06-61, 30



FALAR LIBERTA

**A sua voz pode mudar a história
da violência sexual infantil.**

#NÃOSECALE

Queremos ouvir você.

**UMA
VOZ**

**CHAMA
OUTRA**