

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 8, de 08.11.2021.

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

Norma regulamentadora de segurança do trabalho - Ergonomia - Nova redação

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou Portaria nº 423, de 07 de outubro de 2021, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia.

Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

1. Legislação

Norma regulamentadora de segurança do trabalho - CIPA - Nova redação

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 422, de 07 de outubro de 2021, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma regulamentadora de segurança do trabalho - Explosivos - Nova redação

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou Portaria nº 424, de 07 de outubro de 2021, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 19 - Explosivos.

Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma regulamentadora de segurança do trabalho – Trabalho aquaviário – Nova redação

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou Portaria nº 425, de 07 de outubro de 2021, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário. [Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.](#)

Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma regulamentadora de segurança do trabalho – Exposição ao calor e às vibrações

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou Portaria nº 426, de 07 de outubro de 2021, que aprova o Anexo I – Vibração e o Anexo III – Calor, da Norma Regulamentadora nº 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais e Agentes Físicos, Químicos e Biológicos. [Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.](#)

Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma regulamentadora de segurança do trabalho – Exposição ao benzeno e a combustíveis

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou Portaria nº 427, de 07 de outubro de 2021, que aprova o Anexo IV (Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos de Serviços Revendedores de Combustíveis Automotivos) da Norma Regulamentadora nº 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis. [Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.](#)

Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma regulamentadora de segurança do trabalho – Acesso a máquinas e equipamentos – Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou Portaria nº 428, de 07 de outubro de 2021, que altera o Anexo III – Meios de Acesso a Máquinas e Equipamentos – da Norma Regulamentadora nº 12, aprovada pela Portaria SEPRT nº 916, de 30 de julho de 2019. Publicada no Diário Oficial da União em 08.10.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

2. Relações Trabalhistas

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

■ STF suspende julgamento sobre indenizações por danos morais trabalhistas

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) deu continuidade em 27.10.2021, à análise da constitucionalidade de dispositivos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017) que tratam da reparação do dano extrapatrimonial ou danos morais trabalhistas. Único a se manifestar na sessão de hoje, o ministro Gilmar Mendes (relator) votou pela procedência parcial das ADIs. O julgamento foi suspenso por pedido de vista do ministro Nunes Marques.

Ao estabelecer os parâmetros das indenizações, o artigo 223-G da CLT classifica as ofensas, com base na

gravidade do dano causado, em leve (até três vezes o último salário), média (até cinco vezes), grave (até 20 vezes) ou gravíssima (até 50 vezes).

A mudança é objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra (ADI 6050), pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB (ADI 6069) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI (6082).

Tarifação

Para o ministro Gilmar Mendes, relator, os critérios de quantificação da reparação previstos no artigo 223-G da CLT poderão orientar o magistrado trabalhista na fundamentação de sua decisão. Por isso, o dispositivo não deve ser considerado totalmente inconstitucional. Quanto a essa questão, Mendes comentou que a jurisprudência do Supremo já assentou a inconstitucionalidade do tabelamento

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

do dano moral, por entender que o julgador se tornaria um mero aplicador da norma.

A seu ver, o tabelamento deve ser utilizado como parâmetro, e não como teto. Consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade, é constitucional o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos previstos nos incisos do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT. Assim, votou no sentido de interpretar o dispositivo para assentar que os critérios contidos nele não impedem que a decisão judicial, devidamente motivada, fixe condenação em quantia superior.

Dano em ricochete

Ao analisar os artigos 223-A e 223-B da CLT, este último que define que as pessoas físicas ou jurídicas são titulares exclusivas do direito à reparação, o ministro Gilmar Mendes votou

para estabelecer que, nas relações de trabalho, pode haver direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete, isto é, dano reflexo, que está relacionado a terceiros (como ocorre, por exemplo, na perda de parentes), a ser apreciado nos termos da legislação civil.

ADI 6050, ADI 6069 e ADI 6082.

STF em 27.10.2021.

■ STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho

O Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou regras da Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017) que determinavam o pagamento dos honorários periciais e advocatícios por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação, mas obtivessem créditos suficientes para o pagamento dessas custas em outra demanda trabalhista. Também por mai-

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

oria, foi considerada válida a imposição do pagamento de custas pelo beneficiário da justiça gratuita que faltar à audiência inicial e não apresentar justificativa legal no prazo de 15 dias.

