

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 12, de 21.03.2022.

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

complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho.

Publicado no Diário Oficial da União em 17.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Perfil Profissiográfico Previdenciário \(PPP\) – Implantação em meio exclusivamente eletrônico – Prazo prorrogação](#)

1. Legislação

[Novo programa emergencial - Relevância e urgência rejeitadas - COVID-19 - Disposição](#)

■ **O Congresso Nacional por meio do Ato Declaratório nº 3 de 2022**, informou o Plenário da Casa rejeitou os pressupostos constitucionais de relevância e urgência e de sua adequação financeira e orçamentária da **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**, que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas

■ **O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 334, de 17 de fevereiro de 2022**, fica postergado para 1º de janeiro de 2023 o início da obrigatoriedade de emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio exclusivamente eletrônico, prevista no artigo 1º da Portaria MTP nº 313, de 22 de setembro de 2021, com redação dada pela Portaria MTP nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021.

Publicada no Diário Oficial da União em 18.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Previdenciário - Comprovação de vida anual - Prova presencial - Orientação

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 220, de 02 de fevereiro de 2022, a partir de 03.02.2022, ficou vedado ao INSS a exigência de comprovação presencial de vida, disposta no § 8º, do art. 69, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, quando esta implicar no deslocamento dos beneficiários de suas próprias residências a unidades do INSS ou à instituição financeira pagadora do benefício.

Publicada no Diário Oficial da União em 03.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

■Sobre o mesmo tema, também o Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS) editou a Portaria nº 1.408, de 2 de fevereiro de 2022, que estabelece que a comprovação de vida de que trata o § 8º do art. 69 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, será realizada apenas quando não for possível o INSS confirmar que o titular do benefício realizou algum ato registrado em bases de dados dos órgãos, entidades ou instituições, mantidos ou administrados pelos órgãos públicos federais, estaduais, municipais e privados, na forma prevista nos Acordos de Cooperação, quando for o caso.

Publicada no Diário Oficial da União em 03.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) - Informações prévias à implantação em meio digital

■O Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS) editou a Portaria nº 1.411, de 3 de fevereiro de 2022, que disciplina que, a partir do início da obrigatoriedade dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) será emitido exclusivamente em meio eletrônico para os segurados das empresas obrigadas, em consonância com os §§ 3º e 8º do art. 68 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, com redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, bem como com a Portaria MTP nº 313, de 22 de setembro de 2021.

Publicada no Diário Oficial da União em 04.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#) e Republicada em 07.02.2022, clique [aqui](#)

FGTS - Manual de orientação - Nova versão divulgação - Regularidade do empregador

■A Caixa Econômica Federal (CEF) editou a Circular nº 969, de 1 de fevereiro de 2022, que divulga a versão 14 do Manual de Orientações Regularidade Empregador junto ao FGTS, que dispõe sobre os procedimentos pertinentes à regularidade do empregador junto ao FGTS, a concessão do CRF, o parcelamento de débitos de contribuições devidas ao FGTS, o parcelamento de débitos de Contribuição Social CS, a regularização de débitos dos empregadores por meio da Guia de Regularização de Débitos do FGTS GRDE e a regularização do débito protestado.

Publicada no Diário Oficial da União em 09.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Temas em Destaque

Projeto permite deduzir tributos de salário de gestante afastada do trabalho durante pandemia

■O Projeto de Lei nº 4.547 de 2021, propõe que os empregadores deduzam de tributos federais as remunerações pagas às empregadas gestantes cuja função não seja compatível com alguma forma de trabalho à distância, durante a pandemia de Covid-19.

Nesses casos, segundo o projeto, o período de afastamento será computado como tempo de serviço, sem prejuízo da remuneração. A medida deverá ser regulamentada posteriormente pelo Ministério da Economia.

A proposta, do deputado Lafayette de Andrada (Republicanos-MG), tramita na Câmara dos Deputados.

O projeto estabelece também que, para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do afastamento da empregada, poderão ser adotadas medidas como antecipação de férias individuais e de feriados, uso de banco de horas e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Lei atual

A proposta altera a Lei 14.151 de 2021, que garantiu o afastamento da gestante do trabalho presencial com remuneração integral durante a emergência de saúde pública do novo coronavírus.

“A norma fala que o empregador deve seguir pagando a remuneração, mas não estabelece alternativas sustentáveis para não prejudicar contribuintes que também se veem em situação precária em face da pandemia”, justifica Lafayette de Andrada. “A pandemia exige que o Estado aja de

forma mais benevolente e socorra sua população como um todo, tanto a empregada grávida como o empregador que vem sustentando prejuízo por longo tempo.”

Outro projeto

Recentemente, a Câmara dos Deputados aprovou um projeto que muda a Lei 14.151/21, para prever a volta das gestantes ao presencial após imunização (PL 2058/21). Essa proposta aguarda sanção presidencial.

Agência Câmara de Notícias em 25.02.2022.

Projeto que obriga retorno de gestantes vacinadas ao trabalho vai a sanção

■A Câmara dos Deputados aprovou em 16.02.2022 um Projeto de Lei nº 2.058 de 2021, que determina a volta das gestantes ao trabalho presencial após a vacinação contra o coronavírus. O texto segue para sanção presidencial.

Os deputados rejeitaram uma emenda aprovada em dezembro pelo Plenário do Senado. A mudança sugerida pela senadora Zenaide Maia (Pros-RN) — e acatada pelo relator da matéria, senador Luis Carlos Heinze (PP-RS) — impedia o retorno ao trabalho presencial de gestantes com comorbidades.

Outro dispositivo aprovado pelo Senado previa restrições para a volta de lactantes ao trabalho presencial. Esse ponto do texto, também rejeitado pela Câmara, condicionava o retorno das mulheres a critérios e condições definidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência, após a manifestação do Conselho Nacional de Saúde.

A relatora da emenda na Câmara, deputada Paula Belmonte (Cidadania-DF), reconhece que a mudança sugerida pelo Senado “teve por justificativa proporcionar mais segurança às trabalhadoras”. “Acontece que o projeto encaminhado originariamente pela Câmara já atendia de forma suficiente às necessidades, sobretudo quanto ao ônus indevidamente imposto ao setor produtivo”, ponderou.

O que diz o projeto

O Projeto de Lei nº 2.058 de 2021, do deputado Tiago Dimas (Solidariedade-TO), muda a Lei 14.151, de 2021. A norma garantiu o afastamento da gestante do trabalho presencial com remuneração integral durante a emergência de saúde pública provocada pelo coronavírus.

