

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 11, de 09.02.2022.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

1. Legislação

Medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo durante a pandemia- COVID-19

■O Presidente da República editou a Lei nº 14.297, de 05 de janeiro de 2022, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Publicada no Diário Oficial da União em 06.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Trabalhista – Apresentação de informações - Registro de trabalhadores - Recolhimento de tributos - eSocial

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria interministerial (MPT/ME) nº 3, de 15 de outubro de 2021, que disciplina a forma de apresentação pelo segurado especial de informações no Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial.

Publicada no Diário Oficial da União em 03.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Disposições relativas à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho - Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2, de 03 de janeiro de 2022, que altera a Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

Publicada no Diário Oficial da União em 04.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura - Suspensão da vigência

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 9, de 05 de janeiro de 2022, suspende até 05.07.2022, a vigência do item 31.7.4 da Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, aprovada pela Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Publicada no Diário Oficial da União em 07.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Previdenciário - Benefícios - Tabela de contribuição - Novos valores

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria interministerial (MPT/ME) nº 12, de 17 de janeiro de 2022, que dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Publicada no Diário Oficial da União em 20.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Medidas de segurança - Ambiente de trabalho - COVID-19

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria interministerial (MPT/MS) nº 14, de 20 de janeiro de 2022, que altera o anexo I da Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, que estabelece as medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do coronavírus (Covid-19) em ambientes de trabalho.

Publicada no Diário Oficial da União em 25.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Ambiente de trabalho - Abate e processamento de carnes - Medidas de segurança - COVID-19 - Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria interministerial (MPT/MS/MAPA) nº 13, de 20 de janeiro de 2022, que altera o anexo I da Portaria Conjunta nº 19, de 18 de junho de 2020, que estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios.

Publicada no Diário Oficial da União em 25.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Aprovada nova redação da NR 37 - Segurança e saúde em plataformas de petróleo

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria (MPT) nº 90, de 18 de janeiro de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

Publicada no Diário Oficial da União em 26.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Temas em Destaque

Pauta da CDH terá mudanças na lei trabalhista

■A Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) retoma suas atividades em 2022 com doze projetos prontos para entrar na pauta de votação.

Entre os projetos, propostas que alteraram pontos da reforma trabalhista aprovada em 2017 (Lei 13.467, de 2017).

Legislação trabalhista

A CDH também deverá analisar uma série de projetos que tratam de mudanças na legislação trabalhista. Um deles é o PLS 271 de 2017, de Paulo

Paim, que propõe suprimir a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por meio de acordo entre empregado e empregador. A proposta conta com voto favorável do relator, senador Telmário Mota (Pros-RR).

Outra iniciativa de Paim, igualmente relatada por Telmário, é o PLS 268/2017, que limita a duração do contrato de trabalho de tempo parcial a 25 horas semanais. A intenção do autor é derrubar a regra introduzida em 2017, que permite carga horária semanal de 30 horas nesse tipo de contrato. O projeto também veda a possibilidade de prestação de jornada extraordinária.

Já o PLS 266/2017, apresentado pelo senador Romário (PL-RJ), cria o regime de teletrabalho especial para o empregado com deficiência. O texto conta com parecer favorável do relator, Telmário.

Caso aprovados, os projetos ainda passarão pelas comissões de Assuntos Econômicos (CAE); de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) e de Assuntos Sociais (CAS).

Agência Senado em 31.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

■ **Projeto proíbe empresas de alterar enquadramento sindical de empregados para vencer licitação**

■ **O Projeto de Lei nº 3.128 de 2021, proíbe empregadores de alterarem o enquadramento sindical de empregados com o objetivo reduzir custos e vencer licitações para a prestação de serviços terceirizados. O texto, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tramita na Câmara dos Deputados.**

A proposta estabelece ainda que a empresa contratante responderá solidariamente com a prestadora de serviços pelos prejuízos causados aos empregados.

Autora do projeto, a deputada Erika Kokay (PT-DF) informa que, em janeiro de 2021, copeiros, garçons e funcionários da portaria da Caixa Econômica Federal, em Brasília, antes vinculados ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal (Sindeserviços), passaram a estar vinculados ao Sindicato da Indústria da Construção Civil (Sinduscon-DF).

"A convenção coletiva do Sinduscon possui valores de salários e de benefícios bem mais baixos, representando perdas significativas aos(às)

empregados(as). O salário de garçons e trabalhadores da recepção e manutenção, por exemplo, caiu de R\$ 1.901,53 para R\$ 1.738,00 e o vale-alimentação passou de R\$ 35,00 para R\$ 20,84. Além disso, os trabalhadores perderam o direito a plano de saúde e plano odontológico. O mesmo aconteceu com outras categorias", disse a autora.

Agência Câmara de Notícias em 31.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Nova regra para pai usufruir licença-maternidade

■ **A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) já tem 29 projetos prontos para votação, após a retomada dos trabalhos, em fevereiro, com o fim do recesso parlamentar.** Entre eles, o projeto de Paulo Paim (PT-RS) que assegura ao companheiro o período remanescente da licença-maternidade, quando a mãe não puder usufruí-la por incapacidade psíquica ou física (PLS nº 442 de 2017). O relatório de Mara Gabrilli (PSDB-SP) é pela aprovação da proposta.

Pelo texto, nos casos em que houver incapacidade psíquica ou física da mãe, fica assegurado ao cônjuge (inclusive companheira) o gozo por todo o período da licença-maternidade, ou

pelo tempo restante a que teria direito a mãe. E este período não poderá ser inferior a 30 dias.

Agência Senado em 25.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Estabilidade provisória a trabalhador afastado por acidente ou doença

■A Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência aprovou a garantia de manutenção do emprego após o fim do período de benefício por incapacidade temporária a segurados do Regime Geral de Previdência Social.