A questão foi discutida na Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR). Para a PGR, as normas violam as garantias processuais e o direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária para acesso à justiça trabalhista.

Honorários e justiça gratuita

O primeiro ponto em discussão foi o artigo 790-B da CLT (caput e parágrafo 4º) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que responsabiliza a parte vencida (sucumbente) pelo pagamento de honorários periciais, ainda que seja beneficiária da justiça gratuita. Na redação anterior da norma, os beneficiários da justiça

gratuita estavam isentos; com a nova redação, a União custeará a perícia apenas quando ele não tiver auferido créditos capazes de suportar a despesa, “ainda que em outro processo”.

O outro dispositivo questionado é o artigo 791-A, parágrafo 4º, da CLT, que considera devidos os honorários advocatícios de sucumbência sempre que o beneficiário de justiça gratuita tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa.

Correntes

Na retomada do julgamento na sessão em 20.10.2021, havia duas correntes. A primeira, apresentada pelo relator, ministro Luís Roberto Barroso, considera que as regras são compatíveis com a Constituição e visam apenas evitar a judicialização excessiva das relações de trabalho e a chamada “litigância frívola”. Essa corrente, integrada, também, pelos ministros Nunes Marques, Gilmar

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

Mendes e Luiz Fux (presidente), defendeu a procedência parcial da ação para limitar a cobrança de honorários, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias, a até 30% do valor excedente ao teto do Regime Geral de Previdência Social.

No outro campo, o ministro Edson Fachin votou pela declaração de inconstitucionalidade de todas as normas impugnadas. Segundo ele, as regras introduzidas pela Reforma Trabalhista restringem os direitos fundamentais de acesso à Justiça e o direito fundamental e da assistência judiciária gratuita. Esse entendimento foi seguido pelo ministro Ricardo Lewandowski e pela ministra Rosa Weber.

Obstáculos

Contudo, prevaleceu a proposta apresentada pelo ministro Alexandre de Moraes, que julgou inconstitucionais os dispositivos relativos à co-

brança dos honorários de sucumbência e periciais da parte perdedora, mas admitiu a cobrança de custas caso o trabalhador falte à audiência inaugural sem apresentar justificativa legal no prazo de 15 dias.

De acordo com o ministro, a lei estipula condições inconstitucionais para a gratuidade da Justiça, ao partir da presunção absoluta de que um trabalhador, ao vencer determinado processo, já se tornou autossuficiente. A seu ver, as normas apresentam obstáculos à efetiva aplicação da regra constitucional que determina que o Estado preste assistência judicial, integral e gratuita, às pessoas que comprovem insuficiência de recursos (artigo 5º, inciso LXXIV).

Em relação à cobrança de honorários de sucumbência dos que faltarem à audiência inaugural sem justificativa, o ministro Alexandre considera que se trata apenas de mais um requisito para a gratuidade judicial.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

Cidadãos pobres

Em voto pela inconstitucionalidade de todas as normas impugnadas, a vice-presidente do STF, ministra Rosa Weber, observou que a desestruturação da assistência judiciária gratuita, que considera elemento central para o acesso à Justiça, não irá resolver o problema da litigância excessiva. Para a ministra, a pretexto de perseguir resultados econômicos e estímulos comportamentais de boa-fé processual, que poderiam ser alcançados de outras formas, “as medidas legais restringem a essência do direito fundamental dos cidadãos pobres de acesso gratuito à Justiça do Trabalho em defesa dos seus direitos”.

Resultado

Por maioria de votos, o colegiado considerou inconstitucionais os dispositivos que estabelecem a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte

derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (artigo 790-B, caput e parágrafo 4º, da CLT) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º). Integraram essa corrente os ministros Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Dias Toffoli, Ricardo Lewandowski e as ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber.

Também por maioria, foi considerada válida a regra (artigo 844, parágrafo 2º da CLT) que impõe o pagamento de custas pelo beneficiário da justiça gratuita que faltar à audiência inicial de julgamento e não apresente justificativa legal no prazo de 15 dias. Esse entendimento foi seguido pelos ministros Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Roberto Barroso, Nunes Mar-

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

ques, Gilmar Mendes e Luiz Fux (presidente) e pela ministra Cármen Lúcia.

STF em 20.10.2021.