Segundo o texto que segue para sanção presidencial, o afastamento é garantido apenas para as gestantes que

ainda não concluíram o esquema vacinal. De acordo com o projeto, a empregada grávida deve retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

- encerramento do estado de emergência;
- após a vacinação, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;
- se ela se recusar a se vacinar contra o novo coronavírus, com termo de responsabilidade; ou
- se houver aborto espontâneo com recebimento do salário-maternidade nas duas semanas de afastamento garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Termo de responsabilidade

O texto considera que a opção por não se vacinar é uma “expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual”. Segundo o projeto, se decidir não se imunizar, a gestante deve assinar um termo de responsabilidade e livre consentimento para o exercício do trabalho presencial. A emenda do Senado rejeitada pela Câmara acabava com a possibilidade de assinatura do termo de responsabilidade.

Segundo o PL 2.058/2021, caso as atividades presenciais da trabalhadora não possam ser exercidas por meio de teletrabalho, mesmo com a alteração de suas funções e respeitadas suas competências e condições pessoais, a situação deve ser considerada como gravidez de risco até a gestante completar a imunização. Só então, ela pode retornar ao trabalho presencial.

Durante o período, ela deve receber o salário-maternidade desde o início do afastamento até 120 dias após o parto. Se a empresa fizer parte do programa Empresa Cidadã de extensão da licença, o benefício se estende por 180 dias.

Agência Senado Federal em 17.02.2022.

Projeto regulamenta regime híbrido de trabalho na CLT

■ Impulsionado pela pandemia, o trabalho em regime híbrido é uma realidade ainda não regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para alterar essa situação, um projeto de lei em análise no Senado insere na principal norma trabalhista diretrizes para essa prática.

De autoria do senador Chico Rodrigues (DEM-RR), o Projeto de Lei nº 10 de 2022 traz alterações na CLT exa-

tamente no capítulo destinado ao teletrabalho. Ele ressalta que a covid-19 gerou efeitos amplos em vários aspectos da sociedade, sendo o mundo do trabalho um dos campos mais afetados pelas condições especiais provocadas pela emergência internacional. “Uma das características desse fenômeno foi a generalização do teletrabalho, ou trabalho à distância, como forma de manter as atividades laborais e evitar a aglomeração de pessoas”, destaca.

Contudo, observa o autor, apesar de muitos trabalhadores se adaptarem bem ao trabalho domiciliar — por sua flexibilidade e proximidade à família —, muitas vezes não é possível ou não é desejada a condução totalmente remota das atividades laborais. Assim, o regime híbrido assume essa lacuna, prevendo períodos alternados de prestação de serviços em condições de teletrabalho (fora das dependências do empregador) com o presencial, no local usual de atividade.

Previsão em contrato

A proposta define que a prestação de serviços na modalidade exclusiva de teletrabalho ou em regime híbrido deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. Será possível, inclusive, promover a alte-

ração entre regime presencial, regime exclusivo de teletrabalho e regime híbrido, desde que haja mútuo acordo das partes, com registro em aditivo contratual.

Por determinação do empregador, poderá ocorrer a alteração do regime exclusivo de teletrabalho para o presencial, ou do regime híbrido para o presencial, mas para isso deve ser respeitado prazo mínimo de 30 dias para a transição. No caso de alteração do teletrabalho para híbrido, o prazo é reduzido a 15 dias.

Pelo projeto, poderá ser estipulado período semanal ou mensal para a prestação de serviços em regime híbrido de trabalho, com indicação de dias mínimos para o comparecimento presencial do empregado. Em caso de emergência ou necessidade inadiável do serviço, o empregador pode exigir o comparecimento presencial durante o período necessário, com a concessão de no mínimo 24 horas entre a convocação e o comparecimento.

“Aproveitamos para inserir dispositivo referente à igualdade de gêneros na administração do teletrabalho e do trabalho híbrido, de forma a dificultar que sejam utilizados de forma desfavorável, especialmente às mulheres, evitando que sejam alijadas das vantagens do trabalho presencial

e eventualmente sobrecarregadas com os regimes híbridos ou de tele-trabalho”, afirmou o senador.

Agência Senado Federal em 14.02.2022.

Proposta obriga empresa a informar casos de doença no local de trabalho quando for necessária quarentena

■O Projeto de Lei nº 4.376 de 2021, obriga o empregador a informar aos empregados, bem como às autoridades, a ocorrência no local de trabalho de casos de doenças que necessitem de isolamento ou quarentena. O texto em análise na Câmara dos Deputados altera a Lei de Vigilância Epidemiológica.

Atualmente, já é dever do cidadão – e obrigação dos profissionais da saúde – comunicar às autoridades sanitárias os casos suspeitos ou confirmados daquelas doenças de notificação compulsória. Ao incluir empresas na regra, o projeto cria multa de R\$ 500 por caso não informado, ou o valor dobrado na reincidência.

“Não há dúvida de que o reforço aos mecanismos de vigilância é essencial para conter a disseminação de doenças”, disse a autora da proposta, deputada Jandira Feghali (PCdoB-RJ). Segundo ela, ao cooperar com as autoridades sanitárias, as empresas permitirão as adequadas medidas para a proteção dos trabalhadores.

“No decorrer das ações de combate à Covid-19, muito foi discutido a respeito da necessidade de estabelecer medidas para conter o avanço não apenas desta pandemia, mas das próximas que seguramente ocorrerão”, afirmou a deputada.

Agência Câmara de Notícias em 14.02.2022.

Projeto reduz multa sobre FGTS nos casos de demissão sem justa causa

■O Projeto de Lei nº 2.383 de 2021 reduz a multa a ser depositada pelo empregador na conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em caso de demissão sem justa causa e por culpa recíproca ou força maior.

Atualmente, na demissão sem justa causa, o empregado recebe uma indenização de 40% sobre a soma de depósitos feitos pelo empregador. O texto em análise na Câmara dos Deputados altera a Lei do FGTS e baixa a multa para 25%. Em caso de culpa recíproca ou força maior, reduz dos atuais 20% para 10%.

“Essa multa, como está atualmente, onera o empregador e traz um incentivo não desejável ao mercado de trabalho”, afirma o autor da proposta, deputado Nereu Crispim (PSL-RS). “A redução dos encargos sociais poderá

contribuir para o aumento da competitividade nacional”, analisa o parlamentar.

Agência Câmara de Notícias em 07.02.2022.

3. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição decisão do Supremo Tribunal Federal (STF)

STF fixa base de cálculo de pisos salariais de categorias profissionais

O Supremo Tribunal Federal (STF) determinou o congelamento da base de cálculo do piso salarial dos profissionais de engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária a partir da data da publicação da ata de julgamento das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs) 53, 149 e 171. As ações, ajuizadas, respectivamente, pelos governos do Piauí, do Pará, e do Maranhão, foram julgadas parcialmente procedentes na sessão virtual encerrada em 18.2.2022.