O texto aprovado altera a Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, que atualmente assegura apenas a quem sofreu acidente de trabalho o direito de não ser demitido nos 12 meses após o fim do auxílio-doença.

Agência Câmara de Notícias em 06.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Ampliação de prazo para empresa reocupar cargo de pessoa com deficiência

■A Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Câmara dos Deputados aprovou projeto de lei que dá prazo de até 40 dias para que as empresas contratem um novo empregado com deficiência, ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, para substituir outro demitido. Foi aprovado, com emenda, o Projeto de Lei nº 626 de 2021, do deputado Lucas Gonzalez (Novo-MG).

O texto também concede prazo de até 90 dias para o preenchimento de cargo vago em razão de pedido de demissão do empregado com deficiência ou reabilitado.

As medidas são direcionadas às empresas obrigadas por lei a cumprir a cota de contratação de pessoas com deficiência (empregam mais de 100 funcionários).

O projeto altera a Lei de Benefícios da Previdência Social, que hoje exige que empresas contratem um novo funcionário imediatamente após a dispensa, para manterem o cumprimento da cota.

Agência Câmara de Notícias em 07.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Comissão aprova projeto que dobra prazo mínimo de contrato de trabalho de atletas

■A Comissão do Esporte da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 405 de 2021, que estende o prazo mínimo de duração do contrato de trabalho dos atletas profissionais dos atuais três meses para seis meses. O prazo máximo permanece em cinco anos, como estabelece a Lei Pelé, que é modificada pela proposta.

O projeto é do deputado Carlos Bezerra (MDB-MT) e foi relatado pelo deputado Felício Laterça (PSL-RJ), que deu parecer favorável.

Agência Câmara de Notícias em 07.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Projeto desobriga empresas de contratar aprendizes durante pandemia ou calamidade

■O Projeto de Lei nº 2692 de 2021, altera a Consolidação das Leis do Trabalho para suspender a obrigatoriedade de empresas contratarem aprendizes durante a pandemia de Covid-19. Segundo o texto, que tramita na Câmara dos Deputados, a medida também valerá para emergências de saúde pública e para situações de calamidade pública.

Atualmente, segundo a CLT, as empresas são obrigadas a empregar e

matricular em cursos dos serviços nacionais de aprendizagem adolescentes e jovens em número que represente entre 5% e 15% do total de empregados contratados com formação profissional. Pela lei, o aprendiz deve ter entre 14 e 24 anos de idade.

Agência Câmara de Notícias em 07.01.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

3. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Supremo Tribunal de Federal (STF)

■STF reafirma inconstitucionalidade da TR para correção monetária de débitos trabalhistas

O Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou jurisprudência dominante no sentido da inconstitucionalidade da utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas. O Plenário Virtual analisou a matéria sob a sistemática da repercussão geral e fixou que, até deliberação da questão pelo Poder Legislativo, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na

fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa Selic. Não estão abrangidas as dívidas da Fazenda Pública, que têm regramento específico.

A matéria foi objeto do Recurso Extraordinário (RE) 1269353, interposto pelo Banco Santander contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu a invalidade da TR como índice de atualização e fixou o IPCA-E a partir de 26/3/2015. Segundo o banco, esse fator de correção é diverso do previsto na Lei 8.177/1991 e elevaria os débitos de forma substancial e inconstitucional, além de causar grave insegurança jurídica. A entidade financeira sustentava que o TST teria desvirtuado a decisão do STF nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 4357 e 4425, em que declarou a inconstitucionalidade da adoção do índice oficial da remuneração básica da caderneta de poupança para atualização dos precatórios.

Relevância

De acordo com o presidente do STF, ministro Fux, relator do RE, o tema transcende os interesses das partes envolvidas na causa, especialmente em razão da multiplicidade de recursos extraordinários que tratam da mesma controvérsia. Ele destacou ainda que a relevância jurídica da matéria está evidenciada em razão do afastamento de dispositivo de lei federal pelo TST, com a adoção de índice diverso do estabelecido pelo STF.

Segurança jurídica

Ele explicou que o caso sob exame não tem correlação exata com os julgamentos do RE 870947 (Tema 810), que tratou do índice da correção monetária dos débitos judiciais da Fazenda Pública, ou das ADI 4357 e ADI 4425, que questionavam a sistemática de pagamentos de precatórios estabelecida pela Emenda Constitucional 62/2009. Por outro lado, o TST divergiu, em parte, do entendimento firmado pelo Supremo nas ADIs 5867 e 6021 e nas ADCs 58 e 59, em que o Plenário declarou a inconstitucionalidade.

lidade da aplicação TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, estabeleceu parâmetros a serem observados até que sobrevenha solução legislativa e modulou dos efeitos da decisão, com o fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento.

Segundo Fux, o STF deve reafirmar o entendimento fixado naquelas ações, mas, desta vez, com as vantagens dos efeitos decorrentes da sistemática da repercussão geral.

No caso concreto, com base nas diretrizes fixadas pela Corte, o ministro se manifestou pelo provimento parcial do recurso do banco para afastar a incidência do IPCA-E na fase judicial e determinar sua substituição, a partir do ajuizamento da ação, pela taxa Selic, vedada sua cumulação com outros índices de atualização monetária.

A manifestação do relator acerca do reconhecimento da repercussão geral foi seguida por unanimidade. No mérito, quanto à reafirmação da jurisprudência, ficaram vencidos os ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski.

Tese

Foi fixada a seguinte tese para fins repercussão geral:

I - É inconstitucional a utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas, devendo ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa Selic (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública, que possuem regramento específico. A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa Selic não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem.

II - A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação desta tese, devem ser observados os marcos para modulação dos efeitos da decisão fixados no julgamento conjunto da ADI 5867, ADI 6021, ADC 58 e ADC 59, como segue:

(i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão, em ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória, todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês;

(ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC; e

(iii) os parâmetros fixados neste julgamento aplicam-se aos processos, ainda que transitados em julgado, em que a sentença não tenha consignado manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais).