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

■ Bancário aposentado que não constituiu de ação coletiva não receberá parcelas deferidas

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho extinguiu o processo de um bancário aposentado do Banco do Brasil S.A. que pedia sua inclusão na lista de empregados que conseguiram o pagamento de 15 minutos diários de sobrejornada, relativo à alteração do contrato na implantação do ponto eletrônico. De acordo com a jurisprudência do TST, é inviável a execução do título condenatório formado na ação coletiva por integrantes da categoria que não constaram do rol de substituídos.

O relator do recurso de revista do banco, ministro Cláudio Brandão, contudo, assinalou que o TST considera inviável a execução do título

condenatório formado na ação coletiva por integrantes da categoria que não constaram do rol de substituídos, sob pena de afronta à coisa julgada. Ele citou diversos precedentes no sentido de que a decisão na ação coletiva proposta pelo sindicato tem seus limites subjetivos expressamente delimitados pela indicação dos substituídos relacionados na petição inicial.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-11422-93.2015.5.01.0033

TST em 04.10.2021.

■ Operador de câmera não integrará diárias de viagem ao salário

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a natureza indenizatória das diárias de viagem de um operador de câmera do Canal Rural Produções Ltda., de Porto Alegre (RS), e impediu a sua integração aos salários. Conforme a decisão, o pagamento que tem por objetivo o reembolso de despesa, como no caso, não pode ser considerado salário.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

A relatora do recurso de revista da empresa, ministra Dora Maria da Costa, assinalou que as diárias se destinavam a custear a alimentação e que a empresa exigia a comprovação dos gastos. Assim, os valores têm natureza indenizatória. Segundo explicou, o TST tem entendido que, se o objetivo é o reembolso de despesa, como no caso, o pagamento não pode ser considerado salário, mesmo que o valor seja superior a 50% do salário. A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-21731-13.2014.5.04.0006.

TST em 04.10.2021.

■ Dispensa de auxiliar com hérnia inguinal não teve natureza discriminatória

A Oitava Turma do Tribunal Superior absolveu a Probag Embalagens Especiais Ltda., de Goiânia (GO), do pagamento de indenização a um auxiliar de serviços gerais, portador de hérnia inguinal. Para o colegiado, não é possível concluir que a condição, por si só, provoque estigma ou preconceito social.

O voto da relatora foi excluir da condenação o pagamento de indenização de R\$ 5 mil pela Probag. Para a ministra, houve “flagrante descompasso” da decisão do TRT com a Súmula 443 do TST, sobretudo porque a hérnia inguinal não é uma condição contagiosa e não gera, necessariamente, sinais de repulsa nos seus portadores.

Processo: RR-10604-65.2017.5.18.0012.

TST em 05.10.2021.

■ Bancário que exerceu função de confiança por mais de dez anos não incorporará gratificação

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a um empregado do Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A. o pagamento de diferenças salariais decorrentes da incorporação dos valores de gratificações de função recebidas por mais de 10 anos. De acordo com os ministros, a matéria foi superada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), que veda esse acréscimo relacionado à reversão do empregado ao cargo efetivo, independentemente do período pelo qual tenha ocupado a função de confiança.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

O relator do recurso de revista do banco, ministro Ives Gandra Martins Filho, observou que a Súmula 372 foi editada em 2005 sem base em norma legal específica, apenas invocando o princípio constitucional da irredutibilidade salarial (inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal), “que, por sua vez, é passível de flexibilização”.

Para ele, o parágrafo 2º do artigo 468 da CLT superou a súmula, “deixando claro, agora, que a reversão ao cargo efetivo não assegura ao empregado a manutenção da gratificação que recebia no cargo comissionado, independentemente do número de anos que o tenha exercido”. Por fim, o relator acrescentou que a jurisprudência não gera direito adquirido à incorporação, pois a súmula não tem força de lei. A decisão foi unânime.

Processo: RR-20698-18.2019.5.04.0004.

TST em 11.10.2021.

■ Mantida justa causa de empregado de aviário que pegou luvas de volta após jogá-las no lixo

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um armazenista da Agrosul Agroavícola Industrial S.A., de São Sebastião do Caí (RS), que pretendia a reversão de sua dispensa por justa causa, em razão da não observância das normas de higiene do estabelecimento. Para modificar o entendimento das instâncias anteriores, seria necessário o reexame de fatos e provas, vedado pela jurisprudência do TST. A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-21809-88.2017.5.04.0333.