Entre outros pontos, os estados questionavam decisões judiciais que têm conferido aplicação à norma do artigo 5º da Lei 4.950-A/1966, que fixa

em seis salários mínimos o piso salarial desses profissionais. Alegavam que essa regra não teria sido recepcionada pela Constituição Federal de 1988, diante da expressa vedação constitucional à vinculação do piso salarial mínimo vigente para qualquer finalidade (artigo 7º, inciso IV).

Inviabilização de reajustes automáticos

Em seu voto pela procedência parcial das ações, a relatora, ministra Rosa Weber, afirmou que a vedação da vinculação ao salário mínimo visa impedir que ele seja utilizado como fator de indexação econômica, evitando, com isso, a espiral inflacionária resultante do reajuste automático de verbas salariais e parcelas remuneratórias no serviço público e na atividade privada.

Contudo, o STF tem entendido que o texto constitucional não veda a pura e simples utilização do salário mínimo como mera referência paradigmática. Segundo ela, a Corte, em diversas ocasiões, reconheceu a compatibilidade com a Constituição de normas que utilizavam o salário mínimo como parâmetro de fixação de

valores, desde que respeitada a vedação à indexação financeira para efeito de reajustes futuros.

Congelamento

Ao destacar a necessidade de estabelecer um critério de aplicação do artigo 5º da Lei 4.950-A/1966 que, ao mesmo tempo, preserve o patamar salarial estipulado em lei e afaste a atualização automática com base no salário mínimo, a relatora citou precedentes (RE 565714 e ADPF 151) em que a Corte utilizou interpretação conforme a Constituição para determinar o congelamento do valor da base normativa de modo a desindexar o salário mínimo. A adoção dessa técnica, segundo ela, preserva o padrão remuneratório definido pelo legislador sem transgredir a cláusula constitucional que veda a indexação.

Por isso, propôs o congelamento do valor, devendo o cálculo ser feito com base no salário mínimo vigente na data do trânsito em julgado da decisão. Apenas nesse ponto a relatora ficou vencida, junto com a ministra Cármen Lúcia e os ministros Alexandre de Moraes e Ricardo Lewandowski. Prevaleceu a proposta do

ministro Luís Roberto Barroso, que fixou como referência a data da publicação da ata do julgamento.

Estatutários

O Plenário rejeitou a análise das ações em relação aos servidores públicos dessas categorias sujeitos ao regime estatutário, pois o STF já declarou a inconstitucionalidade da aplicação do dispositivo legal em relação a eles. Foi rejeitada também a desconstituição das decisões definitivas da Justiça Estadual e da Justiça do Trabalho, uma vez que a jurisprudência do STF considera incabível a utilização da ADPF como sucedâneo da ação rescisória.

ADPF nº 149, ADPF nº 53 e ADPF nº 171.

STF em 25.02.2022.

Destacamos nesta edição decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ)

■ Ação de regresso promovida por ex-sócio para reaver pagamento de débito trabalhista prescreve em dois anos

Considerando que o pedido de ressarcimento do valor de dívida trabalhista paga por terceiro interessado deve prescrever no mesmo prazo em que a ação trabalhista, a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) definiu que o ex-sócio condenado a quitar débito dessa natureza tem dois anos para pleitear a reparação, conforme o **artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal**.

O colegiado deu provimento ao recurso especial em que dois sócios de um restaurante contestaram a obrigação de ressarcir um ex-sócio pelo pagamento de dívida trabalhista do estabelecimento. No recurso, os sócios defenderam que a pretensão indenizatória do ex-sócio estaria prescrita.

Segundo os autos, o ex-sócio, após ter cedido suas cotas, pagou o débito trabalhista que lhe foi cobrado em razão da desconsideração da personalidade jurídica da empresa, ocorrida em cumprimento de sentença movido por uma ex-empregada. Ele requereu em juízo que as duas pes-

soas que receberam suas cotas (cessionários) o indenizassem, pois seriam os responsáveis pela dívida e estariam obtendo enriquecimento sem causa (**artigo 884 do Código Civil**).

Pagamento com sub-rogação

Em primeiro grau, o juiz reconheceu a prescrição da ação (que seria trienal, conforme o **artigo 206, parágrafo 3º, incisos IV e V, do CC**), mas a segunda instância considerou aplicável o prazo prescricional geral de dez anos (**artigo 205 do CC**). Afastando a prescrição, a corte local julgou procedente o pedido.

Relator do recurso no STJ, o ministro Marco Aurélio Bellizze afirmou que os fatos descritos nos autos delimitaram que a pretensão do ex-sócio está fundada no **artigo 346, III, do CC**, o qual estabelece que o terceiro interessado, que paga a dívida pela qual era ou podia ser obrigado, realiza pagamento com sub-rogação – modalidade em que um terceiro paga o débito no lugar do devedor principal.

A partir dessa delimitação, o magistrado explicou que todos os direitos do credor original – no caso, a ex-empregada – se transferem ao terceiro interessado que pagou a dívida, tornando-o novo credor (**artigo 349 do CC**).

"Por se tratar de pagamento com sub-rogação, tem incidência a regra do artigo 349 do Código Civil, a qual estabelece que 'a sub-rogação transfere ao novo credor todos os direitos, ações, privilégios e garantias do primitivo, em relação à dívida, contra o devedor principal e os fiadores'", observou o ministro.

Prazo prescricional biennial

Na visão do relator, a consequência de o sub-rogatário (novo credor) adquirir todos os direitos, ações, privilégios e garantias do credor originário é que a prescrição da pretensão de ressarcimento passa a se reger pela natureza da obrigação originária – que era trabalhista, no caso em julgamento.

"Em se tratando da mesma obrigação, portanto, não seria correto impor ao devedor originário prazos prescricionais diversos, como se cuidasse de pretensões advindas de vínculos obrigacionais distintos, do que efetivamente não se cuida", afirmou Bellizze.

Baseado nesse raciocínio, o magistrado apontou que a ação ressarcitória por pagamento de débito trabalhista mediante sub-rogação deve observar o prazo de dois anos estabelecido no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição, porém com início na data do pagamento sub-rogado.

Como o ajuizamento da demanda ocorreu quando já estava exaurido o prazo biennial, o ministro declarou prescrita a pretensão do ex-sócio.

REsp. nº 1.707.790.

STJ em 24.02.2022.

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

■ **Acordo homologado parcialmente nas instâncias anteriores é validado na íntegra**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade, sem ressalvas, de um acordo extrajudicial firmado entre o Banco Santander (Brasil) S.A. e um caixa dirigente sindical. O acordo havia sido homologado apenas parcialmente pelas instâncias anteriores, mas, segundo o colegiado, o Poder Judiciário pode homologar ou rejeitar integralmente a transação, mas não de forma parcial.