STF em 10.01.2022.

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

■ **Assessor de imprensa não obtém enquadramento como jornalista**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou o enquadramento como jornalista de um profissional que, por meio da FSB Comunicações e Planejamento Estratégico Ltda., prestava serviços na Comunicação Social da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PM-RJ). Para o colegiado, a atividade de repasse de informações da corporação aos veículos de comunicação seria de assessor de imprensa, e não de jornalista, cuja jornada é de cinco horas. A decisão foi unânime.

Processos: RRAg-10845-97.2015.5.01.0039.

e RR-1547-22.2015.5.10.0010.

TST em 03.01.2022.

Servidor público não reverte penhora de salário para pagamento de dívida de bar do qual era sócio

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um servidor público federal contra a penhora de 20% de seus vencimentos para o pagamento de dívidas trabalhistas de um bar do qual era sócio. Segundo o colegiado, a penhora preencheu todos os requisitos legais de validade e se destinou ao pagamento de prestação alimentícia.

Processo: ROT-100876-81.2018.5.01.0000.

TST em 05.01.2022.

■Afastada indenização a comissária de bordo com quadro depressivo

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade da Tam Linhas Aéreas S.A. (Latam) e julgou improcedente o pedido de indenização de uma comissária de bordo em razão de quadro depressivo. A decisão levou em conta que a depressão teve como principal fator desencadeante o afastamento dos filhos, e não o trabalho desenvolvido.

Doença ocupacional

Na reclamação trabalhista, a comissária sustentou que havia desenvolvido o transtorno depressivo em razão das condições de trabalho, como cobranças, excesso de jornada e ambiente de trabalho artificial. Ela pretendia o reconhecimento da patologia como doença ocupacional e a consequente indenização.

Na contestação, a empresa defendeu que a doença não tinha relação com o exercício das funções de comissária de bordo e que as alegações da empregada não condiziam com a realidade.

Conflito

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo (RS), ao julgar improcedente o pedido de indenização, destacou que, conforme a perícia, o quadro clínico da comissária não decorreu de acidente do trabalho ou de doença a ele equiparada. De acordo com a sentença, ficou clara a ocorrência de um conflito originado pela sensação de incompatibilidade entre o trabalho e o cuidado mais intensivo dos seus filhos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), contudo, deferiu a indenização, por entender que o “alto risco emocional” da atividade, com longos períodos de ausência do ambiente familiar e dos efeitos negativos decorrentes, permite o reconhecimento do nexo causal e da responsabilidade da empresa.

Nexo causal

O relator do recurso de revista da Tam, ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, explicou que o nexos de causalidade que autoriza o reconhecimento da natureza ocupacional da doença diz respeito às condições especiais em que o trabalho é realizado. “No caso da depressão, seria o meio ambiente deletério, opressivo ou estressante, o que não se verificou no caso em análise”, afirmou.

Ele ressaltou que o laudo médico pericial transcrito na decisão do TRT foi contundente ao concluir que, apesar de a comissão atribuir ao trabalho o seu quadro depressivo, não houvera, em seu relato, nenhuma situação que pudesse ser considerada como fator desencadeante laboral para a depressão. O perito relata, ainda, história psiquiátrica familiar positiva para depressão.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-20428-38.2017.5.04.0303.

TST em 14.01.2022.

■Tempo de espera para limpeza de aeronave não conta como intervalo intrajornada

A TAM Linhas Aéreas S.A. (Latam) terá de pagar o intervalo intrajornada a uma auxiliar de limpeza de Recife (PE) que não podia se ausentar do local de serviço para descansar ou se alimentar, pois ficava à espera da chegada dos voos para fazer a higienização dos aviões. Para a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, esse período em stand-by deve ser considerado como tempo à disposição do empregador.

Ausência de intervalo

Na Justiça do Trabalho, a empregada contou que fora contratada em regime de escalas, com jornada de seis horas, uma folga semanal e sem direito ao intervalo intrajornada de 15 minutos, previsto no artigo 71 da CLT. Ela argumentou que, diante da possibilidade de retorno imediato às atividades, o tempo em que aguardava a chegada dos voos no pátio do aeroporto de Recife não poderia ser considerado como de descanso.

Stand-by

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), que entendeu que a empregada usufruía os 15 minutos de intervalo a que tinha direito, ou até mais, em alguns dias. O TRT se amparou no depoimento de uma testemunha trazida pela própria auxiliar que afirmou que os empregados ficavam por uma hora ou mais em stand-by, aguardando a chegada dos aviões para a realização do serviço de limpeza.

Tempo à disposição

Para o relator do recurso de revista da empregada, ministro José Roberto Pimenta, o tempo de espera da chegada de algum voo para fazer a limpeza da aeronave não pode ser considerado intervalo intrajornada, pois ela não tinha liberdade para descansar ou se alimentar nem podia se afastar do local de serviço. Ele observou que, em determinadas ocasiões, a auxiliar teve de interromper as refeições para limpar um avião que acabara de pousar.

O ministro assinalou, ainda, que o tempo em stand-by, pela própria definição em português, quer dizer “tempo à disposição”, “tempo de sobre-aviso” ou “tempo em que se fica à espera de um

acontecimento para agir”. Embora pudesse durar mais do que os 15 minutos previstos na lei, considerar esse período como intervalo intrajornada, a seu ver, não se mostra razoável.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-368-46.2015.5.06.0016.

TST em 19.01.2022.

■ Mantida justa causa de motorista de ambulância que era membro da Cipa

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um motorista de ambulância da Minas Gerais Administradora e Serviços S.A (MGS) em Ubá (MG) dispensado por justa causa. Ele alegava ter direito à estabilidade provisória na condição de membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), mas ficou constatado que a dispensa se dera por mau procedimento e desídia.

Razões políticas

Na reclamação trabalhista, o motorista sustentou que fora demitido por razões políticas. Segundo ele, o verdadeiro motivo seria a insatisfação da MGS com sua atuação como cipeiro, em que questionava a não concessão de intervalos intrajornada e as exigências de que os motoristas

transportassem mercadorias nas ambulâncias.

Faltas graves

A empresa, em sua defesa, argumentou que o empregado tinha um péssimo histórico funcional e havia cometido várias faltas graves, como agir com falta de respeito com a coordenadora, desrespeitar o encarregado, desacatar funcionários, discutir escalas de serviço e utilizar o carro oficial para fins particulares, além de se recusar a fazer viagens quando não era de seu interesse.

Confusões

O juízo da Vara do Trabalho de Ubá julgou improcedente os pedidos do empregado, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que concluiu que a empresa conseguiu comprovar, de forma satisfatória, as razões que levaram à dispensa. A documentação juntada aos autos demonstrara que o empregado estava endividado, ficava “arrumando confusões” nas escalas das viagens, abandonava plantões de fins de semana e desacatava e ameaçava funcionários. Também foi registrado que pacientes da Casa de Saúde Padre Damião, onde estava lotado, se recusavam a viajar com ele, em razão da sua postura.

Provas

O relator do recurso de revista do motorista, ministro Maurício Godinho Delgado, explicou que a Constituição da República e a CLT garantem estabilidade provisória aos empregados eleitos pelas CIPAs, como forma de proteção contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa. A dispensa, no entanto, é admitida quando se basear em motivo relevante, que pode ser de ordem disciplinar, como no caso analisado.

Para o relator, uma vez verificada a prática de infração trabalhista pelo empregado, torna-se válida a rescisão contratual. Segundo a sentença e a decisão do TRT, ficou constatada a reiteração do comportamento negligente do empregado e a gravidade de sua conduta, o que tornou inviável a continuação de seu vínculo de emprego. Para se chegar a conclusão diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-1717-76.2015.5.03.0078.

TST em 31.01.2022.

Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

■ **Fornecimento de Lanches como refeição não justifica rescisão indireta**

A 18ª Turma do TRT da 2ª Região negou pedido de reconhecimento de rescisão indireta de trabalhador do Burger King, mas manteve decisão do juízo de primeiro grau que reverteu a aplicação de dispensa por justa causa. A rescisão indireta ocorre quando o empregador pratica falta grave ou irregularidades contra o trabalhador, agindo de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços.

O empregado, que atuava como coordenador de turno, alegou que não recebia vale-refeição e que tinha que se alimentar exclusivamente de lanches e saladas. O colegiado entendeu, no entanto, que a convenção coletiva da categoria não obriga o fornecimento de refeição, tampouco veda o tipo de alimento que o profissional recebe.

Embora não tenha reconhecido a rescisão indireta do profissional, o Tribunal manteve a reversão da dispensa por justa causa por abandono de emprego aplicada ao obreiro. Na visão do colegiado, a punição não pode ser aplicada, devido à intenção do trabalhador de buscar na justiça a rescisão contratual e ao momento

em que a reclamação trabalhista foi ajuizada.

Segundo a juíza-relatora Renata de Paula Eduardo Beneti é “certo que o reclamante não retornou ao trabalho em razão de pretender a rescisão indireta do contrato, o que encontra amparo no artigo 483, parágrafo 3º, da CLT. Tampouco, o elemento objetivo restou caracterizado, eis que, antes de 30 dias consecutivos de sua falta, já havia ajuizado a ação”.

O trabalhador pleiteava, ainda, receber indenização por danos morais, argumentando ter sofrido ameaças de clientes durante a jornada de trabalho. Não conseguiu, no entanto, comprovar essas alegações.

Processo nº 1001198-39.2020.5.02.0401.

TRT 2ª Região em 10.01.2022.

■ **Bônus de contratação de gerente bancária não repercute sobre rescisão, julga 3ª Câmara**

A 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) entendeu que o pagamento prévio de R\$ 100 mil feito por um banco a uma gerente, antes de sua contratação, não tem repercussão sobre outras parcelas salariais (como 13º salário e férias) no momento da rescisão do contrato. Na interpretação do colegiado, o bônus deve ser considerado

como de natureza indenizatória, e não salarial.

As “luvas” ou “bônus de contratação” são incentivos oferecidos pelas empresas para que trabalhadores aceitem uma proposta de emprego. Em alguns casos, o pagamento também exige que o trabalhador permaneça na futura empresa ou não rescinda o contrato de forma unilateral por um período.

A ação que deu origem ao recurso foi protocolada por uma gerente que atuou por cinco anos numa agência em Florianópolis (SC), sendo dispensada sem justa causa. Além de cobrar uma série de verbas rescisórias, a empregada alegou que o bônus seria uma forma disfarçada de salário e pediu que a Justiça do Trabalho declarasse a natureza salarial da parcela.

Controvérsia

Nos últimos anos, o debate a respeito da natureza do bônus dividiu a doutrina e a jurisprudência. Para uma corrente, o fato de a parcela ser paga sem habitualidade e antes mesmo da prestação do serviço impediria seu reconhecimento como contraprestação salarial.

Em 2018, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) chegou a reconhecer o caráter salarial da verba, mas limitou sua repercussão ao depósito do FGTS

do mês do pagamento. Como a Reforma Trabalhista retirou a natureza salarial de diversos pagamentos e frisou que apenas gratificações instituídas por lei poderiam ter reflexos trabalhistas (art. 457 da CLT), parte da doutrina acredita que a jurisprudência tende a ser revertida.

Foi o que aconteceu no julgamento da ação da gerente de Santa Catarina. O caso foi julgado em primeira instância na 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis que, baseada nos precedentes do TST, reconheceu a natureza salarial da verba.