Acordo

A ação homologatória foi proposta em dezembro de 2019. Segundo o acordo, o bancário receberia cerca de R\$ 110 mil de indenização pelo período de estabilidade de dirigente

sindical, além de verbas rescisórias de R\$ 38 mil relativas ao contrato de trabalho, que vigorou de 1985 a 2019.

Homologação parcial

O juízo de primeiro grau, contudo, entendeu ser vedada a quitação genérica do contrato de trabalho e não aceitou a quitação ampla dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, limitando a homologação aos títulos descritos e discriminados na transação extrajudicial. “A eventual homologação não impede que o trabalhador postule eventuais diferenças, de qualquer natureza, inclusive daquelas discriminadas na petição de acordo”, registrou a sentença.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), com o entendimento de que a homologação é faculdade do juiz, não havendo direito líquido e certo das partes a ela. O TRT considerou que, de acordo com a CLT (855-E), o acordo extrajudicial gera efeitos apenas em relação às parcelas nele discriminadas, e, no caso, os termos acordados, “em especial diante da ausência de concessões mútuas”, não observava o princípio da boa-fé objetiva.

“Homologar ou rejeitar”

Para o relator do recurso de revista do Santander, ministro Breno Medeiros, os artigos 855-B a 855-E da CLT, inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), não criam a obrigação de o juízo homologar todo e qualquer acordo extrajudicial proposto pelas partes, notadamente quando não for demonstrada a existência de concessões recíprocas ou se for constatado vício de vontade ou ofensa ao ordenamento jurídico. Segundo ele, cabe ao Poder Judiciário somente homologar ou rejeitar integralmente o acordo, e não homologá-lo parcialmente, com ressalva de quitação limitada a determinados valores ou parcelas, “fazendo-se substituir à vontade das partes”.

No caso, diante da ausência de registros, na decisão do TRT, de descumprimento dos requisitos de validade do negócio jurídico e dos requisitos formais previstos na CLT ou, ainda, de indícios de prejuízos ao trabalhador ou vícios na vontade manifestada por ele, o ministro concluiu que não há impedimento à homologação do acordo. A decisão foi unânime.

Processo: RR-10738-41.2019.5.15.0098 .

TST em 14.02.2022.

■ Empresa consegue gratuidade de justiça ao comprovar prejuízos de R\$ 1,7 bilhão

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho deferiu, em mandado de segurança, o benefício da justiça gratuita à Tecsis, nome fantasia da Sorosistem Materiais Compostos S.A., e a dispensou do pagamento das custas processuais, porque a empresa comprovou insuficiência econômica, com prejuízos acumulados de R\$ 1,7 bilhão.

Dificuldade momentânea

Condenada ao pagamento de custas processuais, a empresa, fabricante paulista de artefatos de material plástico para usos industriais e de pás para o setor de energia eólica, requereu o benefício, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) negou seguimento ao recurso, por entender que não estavam preenchidos os requisitos para a sua concessão. O mandado de segurança da empresa também foi rejeitado, com o entendimento de que fora demonstrada dificuldade momentânea, mas não insuficiência financeira.

“Situação econômica precária”

De acordo com o relator do recurso ordinário da empresa, ministro Douglas Alencar, a SDI-2 do TST tem jurisprudência firmada no sentido da possibilidade de deferimento da gratuidade de justiça às pessoas jurídicas, mediante comprovação inequívoca da impossibilidade de pagamento das despesas processuais. Na sua avaliação, a Sorosistem demonstrou as dificuldades financeiras alegadas, com evidências de que se encontra “em situação econômica precária”.

Entre outros documentos, foi apresentado o balanço patrimonial de 2019, exercício imediatamente anterior à impetração do mandado de segurança, que atesta passivo a descoberto em 2017, 2018 e 2019 e consecutivos prejuízos acumulados, que atingiram, no último ano, a cifra de R\$ 1.723.512.562,27.

A decisão foi unânime.

Processo: ROT-5711-12.2021.5.15.0000.

TST em 14.02.2022.

Condomínio residencial não terá de preencher vaga com aprendiz

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de um recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) contra decisão que desobrigou o Condomínio Residencial Bosque das Gameleiras, de João Pessoa (PB), de contratar aprendiz para preencher seu quadro de funcionários com a cota mínima legal. A decisão segue o entendimento do TST de que a obrigação não se aplica aos condomínios residenciais, que não exploram atividade econômica.

Formação técnica

O condomínio ajuizou, em maio de 2018, ação declaratória de inexigibilidade, após a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho ter determinado a contratação de um aprendiz, nos moldes do artigo 429 da CLT, que determina que toda empresa de grande ou médio porte deve ter em seu quadro de colaboradores, no mínimo, 5% de aprendizes. Um de seus argumentos foi o de que seus empregados não exerciam trabalho que exigisse formação técnico-profissional, pois todas as funções eram simples e não acrescentariam nenhum tipo de aprendizagem profissional aos jovens.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) acolheram a ação e afastaram a obrigação. Segundo o TRT, em um condomínio residencial, em geral, há necessidade apenas da contratação de zelador e porteiro, atividades não vinculadas aos objetivos de um contrato de aprendizagem. Outro fundamento foi o de que a legislação não obriga as micro e pequenas empresas a contratar aprendizes, e não seria razoável exigir a obrigação de um condomínio residencial, cuja atividade não tem característica profissionalizante.

Políticas públicas

No recurso de revista, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentou que os condomínios deveriam se enquadrar no conceito de “estabelecimentos de qualquer natureza” definido na CLT e, portanto, teriam de empregar jovens aprendizes. Na avaliação do MPT, reduzir o alcance dessa obrigação seria “desprestigiar princípios, direitos e garantias destinados à inclusão do trabalhador adolescente e jovem no mercado de trabalho”.

Atividade econômica

Contudo, a relatora, ministra Delaíde Arantes, assinalou que, de acordo com a jurisprudência do TST, os destinatários da norma seriam somente estabelecimentos empresariais, “os quais não se confundem os condomínios residenciais, que não exploram atividade econômica, configurando-se uma propriedade em comum dos condôminos”.

A decisão foi unânime.

Processo: AIRR-384-55.2018.5.13.0030.

TST em 24.02.2022.

■ Irmão de vítima do rompimento de barragem em Brumadinho não receberá indenização

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho indeferiu o pedido de indenização por dano moral indireto do irmão de uma engenheira da Vale S.A., morta no rompimento da barragem de rejeitos de minério em Brumadinho (MG). Para os ministros, o direito à reparação é presumido quando se trata do núcleo familiar da vítima (pais, cônjuge e filhos). No caso de irmãos, é necessário comprovar convívio próximo para que

seja reconhecido o dano de forma reflexa (em ricochete), e, no caso, não houve essa comprovação.

Irmão

No pedido de indenização, o irmão da trabalhadora, falecida em 25/1/2019, aos 30 anos, argumentou que, assim como toda a família, ficara transtornado emocionalmente com a tragédia. O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Governador Valadares (MG) julgou procedente o pedido e determinou o pagamento de R\$ 476 mil a título de reparação.

No julgamento de recurso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) aumentou o montante para R\$ 800 mil, com o entendimento de que o dano moral não depende de prova em relação aos parentes mais próximos da vítima, entre eles os irmãos.

Para o TRT, a responsabilidade civil objetiva (sem necessidade de comprovação de culpa) da Vale, por desenvolver atividade de risco, pode ser aplicada tanto em relação ao dano moral direto (provocado à própria vítima) quanto ao indireto (em ricochete), que atinge terceiros.

Sem indenização

O relator do recurso de revista da Vale, ministro Caputo Bastos, ao votar pela improcedência do pedido, assinalou que, em relação especificamente ao irmão da vítima, a jurisprudência caminha em duas direções: a primeira é que ele não faz parte do núcleo familiar e, portanto, precisa comprovar o convívio próximo para que seja reconhecido o dano de forma reflexa. A segunda direção, em sentido contrário, considera que o irmão faz parte do círculo familiar, sendo presumido o dano.

Núcleo familiar

O ministro se filia à vertente que restringe o núcleo familiar aos pais, ao cônjuge e aos filhos. Sobre o irmão, apesar de ter legitimidade para pleitear a compensação, o relator entende que ele deve produzir prova de que tinha estreito laço de afetividade com a vítima. “Caso contrário, o dever de reparar se estenderia a um número infinito de pessoas, as quais mantêm laços de parentesco com a vítima imediata”, ponderou.

A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-10489-23.2019.5.03.0099.

TST em 25.02.2022.

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

■ **Trabalhador não tem direito adquirido a condições de plano de saúde contratado pelo seu empregador**

A 17ª Turma do TRT da 2ª Região manteve sentença que não reconheceu direito adquirido a condições contratuais sobre o plano de saúde fornecido pela Fundação Casa. O autor, empregado da autarquia, alegou que o contrato estabeleceu pagamento de coparticipação de forma lesiva.

De acordo com o reclamante, o plano de saúde sempre foi pago de forma fixa e mensal e os empregados responderam por cotas-partes que variavam segundo a remuneração do trabalhador. Alega que a alteração das condições de custeio foi unilateral, lesando seu direito adquirido.

Os autos mostram, no entanto, que as condições contratuais com a operadora se alteraram por conta da necessidade de uma nova licitação, realizada de acordo com a lei que disciplina os certames públicos. A instituição é uma autarquia estadual, razão pela qual se submete a essas regras.

Segundo a juíza-relatora Eliane Aparecida da Silva Pedroso, valores e condições do plano não são decididos unilateralmente pela reclamada, mas propostos pelas fornecedoras. Dentre as propostas, cabe escolher a que oferece mais vantagens à empregadora e aos seus trabalhadores, dentro de uma equação que permita a manutenção do plano a longo prazo.

“Não se trata, pois, de alteração contratual lesiva em razão da mudança das regras de custeio, mas sim da extinção do antigo plano de saúde e, após regular processo de licitação, contratação de novo plano no qual passou a ser adotado o sistema de coparticipação”, afirmou a magistrada.

A juíza acrescentou, ainda, que o reclamante não estava obrigado a contratar o plano de saúde. Lembrou que, de acordo com os autos, o empregado foi comunicado acerca da modificação e teve prazo de 90 dias para permanecer no plano oferecido pela instituição ou migrar para outro que julgasse mais conveniente, “sem prova de qualquer vício de vontade”.

Processo: 1000530-29.2020.5.02.0026.

TRT 2ª Região em 03.02.2022.

■ **Justiça do Trabalho descarta vínculo de emprego pretendido por pintor que prestava serviços em parceria e por períodos descontínuos**

Um pintor ajuizou ação na Justiça do Trabalho pretendendo o reconhecimento do vínculo de emprego com o réu, pessoa física, que teria, nas afirmações do autor, uma “equipe de pintores”. Entretanto, ao decidir o caso, o juiz Paulo Emílio Vilhena da Silva, titular da Vara do Trabalho de Lavras-MG, constatou que os pintores trabalhavam em parceria e a equipe fazia serviços de pintura, sem subordinação. O magistrado afastou a relação de emprego e os pedidos decorrentes.

O pintor afirmou que prestou serviços como empregado, em favor do réu. Este, por sua vez, alegou que o trabalho ocorria de forma eventual e sem a presença de nenhum dos pressupostos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT (personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade).

Na avaliação do magistrado, a prova testemunhal confirmou as alegações do réu. Testemunha apresentada por ele demonstrou como ocorria a prestação de serviços. Relatou ser pintor autônomo e que trabalha para o réu, que liga para ele quando tem serviço, o que não acontece toda semana.

Contou que algumas vezes não atende o réu, por estar em outra obra. Afirmou que já trabalhou em obras com o autor e o réu, mas sem vínculo algum e que recebiam pelo dia trabalhado, pelos serviços de pintura. A testemunha acrescentou que: *“no mês, em média, quando tem serviço grande, fica com o reclamado por 30 dias, depois sai, arruma outro serviço ou trabalhava 15/20 dias e depois arrumava outro serviço; que essa forma de trabalho era para todos os pintores, sem exceção; que, às vezes, o reclamado pegava uma obra de média para grande, outras vezes, um bico de dois ou três dias, as obras variavam muito; que era difícil pegar muitos serviços grandes diretos; que a esposa do depoente administra uma pensão e quando não estava trabalhando o depoente a auxiliava”*.

Para o magistrado, as declarações da testemunha foram bastante esclarecedoras e confirmaram a ocorrência, no caso, de situação comum na construção civil: a contratação de equipe de pintores, onde um deles atua junto aos beneficiários dos serviços, executando obras médias, às vezes grandes, outras vezes, apenas bicos de dois ou três dias, com uma oscilação quanto aos períodos de prestação de serviços. *“E tal ocorre, especialmente em se considerando os serviços de pintura, próprios das fases de acabamento de uma obra, ou em caso de manutenção, reparos das pinturas”*, destacou o juiz.