“Os pagamentos oferecidos pelas empresas como estratégia ou atrativo para o recrutamento de novos colaboradores têm natureza salarial, conforme reconhecido recentemente pelo TST”, apontou o juízo, destacando, porém, que como o bônus já havia sido concedido há mais de cinco anos, a prescrição impediria qualquer repercussão sobre outras parcelas.

Recurso

Condenada a pagar outras verbas rescisórias, o banco recorreu ao TRT-SC a respeito do bônus para que fosse absolvido de pagar os honorários de sucumbência, valor que a parte vencida deve ressarcir à outra por despesas com advogados.

Ao examinar o recurso, os desembargadores da 3ª Câmara decidiram, por maioria de votos, adotar a jurisprudência mais recente do próprio TRT-SC, que considera o bônus como parcela indenizatória.

“Trata-se de modalidade de indenização paga com o intuito de resguardar o trabalhador em relação aos riscos assumidos pela ruptura do emprego anterior”, afirmou o desembargador-relator, Nivaldo Stankiewicz. “Paga antes da contratação e em uma única oportunidade, constitui verba que não se reveste da habitualidade exigida para lhe ser conferido título salarial.”

Com a decisão, o pleito foi considerado integralmente rejeitado, e a gerente terá de pagar os honorários de sucumbência relativos ao pedido. A decisão está em prazo de recurso.

TRT 12ª Região em 10.01.2022.

■ **Sindicato não consegue que taxa cobrada de hóspedes seja distribuída como gorjeta**

A 2ª Vara do Trabalho de Natal (RN) não julgou de forma favorável uma ação coletiva do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do RN. Na ação, o Praia Hotel Ltda. era acusado de não fazer o pagamento correto da taxa “room tax facultativo/contribuição”.

Para o Sindicato, essa taxa, cobrada de forma facultativa aos hóspedes, seria um tipo de gorjeta e teria que ser distribuída aos empregados de acordo com os termos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Pela CCT, o valor arrecadado com a gorjeta de 10% (ou mais) é distribuído da seguinte forma: 65% se destinam aos empregados e 35% ficam com a empresa para pagamento de encargos originários da inclusão da taxa no contracheque. No entanto, a juíza Anne de Carvalho Cavalcanti acolheu a tese da empresa de que a “room tax facultativo/contribuição” não se confunde com a gorjeta. “A ‘room tax facultativo/contribuição’ é uma taxa de turismo cobrada, de forma facultativa, por cada diária contratada, no valor unitário de R\$4,00, como contribuição ao Natal Convention Bureau, para fortalecimento das entidades e do setor turístico”, explicou ela em sua decisão.

A juíza destacou, ainda, que a Natal Convention Bureau é uma fundação de direito privado, voltada à captação de eventos, não tendo “correlação com a taxa de serviços-gorjeta para fins de rateio previsto na CCT”. “Não há previsão de inclusão de outras taxas (na CCT), muito menos aquelas destinadas a terceiros, no cálculo do rateio”, concluiu a magistrada.

Processo nº 0000344-33.2021.5.21.0002.

TRT 12ª Região em 10.01.2022.

■ Erros na condução do processo trabalhista não caracterizam litigância de má-fé

Litigância de má-fé não se confunde com erro humano durante a condução do processo. Com esse entendimento, a 13ª Turma do TRT-2 deu razão ao Sindicato Hoteleiro de São Paulo (Sinthoresp) e excluiu o pagamento de multa de 10% sobre o valor da causa imposta pelo juízo de 1º grau. Para o colegiado, os equívocos cometidos na adoção de medidas processuais não foram praticados de forma desleal, nem para prejudicar as partes.

No processo, o sindicato cobrava o repasse de contribuições previstas em instrumentos normativos, mas juntou aos autos ficha de empresa que não era a executada, o que causou bloqueio indevido de imóvel de terceiro. Além disso, houve silêncio do autor quando deveria se manifestar no curso da ação. Para o juízo de origem, o sindicato atuou com má-fé, descaso e intenção de atrasar o processo, entendimento não compartilhado pelos desembargadores do TRT-2.

Em seu voto, o desembargador-relator Rafael E. Pugliese Ribeiro destaca que a apresentação de argumentos equivocados pela parte não é suficiente para caracterizar a má-fé, e que os erros podem ser cometidos por

qualquer pessoa, inclusive os agentes públicos. Informa que o sindicato não recorreu quando o juiz cancelou a indisponibilidade do imóvel (o que indica não haver intuito protelatório), e ressalta que o próprio magistrado de 1º grau não se atentou que havia determinado o cancelamento da indisponibilidade do bem em outros autos (embargos de terceiro) quando repetiu a mesma ordem na sentença (processo principal).

"As pessoas cometem erros, inclusive as autoridades constituídas, e muito melhor convém à grandeza da instituição a sua serenidade em compreender os erros de consequências inexpressivas, do que se agigantar na desproporção de críticas. A nobreza da instituição não se conquista pela construção do medo ou por rigor excessivo e desproporcional nos eventos do processo. Mais calham à imagem da instituição a compreensão, a tolerância e o respeito", ressaltou o relator.

Dessa forma, decisão unânime da 13ª Turma excluiu a hipótese de má-fé e, conseqüentemente, a multa aplicada pelo juízo de 1º grau.

Processo nº 1000111-88.2021.5.02.0053.

TRT 2ª Região em 13.01.2022.

■ **Decisão mantém justa causa de empregado que enviou de propósito medicamentos vencidos para hemodiálise**

Litigância de má-fé não se confunde com erro humano durante a condução do processo. Com esse entendimento, a 13ª Turma do TRT-2 deu razão ao Sindicato Hoteleiro de São Paulo (Sinthoresp) e excluiu o pagamento de multa de 10% sobre o valor da causa imposta pelo juízo de 1º grau. Para o colegiado, os equívocos cometidos na adoção de medidas processuais não foram praticados de forma desleal, nem para prejudicar as partes.