O julgador chamou a atenção para o fato de que, no caso, a prestação de serviços por períodos maiores alternadamente com pequenos períodos costumava se estender por anos, tendo, inclusive, declarado a testemunha: *“que nesse vai e volta já está por uns dois anos e meio/três anos com o reclamado, mas não é fixo”*.

Sobre esse ponto, o juiz destacou o depoimento do próprio autor, no sentido de que *“o reclamado tinha uma equipe de pintores, ele chamava a equipe e toda semana havia serviços de pintura”*. Nas palavras do magistrado: *“Mesmo havendo necessidade de serviços, o fato de o reclamado precisar “chamar” a equipe para os serviços já demonstra a incerteza quanto ao serviço a ser prestado, situação diversa daquela que ocorre no vínculo de emprego, onde o trabalho se desenvolve naturalmente, sem necessidade de requisições para o trabalho com frequência. No vínculo de emprego, ao empregado cabe prestar os serviços e ao empregador pagar pelo trabalho realizado, assumindo os riscos do empreendimento”*.

Diante do longo período de trabalho informado pelo reclamante (mais de 6 anos) e das declarações da testemunha, o juiz concluiu que também com o autor as prestações de serviços ora ocorriam por períodos maiores, ora por períodos curtos. Esse fato, aliado ao alto valor recebido pelo trabalho prestado (R\$ 3.375,00

ao mês, segundo o autor, valor bem superior ao piso salarial que seria de R\$ 1.720,00), levaram à conclusão de que a prestação de serviços não ocorreu na forma subordinada prevista na CLT.

O réu confirmou que chegou a entregar “ao pessoal” camiseta que lhe foi fornecida pela loja de tintas, onde constava o seu telefone e a escrita “equipe de pintura”, seguida de seu nome próprio. Mas isso foi considerado irrelevante pelo julgador, tendo em vista que as provas demonstraram que os pintores trabalhavam em parceria, sem subordinação. Houve recurso, mas a sentença foi confirmada pelos julgadores da Quinta Turma do TRT-MG.

■ Contato eventual com agentes biológicos não dá direito à adicional de insalubridade

Manusear bombas de esgoto e fazer a manutenção de caixas de gordura de forma eventual não enseja o pagamento de adicional de insalubridade. Essa foi a conclusão do desembargador Paulo Pimenta, que manteve decisão de primeiro grau, após análise de perícia realizada no processo.

O trabalhador havia solicitado o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo afirmando que desentupia esgotos, vasos sanitários e fazia limpeza de caixas de gordura com habitualidade. Segundo o autor,

que recorreu da sentença, o contato com agentes biológicos era direto e frequente.

Apesar das alegações do empregado, a empresa destacou que o trabalhador era escalado para os serviços relacionados à limpeza e manutenção de esgoto de forma esporádica. Afirmou que além do reclamante, havia uma equipe com outros funcionários que faziam esse tipo de trabalho e que tratava-se de uma atividade emergencial.

De encontro às alegações do trabalhador, a perícia realizada no local concluiu que tanto a atividade em banheiros e esgotos como o contato com agentes biológicos era mesmo eventual. Além de constatar a falta de habitualidade no que tange ao agente, o perito esclareceu que as atividades do reclamante apontadas nos autos não se enquadram em nenhuma das situações descritas no anexo 14 da Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15) do Governo Federal.

A NR 15 estabelece as atividades e operações insalubres que devem ser consideradas na aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com relação à segurança e medicina no trabalho. Assim, segundo o laudo técnico, não há insalubridade para o agente em questão. Diante da perícia apresentada, o relator manteve a sentença e negou o adicional de insalubridade. Os demais desembargado-

res da Segunda Turma negaram provimento ao recurso, seguindo o voto do relator.

Processo: 0010811-92.2020.5.18.0001.

TRT 18ª Região em 04.02.2022.

■ **TRT-18 mantém justa causa de empregado que divulgou dados sigilosos de empresa a terceiros**

O empregado que divulga informação sigilosa da empresa para terceiros incorre em falta disciplinar grave que enseja a dispensa por justa causa.

Esse foi o entendimento da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-GO) ao reconhecer que houve violação dos deveres contratuais pelo trabalhador e que abalaram a relação de confiança anteriormente existente entre as partes. A decisão reformou sentença de primeiro grau que havia afastado a justa causa aplicada pela empresa.

A empresa argumentou, em recurso, que o ato praticado pelo trabalhador tornou insustentável a manutenção do vínculo de emprego. Alegou que o empregado violou as regras da empresa ao ter acesso a informações confidenciais e repassar a informação a terceiros. Pediu a reforma da sentença para manter a justa causa aplicada, afastando a condenação ao pagamento das verbas rescisórias.

Consta dos autos que o empregado, que exercia desde 2012 o cargo de coordenador de Tecnologia da Informação, teve acesso a informação sigilosa da empresa, por meio de um subordinado, e divulgou o conteúdo a outro subordinado. Ele contou em juízo que um subordinado dele foi chamado para restaurar a máquina de um diretor da empresa e, ao recuperar dados, se deparou com um arquivo sigiloso. A informação tratava da reestruturação da área de TI com a contratação de uma empresa terceirizada e demissão de toda a equipe. O empregado contou ao autor o acontecido e este, por sua vez, repassou a informação a outro trabalhador, subordinado.

Ao analisar o caso, o relator do processo, desembargador Gentil Pio de Oliveira, reconheceu a falta praticada, ainda que a informação não tenha sido divulgada amplamente na empresa. “Vê-se que o ato faltoso do reclamante configurou-se quando ele, além de não reportar aos seus superiores que o subordinado acessou indevidamente arquivo sigiloso e divulgou informações nele contidas, repassou, por sua vez, o respectivo conteúdo a terceiro”.

Além disso, pontuou que o autor afirmou ter acesso ao Código de Ética da empresa, bem como ter conhecimento de sua obrigação de comunicar qualquer ação contrária ao código, como a violação de sigilo, aos

seus superiores e que o contrato de trabalho também prevê as obrigações de confidencialidade do empregado.

Diante dos fatos, o desembargador considerou a medida disciplinar adotada “adequada e proporcional”, já que verificada a quebra de fidúcia necessária para o exercício da função que até então o reclamante desempenhava como chefe de setor.

Assim, reformou a sentença para reconhecer a validade do ato de dispensa por justa causa, excluindo da condenação as obrigações de fazer e de pagar impostas à empresa decorrentes da dispensa sem justa causa. O voto foi seguido, por unanimidade, pelos demais desembargadores.

Processo: 0010010-18.2021.5.18.0010.

TRT 10ª Região em 08.02.2022.