No processo, o sindicato cobrava o repasse de contribuições previstas em instrumentos normativos, mas juntou aos autos ficha de empresa que não era a executada, o que causou bloqueio indevido de imóvel de terceiro. Além disso, houve silêncio do autor quando deveria se manifestar no curso da ação. Para o juízo de origem, o sindicato atuou com má-fé, descaso e intenção de atrasar o processo, entendimento não compartilhado pelos desembargadores do TRT-2.

Em seu voto, o desembargador-relator Rafael E. Pugliese Ribeiro destaca que a apresentação de argumentos equivocados pela parte não é suficiente para caracterizar a má-fé, e que os erros podem ser cometidos por

qualquer pessoa, inclusive os agentes públicos. Informa que o sindicato não recorreu quando o juiz cancelou a indisponibilidade do imóvel (o que indica não haver intuito protelatório), e ressalta que o próprio magistrado de 1º grau não se atentou que havia determinado o cancelamento da indisponibilidade do bem em outros autos (embargos de terceiro) quando repetiu a mesma ordem na sentença (processo principal).

"As pessoas cometem erros, inclusive as autoridades constituídas, e muito melhor convém à grandeza da instituição a sua serenidade em compreender os erros de consequências inexpressivas, do que se agigantar na desproporção de críticas. A nobreza da instituição não se conquista pela construção do medo ou por rigor excessivo e desproporcional nos eventos do processo. Mais calham à imagem da instituição a compreensão, a tolerância e o respeito", ressaltou o relator.

Dessa forma, decisão unânime da 13ª Turma excluiu a hipótese de má-fé e, conseqüentemente, a multa aplicada pelo juízo de 1º grau.

Processo nº 1000111-88.2021.5.02.0053.

TRT 2ª Região em 18.01.2022.

■ Segunda Turma valida dispensa por justa causa de caminhoneiro que excedeu velocidade no trânsito

Excesso de velocidade é ato faltoso grave e configura descumprimento dos deveres e obrigações contratuais, podendo ser motivo para demissão por justa causa. Com esse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) reformou sentença da 1ª Vara do Trabalho de Aparecida de Goiânia para manter a modalidade de demissão de um motorista de caminhão que se envolveu em acidente de trânsito na rodovia entre os municípios goianos de Quirinópolis e Santa Helena de Goiás.

O trabalhador entrou com uma ação na Justiça do Trabalho de Aparecida de Goiânia para obter a reversão da modalidade de encerramento do contrato de trabalho mantido com uma empresa de logística. Ele assumiu o envolvimento em um acidente de trânsito, todavia afirmou que estava dentro da velocidade permitida e a colisão teria ocorrido pela freada brusca do veículo que transitava na sua frente.

A empresa contestou os argumentos do motorista, informando ao Juízo que ele transitava em velocidade acima da permitida na rodovia e não guardava a distância mínima do caminhão da frente. Refutou, ainda, a

afirmação de que a batida teria ocorrido porque o caminhão da frente freou bruscamente, uma vez que não seria viável um rodotrem frear de repente.

O Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Aparecida de Goiânia considerou que a demissão por justa causa não observou requisitos como gradação de penas e proporcionalidade entre falta e sanção, uma vez que o trabalhador teria um bom histórico profissional. Por isso, deferiu o pedido do motorista e reverteu a modalidade de demissão “com justa causa” para “sem justa causa”.

A empresa, então, recorreu ao Tribunal. Alegou que o trabalhador não teria cometido somente as infrações disciplinares que causaram o acidente, conforme relatório de telemetria anexado no processo. Afirmou, ainda, que o excesso de velocidade por si só já é motivo de ruptura do pacto laboral por justa causa, pois preza pela segurança de seus trabalhadores e também de terceiros.

Para o relator, desembargador Mário Bottazzo, o ato faltoso grave é aquele que configura o descumprimento dos deveres e obrigações contratuais, acarretando a quebra da indispensável confiança que deve haver entre as partes, ou torne, de outra forma, insustentável a manutenção do vínculo contratual. O magistrado pontuou que a CLT não elenca penalidades, nem estabelece gradação, ~apenas

exige a proporcionalidade entre falta do empregado e resposta patronal, que é aferida tendo-se em mira a finalidade do poder gerencial”.

Bottazzo levou em consideração a argumentação da empresa de atribuir ao motorista a culpa pelo acidente pela condução do veículo acima do limite de velocidade – 83km/h, quando a velocidade prevista para rodovia era de 80km/h –, e sem observar a distância mínima do veículo à sua frente. O relator destacou que o Código de Trânsito Brasileiro estabelece, no art. 218, os limites para considerar as infrações de trânsito em média, grave e gravíssima. “Assim, qualquer velocidade acima da permitida é passível de punição, conforme legislação de trânsito brasileira”, afirmou.

O desembargador ponderou também sobre a imprevisibilidade no trânsito, fator que exige do condutor do veículo manter distância adequada do veículo que está adiante. Ele mencionou que o trabalhador não observou essa regra. Por fim, o relator concluiu que o ato faltoso praticado pelo motorista seria grave o suficiente para justificar a dispensa por justa causa. Assim, deu provimento ao recurso para reformar a sentença de primeiro grau, mantendo assim a modalidade da dispensa.

Processo: 0010330-49.2021.5.18.0081.

TRT 18ª Região em 20.01.2022.

■ TRT-2 cassa liminar que obrigava banco a colocar trabalhadores em home office

O TRT da 2ª Região cassou em 21.01.2022, liminar da 28ª Vara do Trabalho de São Paulo determinando que o Banco do Brasil autorizasse os empregados que não realizam atendimento ao público a trabalharem em modelo remoto. A decisão é da desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes, em sede de mandado de segurança.

De acordo com a magistrada, a atividade do banco “trata-se de serviço essencial que deve ser mantido com regularidade e dentro dos padrões que garantam a saúde dos trabalhadores e da sociedade, não podendo o Judiciário impor condutas não previstas no ordenamento jurídico”.

Para tomar a decisão, a desembargadora levou em conta, também, que a instituição bancária mantém um manual interno abrangente para a retomada da atividade presencial, respeitando todas as regras criadas por autoridade de saúde nacionais e internacionais, como o Regulamento Sanitário Internacional da OMS.

Processo nº 1000020-39.2022.5.02.0028.

TRT 20ª Região em 21.01.2022.

■ **Empregador doméstico consegue anular sentença por indeferimento de prova testemunhal**

Empregador doméstico consegue anular sentença por indeferimento de prova testemunhal

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) anulou decisão que havia reconhecido o vínculo de emprego de uma cuidadora que prestava serviços para a tia do empregador. A Turma declarou a nulidade da sentença por cerceamento de defesa, pois o juízo de origem indeferiu a oitiva das testemunhas do reclamado.

Após analisar o recurso do empregador, o relator do processo, desembargador Eugênio Cesário Rosa, afirmou que, por se tratar de relação de emprego doméstico, “tem-se por imprescindível a produção de prova oral para uma melhor elucidação dos fatos controvertidos”.

Segundo relata o desembargador, duas testemunhas foram dispensadas pelo juiz condutor da audiência por serem primas do reclamado e que, segundo o magistrado, teriam interesse na causa. A decisão foi fundamentada no artigo 829 da CLT. A norma prevê que parente até o terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo não pode prestar compromisso e o depoimento vale apenas como informação.

Cesário Rosa, no entanto, afirmou que primos são parentes de 4º grau colateral e não se enquadram na primeira parte do artigo celetista, o qual estabelece critério objetivo relativo a grau de parentesco. Ele entende ser “imperiosa” a inquirição das testemunhas para se averiguar se elas tinham relação de amizade íntima ou inimizade com qualquer das partes “de modo a justificar o indeferimento de suas respectivas oitivas com fulcro na segunda parte do art. 829 da CLT, que assenta critério subjetivo para o indeferimento”, ressaltou.

Ainda de acordo com o relator, nos casos de vínculo empregatício doméstico geralmente quem pode prestar esclarecimentos sobre os fatos controvertidos são as pessoas que convivem no ambiente familiar. Para ele, a parte tem o direito fundamental de produzir a prova, especialmente quando cabe à ela o ônus de provar o alegado. “Nesse passo, a produção da prova testemunhal afigura-se importante para o deslinde dos fatos, não se caracterizando inútil ou meramente protelatória”, concluiu.

Assim, foi declarada a nulidade da sentença e determinado o retorno dos autos à Vara de origem para reabertura da instrução, nos termos do voto do relator, que acolheu a divergência apresentada pelo desembargador Wellington Peixoto.

Processo: RO-0010730-90.2020.5.18.0051.

TRT 18ª Região em 26.01.2022.

■ Justiça do Trabalho não reconhece vínculo empregatício entre músico e igreja evangélica de Anápolis (GO)

A 3ª Turma do TRT de Goiás não reconheceu o vínculo empregatício entre músico e igreja evangélica do município de Anápolis (GO). Os desembargadores consideraram que as atividades de assistência espiritual e social desempenhadas por religiosos em prol da comunidade não geram vínculo de emprego com as instituições, por ser atividade decorrente de inclinação vocacional.

No recurso, o trabalhador pede a reforma da sentença para o reconhecimento do vínculo empregatício com a instituição entre anos de 2010 e 2020, anotação na CTPS e indenização por danos morais pelo não registro do contrato. O músico alegou que residia nos Estados Unidos e voltou ao Brasil para assumir o cargo de músico e responsável pelo departamento musical da igreja.

A congregação, por sua vez, negou o vínculo empregatício. Afirmou que o vínculo estabelecido entre as partes foi de natureza vocacional e a subordinação de caráter eclesiástico. Argumentou que o trabalho era voluntário com pagamento de uma ajuda de custo e que o músico se desligou espontaneamente da igreja.

Ao julgar o recurso do trabalhador, o relator do processo, juiz convocado César Silveira, entendeu não haver razão para reforma da sentença da 4ª Vara do Trabalho de Anápolis e adotou em seu voto os mesmos fundamentos do juiz de primeiro grau.

O magistrado explicou inicialmente que a situação dos autos não se enquadra em serviço voluntário, já que a Lei 9.608/1998 é taxativa quanto ao serviço voluntário relacionado a instituições com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. “O entendimento é que os vínculos de natureza voluntária baseiam-se na solidariedade humana e o serviço religioso baseia-se na fé das pessoas”, destacou. Nesse caso, é essencial examinar o chamado ‘animus contrahendi’, ou seja, a intenção de contratar do trabalhador e do tomador, que é a de atender a um chamado de Deus e de proporcionar a concretização desse chamado, também conhecido como vocação.

Ausência de provas

A decisão considerou que o autor não apresentou provas que evidenciassem as alegações de que fora trazido dos Estados Unidos pelo pastor da igreja para assumir a responsabilidade pelo ministério de louvor. Também considerou o depoimento do músico no sentido de que deixou de frequentar a igreja porque passou a ser pastor administrador de outra

igreja. A conclusão é que o “animus contrahendi” do serviço religioso era a fé.

Outra prova considerada na decisão foi uma mensagem do músico em um grupo de WhatsApp em que afirma ter concluído sua missão na igreja, deixando claro que a motivação do seu trabalho sempre foi religiosa.

“(A mensagem) revela de forma inequívoca e com clareza solar que o reclamante sempre encarou o vínculo existente com a reclamada como uma missão religiosa, revelando que o ‘animus contrahendi’ foi a sua vocação e a sua fé na missão e não a relação de emprego, sendo inequívoca a subordinação subjetiva, que é incompatível com a subordinação jurídica meramente objetiva da relação de emprego do artigo terceiro da CLT”, destacou o acórdão.