■ **Justiça do Trabalho entende que acordo extrajudicial deve ser homologado em respeito ao princípio da autonomia da vontade**

“O acordo extrajudicial é procedimento de jurisdição voluntária e não permite intervenção judicial na manifestação de vontade das partes acordantes”. Com esse entendimento, expresso no voto do relator, o juiz convocado Danilo Siqueira de Castro Faria, os julgadores da Sexta Turma do

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, à unanimidade, deram provimento ao recurso de uma empresa para homologar o acordo extrajudicial firmado com um ex-empregado. O acordo foi homologado pelos julgadores nos exatos termos em que foi ajustado, sem ressalvas, dando-se plena e geral quitação à extinta relação jurídica. A decisão de primeiro grau havia rejeitado a homologação do acordo, por entender que era prejudicial ao trabalhador.

“Preenchidos os requisitos legais previstos pelo artigo 855-B da CLT, quais sejam, petição conjunta e assistência legal por procuradores distintos, confirmação da presença dos elementos de validade do negócio jurídico previstos no artigo 104 do Código Civil, o acordo extrajudicial celebrado entre as partes, ainda que contenha cláusula de quitação geral e ir-restrita do contrato havido, deve ser homologado, em respeito ao princípio da autonomia da vontade”, registrou o relator na decisão.

Entenda o caso – O acordo, no valor de R\$ 9.836,49, abrangeu o acerto pela rescisão do contrato de trabalho que vigorou entre as partes de dezembro/2017 a janeiro/2021. O trabalhador conferiu à ex-empregadora, nos termos do ajuste, geral e plena quitação pela extinta relação jurídica.

Na sentença, o juízo da 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu não homologar o acordo extrajudicial e julgou extinto o processo, com base

no artigo 485 do CPC. Constatou da sentença que o juízo: *“(...) não efetua homologação de acordo extrajudicial onde há pagamento decorrente de rescisão imotivada, com acréscimo de uma indenização em valor inferior a meio salário do reclamante, com quitação pelo extinto contrato de trabalho, na medida em que a quitação abarca apenas verbas decorrentes de uma rescisão”*.

Mas, em seu exame, o relator observou que o acordo extrajudicial foi apresentado em petição conjunta e assinado por ambas as partes, que se encontravam assistidas por procuradores diversos. Concluiu que, nesse quadro, foram atendidos todos os requisitos formais previstos no artigo 855-B da CLT.

Segundo pontuou o relator, o acordo extrajudicial é procedimento de jurisdição voluntária e não permite intervenção judicial na manifestação de vontade das partes acordantes.

Assim, uma vez preenchidos os requisitos fixados em lei para a homologação do acordo extrajudicial, como no caso, deve haver sua irrestrita homologação, sendo esse o entendimento que tem sido adotado na Sexta Turma do TRT-MG, conforme precedentes jurisprudenciais provenientes de julgamentos anteriores envolvendo a questão.

“Destarte, data venia da decisão proferida na instância de origem, confirmada a presença dos elementos de validade do negócio jurídico previstos no artigo 104 do Código Civil, sendo os requerentes capazes, o objeto lícito, com forma não proibida em lei, e estando as partes representadas por advogados próprios, manifestando a vontade em petição comum, a homologação do acordo extrajudicial (ainda que contenha cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato havido) é medida que se impõe, em observância do princípio da autonomia da vontade”, arrematou o relator.

Com esses fundamentos, foi dado provimento ao recurso da empresa, para homologar o acordo extrajudicial firmado com o ex-empregado, nos exatos termos em que foi ajustado.

PJe: 0010258-77.2021.5.03.0017.

TRT 3ª Região em 14.02.2022.

■ Empresa que não conseguiu preencher as cotas para PcD consegue anular auto de infração

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) anulou um auto de infração da Superintendência Regional do Trabalho de Goiás (SRT-GO) por entender que uma indústria de alimentos conseguiu comprovar a ausência de candidatos interessados para o preenchimento de cotas reservadas para pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas após afastamento previdenciário. Para o colegiado, a empresa não pode ser responsabilizada pela ausência de interesse de profissionais habilitados para o exercício das vagas ofertadas.

A Turma reformou sentença do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Itumbiara (GO), que havia confirmado a validade do auto de infração, com previsão de multa, em razão de a indústria de alimentos não ter preenchido a cota mínima (2 a 5%) dos seus cargos com empregados deficientes ou reabilitados da Previdência Social. A empresa, então, recorreu ao TRT-18.

No recurso, a indústria afirmou que se esforçou em cumprir a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991, oferecendo “ampla, habitual e reiterada” publicidade das vagas abertas, destinadas às pessoas com deficiên-

cia. Segundo ela, o não preenchimento das vagas ocorreu “pela falta de trabalhadores interessados”.

O relator, desembargador Gentil Pio, mantinha o auto de infração. Entretanto, prevaleceu a divergência apresentada pelo desembargador Eugênio Cesário, que passou a ser o redator para o acórdão. Segundo ele, o auto de infração contém a informação de que a empresa deveria ter 150 empregados contratados na cota previdenciária, conforme determinação legal. Ele considerou, no entanto, que no mês de 2016, a indústria mantinha 69 empregados na cota legal.

“Em tese – e somente em tese, portanto – a autora seria contumaz descumpridora de norma social legal a que está sujeita. E aqui se inicia o mérito da divergência”, afirmou Cesário.

O desembargador considerou o conjunto de provas apresentado pela empresa no sentido de ter se esforçado para cumprir seu papel social, mediante oferta de trabalho para essa categoria de trabalhadores, no percentual determinado por lei. Eugênio Cesário destacou a campanha publicitária desenvolvida pela empresa para a contratação de pessoas com deficiência, entre os anos de 2012 a 2015, e em 2016 a atuação em conjunto com outras instituições de apoio.

O magistrado ponderou que a atual dificuldade de contratação justifica o atendimento de percentuais menores que os estabelecidos em lei, estando comprovada a boa-fé da empresa. “O que se apresenta nos autos é um quadro de insuficiência de público-alvo, não havendo que se falar em puro descumprimento de obrigação legal, mas de impossibilidade momentânea de cumprimento da lei”, considerou.

Eugênio Cesário entendeu que as provas nos autos demonstram o senso de responsabilidade social e a inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, mediante oferecimento sistemático de empregos. Ele observou o fato de não haver como precisar, neste público, quais indivíduos, efetivamente, estarão interessados pela oferta de emprego na função mencionada, considerando a própria dificuldade da atividade a ser realizada, sua restrição e habilitação permitida pelo órgão previdenciário.

Para o desembargador, não se pode imputar à empresa conduta discriminatória e negligente quando a ausência de contratação decorreu de fato alheio à sua vontade, como ocorreu em julgamento semelhante relacionado à contratação de motoristas para empresa de transporte de passageiros em Goiânia. Por fim, o redator para o acórdão deu provimento ao

recurso e declarou a nulidade do auto de infração.