Prebenda pastoral

A conclusão dos desembargadores é que a remuneração do músico era a título de “Prebenda pastoral” (recibo de renda eclesiástica), que tem previsão na Lei 8.212/1991, art. 22, §13. O dispositivo afirma que não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos da lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu

mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado. Ficou provado nos autos que a quantidade do trabalho executado não alterava o valor pago.

A decisão menciona, por fim, que a Previdência Social equiparava o trabalho religioso ao trabalho autônomo até a edição da Lei nº 9.876/99, que passou a tratá-lo como contribuinte individual específico. O entendimento é que o serviço prestado de pregação evangélica ou religiosa é uma atividade exclusiva, que não se confunde com qualquer atividade profissional.

Assim, foi mantida a decisão da 4ª VT de Anápolis que não reconheceu o vínculo empregatício entre o músico e a igreja evangélica.

Processo nº 0010445-88.2020.5.18.0054.

TRT 18ª Região em 25.01.2022.

■ TRT nega indenização a trabalhadora que desenvolveu doença degenerativa

Uma ex-empregada da BRF de Lucas do Rio Verde, no médio norte do estado, teve negado o pedido para ser indenizada por danos morais e materiais. Ela disse ter desenvolvido problemas na coluna e no punho esquerdo por conta da atividade realizada no serviço.

A negativa foi dada inicialmente na Vara do Trabalho da cidade. Inconformada com a sentença, a trabalhadora ajuizou recurso no Tribunal. A decisão, porém, foi a mesma. Segundo contou na justiça, a trabalhadora atuou para a BRF por seis anos, de julho de 2012 a julho de 2018, no setor de incubatório. Por conta do trabalho repetitivo realizado, disse que desenvolveu doença na coluna vertebral e nos pulsos e que documentos médicos juntados ao processo demonstravam que as patologias tiveram origem pela atividade no frigorífico.

Um médico perito foi designado, pela justiça, para avaliar o caso. O laudo emitido pelo profissional apontou que as doenças detectadas não possuem origem laboral: a da coluna era decorrente de fatores meramente degenerativos e o problema do punho, diagnosticado mais de 02 anos após

a trabalhadora sair da empresa, está relacionada com a obesidade.

Em seu voto, a relatora do caso na 1ª Turma do TRT, desembargadora Eliney Veloso, destacou a clareza do laudo médico quanto a isso. Isso porque o profissional foi categórico em afirmar que se tratam de doenças de aspecto degenerativo que não podem ser atribuídas à atividade exercida na BRF. “Os argumentos técnicos adotados me convencem da inexistência de nexo causal ou concausal, afastando-se, por conseguinte, qualquer possibilidade de responsabilidade civil do empregador”, registrou a magistrada.

Como a trabalhadora teve seus pedidos rejeitados, foi condenada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Processo nº 0000135-35.2020.5.23.0102.

TRT 23ª Região em 26.01.2022.

■ **Empresas obtêm manutenção de demissão por justa causa de trabalhador que apresentou atestado e foi para festa**

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) reformou decisão da 1ª Vara do Trabalho de Goiânia (GO) para manter a modalidade de demissão “por justa causa” de um vendedor de cosméticos. A decisão, unânime, deu parcial provimento ao recurso de duas empresas para afastar a condenação de primeira instância ao pagamento das verbas rescisórias referentes à modalidade “sem justa causa”. Todavia, os desembargadores mantiveram a determinação de recolhimento integral dos depósitos mensais de FGTS.

No recurso, as empresas alegaram que o funcionário agiu de má-fé ao apresentar um atestado médico comunicando a impossibilidade de comparecimento ao trabalho em um final de semana para repouso absoluto por motivo de doença. Entretanto, a empresa constatou que o funcionário teria participado de um evento artístico, com a presença de várias bandas e mais de oito horas de duração.

Argumentaram, também, que nunca fiscalizaram a vida do trabalhador em questão, porém ficaram sabendo do ocorrido “porque foram publicadas suas fotos em redes sociais para o público em geral ver e curtir”. Por

isso, pediram a manutenção da modalidade “por justa causa” e suas repercussões.

O relator, desembargador Elvecio Moura dos Santos, disse que os argumentos das empresas estavam corretos, em parte. Ele analisou o documento que comunicou ao vendedor a “Dispensa por Justa Causa”, onde consta como fundamentos para a aplicação da medida o ato de desídia ou insubordinação previstos no artigo 482, alíneas “e” e “h”, da CLT.

O desembargador explicou que a dispensa por justa causa constitui a mais grave punição imposta ao empregado. Para ele, essa modalidade somente pode ser reconhecida em juízo quando houver prova clara e robusta do fato que motivou a aplicação, devido às repercussões na vida privada e profissional do trabalhador.

Elvecio Moura disse que nos autos consta trechos de conversas no grupo de trabalho via aplicativo Whatsapp sobre o evento musical, além de provas testemunhais. Por isso, o relator entendeu que o fato de o trabalhador ter comparecido à festa, quando deveria estar de repouso por motivo de doença, demonstra a falta grave prevista no artigo 482, alínea “a”, da CLT – ato de improbidade.

“O ato de improbidade, regra geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando obter vantagem para si ou para outrem”, afirmou o desembargador. Com as considerações, o magistrado reformou a sentença para confirmar a legitimidade da penalidade de dispensa por justa causa aplicada. Como consequência, afastou as condenações para o pagamento das verbas rescisórias referentes à modalidade “dispensa sem justa causa”. Todavia, manteve a condenação das empresas na obrigação de integralizar os depósitos mensais de FGTS, sob pena de execução direta.

Processo: 0010450-75.2020.5.18.0001.

TRT 18ª Região em 31.01.2022.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501