Processo: 0010647-58.2020.5.18.0121.

TRT 18ª Região em 15.02.2022.

■ Empregado que foi a festa de parente com Covid não tem direito a indenização

Um empregado infectado por covid não conseguiu receber indenização por danos morais nem estabilidade decorrente de acidente de trabalho.

Sem sucesso, ele buscou responsabilizar pela doença as empresas de transporte em que atuava, mas foi trabalhar indisposto após ter ido a um aniversário de parente positivado para o vírus. A decisão é da juíza substituta Tatiane Pastorelli Dutra.

O homem ajuizou processo após ter sido dispensado quando ainda estava em recuperação. Ele havia ficado vinte dias internado (quatro deles intubado) por síndrome respiratória aguda grave, desenvolveu lesões graves na pele por ter ficado na mesma posição e necessitou de cirurgia plástica reparatória.

De acordo com a magistrada, não houve responsabilidade objetiva das empregadoras em razão de negligência dos padrões mínimos de segurança e saúde, como sustentou o

profissional. Além de receber máscaras e álcool, ele participou de treinamento específico sobre o tema covid-19 e, como os demais funcionários, recebeu orientações escritas sobre medidas de prevenção e diminuição de riscos à saúde.

"Causa espanto o fato de o reclamante, tão imputador de deveres e responsabilidades às empresas, ir a uma festa de aniversário, em plena pandemia, abraçar parentes e, posteriormente, mesmo estando mal e sabendo que a pessoa abraçada testou positivo para covid-19, ir ao trabalho, normalmente, como se nada tivesse acontecido, colocando em risco todos os demais funcionários da empresa.", destaca a julgadora na sentença.

A magistrada acrescenta que a contaminação pode ter ocorrido em qualquer lugar, desde no evento com os parentes até mesmo pelo contato indireto com objetos. Porém não há prova de que isso ocorreu no trabalho ou em razão da atividade exercida.

Com a decisão, a juíza também julgou improcedente o pedido de manutenção do plano de saúde do homem.

Cabe recurso.

TRT 2ª Região em 18.02.2022.

■Gerente de banco que pediu demissão terá de devolver bônus de contratação

A empregada pediu demissão antes de completar o prazo mínimo pactuado e o banco pediu na Justiça a devolução do valor antecipado proporcionalmente. O Juízo da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia condenou a trabalhadora a devolver parte da quantia recebida e, inconformada, ela recorreu ao segundo grau, que manteve a sentença.

A relatora, desembargadora Kathia Albuquerque ressaltou que o bônus de contratação, também conhecido como hiring bônus, é uma prática válida, segundo entendimento sedimentado pelos tribunais trabalhistas.

Por meio dele, o empregado contratado recebe uma determinada quantia, para incentivá-lo a permanecer no emprego, mas se compromete a restituir ao empregador o valor recebido, integral ou proporcionalmente, caso opte por se desligar antes do termo final do contrato.

No caso analisado, a empregada foi contratada para atuar como gerente empresarial no dia 16 de julho de 2018 e recebeu R\$ 92.593 a título de bônus de contratação. No entanto, o contrato foi rompido antes do prazo pactuado, de três anos, e ela se recusou a devolver o valor proporcional ao tempo que ainda faltava.

No recurso, a trabalhadora alegou que o contrato de trabalho assinado posteriormente não previa “qualquer obrigatoriedade” de permanência no emprego e este passou a vigorar por prazo indeterminado, após período de experiência, sobrepondo ao tempo de permanência constante do termo de incentivo à contratação. Alegou ainda que o julgamento deste caso teria de aguardar decisão de outro processo em andamento sobre a natureza salarial do hiring bonus.

A desembargadora afirmou, no entanto, que tratando-se ou não de parcela salarial, o que a Turma julgadora deveria analisar no caso é a validade do negócio entabulado entre as partes antes da admissão. Segundo a magistrada, o ajuste não é proibido por lei e foi aceito por vontade própria, devendo ser respeitado em observância ao princípio do pacta sunt servanda. “É de clareza solar, a meu ver, a obrigação da ex-empregada e ré de devolver proporcionalmente o que recebeu na admissão como hiring bonus para honrar o pacto que lhe foi vantajoso financeiramente”, concluiu.

O voto da relatora foi seguido, por unanimidade, pelos demais julgadores da Segunda Turma. Mantida a condenação da empregada a devolver a quantia de R\$ 47.493,42, corrigida e atualizada.

Processo: 0010954-60.2020.5.18.0008.

■ **Justiça do trabalho de São Paulo mantém justa causa de empregada que não se vacinou contra COVID-19**

O juízo da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo manteve a justa causa de auxiliar de limpeza que optou por não tomar a vacina contra a covid-19. A trabalhadora, que prestava serviços na garagem de uma empresa de ônibus, buscou reverter a justa causa, receber indenização por danos morais, além de verbas rescisórias. Cabe recurso.

A justa causa é a falta grave cometida pelo empregado que resulta na extinção do contrato. As hipóteses estão previstas principalmente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para a empresa, a dispensa foi regularmente aplicada, por mau procedimento (alínea b do artigo 482 da CLT), já que mesmo tendo sido advertida formalmente, não apresentou o comprovante de vacina contra a doença.

Já a defesa da trabalhadora negou que tenha havido advertência e que a mulher havia entregado um atestado médico contraindicando a vacina.

Os argumentos, porém, não foram aceitos pela magistrada que conduziu a audiência, a juíza substituta Maria Fernanda Zipinotti Duarte, para quem a trabalhadora fez uma opção

por não se vacinar. “Ocorre que a reclamante não se vacinou simplesmente porque não quis, preferindo arcar com as consequências da dispensa motivada, da qual já estava ciente de antemão”. Além disso, o atestado, com data de 5 de agosto de 2021, tinha prazo de 14 dias, valendo apenas enquanto ela estivesse com sintomas de gripe.

A juíza destaca ainda que a profissional trabalhava em local de grande movimento de veículos e pessoas, em atividade que demandava necessariamente o trabalho de modo presencial. A magistrada, entretanto, reconhece que a empregada pode ter sido influenciada por notícias negativas em relação à vacina contra a covid-19 e lamenta a situação.

“Trata-se de trabalhadora humilde, com quase 10 anos de contrato de trabalho, que certamente influenciada por notícias e comentários desprovidos de respaldo científico, deliberadamente optou por recusar a vacina que poderia protegê-la das formas mais graves da covid-19, causando-lhe não apenas prejuízo à saúde própria e da coletividade, como também a seus direitos trabalhistas”, diz a juíza.

TRT 2ª Região em 24.02.2022.