TST em 11.10.2021.

■ Bióloga não receberá diferenças com base tabela sugestiva de honorários do CFBio

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou o laboratório Fleury S.A., do Rio de Janeiro, de pagar a uma bióloga diferenças salariais relativas aos honorários estabelecidos pelo Conselho Federal de Biologia (CFBio) para os profissionais que prestam serviço autônomo. Segundo o colegiado, não há amparo legal para aplicação do mesmo critério

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

à bióloga, que é empregada da empresa.

Por unanimidade, a Turma excluiu da condenação os valores constantes da sugestão do CFBio e fixou, como parâmetro para o cálculo das diferenças salariais, os valores estabelecidos por preceito normativo ou cláusula convencionada em relação ao salário do biólogo empregado.

Processo: RRAg-101820-65.2017.5.01.0082.

TST em 13.10.2021.

■ **Reversão de justa causa não garante indenização a gerente dispensado após fraude de tesoureiro**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o pedido de indenização de um gerente da Alpha Brasília Administradora de Imóveis Ltda., de Brasília (DF), demitido sob a acusação de ter sido negligente na fiscalização do tesoureiro da empresa, que desviou cerca de R\$ 160 mil. A dispensa por justa causa foi revertida pela Justiça do Trabalho, mas o gerente não conseguiu comprovar os danos morais decorrentes da demissão.

O relator do recurso de revista do gerente, ministro Agra Belmonte, observou que, conforme a jurisprudência do TST, a reversão da justa causa em juízo só justifica o dever de reparação quando for fundada em ato de improbidade não comprovado, configurando ato ilícito atentatório à honra e à imagem do empregado.

Porém, no caso, o ministro destacou que, no trecho da decisão do TRT transcrito no recurso, não era possível verificar as circunstâncias que fundamentaram a aplicação da justa causa. Em razão da transcrição insuficiente, não foi demonstrado, de forma satisfatória, o prequestionamento da matéria objeto do recurso, como exige o artigo 896, parágrafo 1º-A, inciso I, da CLT.

A decisão foi unânime.

Processo: ARR-679-95.2016.5.10.0014.

TST em 18.10.2021.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

■ **Empregada dispensada após briga no trabalho ficará sem 13º salário**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão que havia condenado a BRF S.A., a pagar o 13ª salário proporcional a uma operadora de produção de Porto Alegre (RS) demitida por justa causa por brigar no trabalho. Segundo o colegiado, a empresa não deve pagar a parcela porque a dispensa foi motivada.

O relator do recurso da revista da JBS, ministro Caputo Bastos, lembrou que o entendimento do TST é de que, se a dispensa foi por justa causa, o empregador não está sujeito ao pagamento do 13ª salário proporcional. “O artigo 3º da Lei 4.090/1962 somente prevê o pagamento da parcela quando a extinção do contrato de trabalho se der sem justa causa”, destacou o relator.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-20850-40.2018.5.04.0024.

TST em 20.10.2021.

■ **Falta de comunicação prévia de férias não justifica pagamento em dobro**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à Inject Industria de Injetados Ltda., de Campo Bom (RS), o pagamento em dobro das férias de uma operadora de máquina, em razão da ausência de comunicação formal prévia com a antecedência de 30 dias prevista na lei. Segundo o colegiado, o descumprimento do prazo não resulta na sanção quando os demais prazos são observados.

O relator do recurso de revista da empresa, ministro Mauricio Godinho Delgado, explicou que o simples descumprimento do prazo previsto na CLT para a comunicação prévia ao empregado da concessão das férias não resulta na condenação ao seu pagamento em dobro, quando o empregador observa os prazos para a concessão e o pagamento, pois não há previsão legal para a sanção.

Os precedentes citados em seu voto assinalam que o artigo 137 da CLT prevê o pagamento em dobro quando as férias são concedidas depois de transcorridos 12 meses do fim do período aquisitivo (artigo 134) ou quando o pagamento não é feito até dois dias antes do início do descanso (artigo 145).

A decisão foi unânime.

Processo: RR-20480-05.2017.5.04.0733.

TST em 20.10.2021.

■ **Negada indenização a bancário que alegava ter sido proibido de aderir a greve**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão que negou a um bancário indenização por danos morais do Banco Bradesco S.A., sob a alegação de que o banco o teria impedido de aderir à greve da categoria. O colegiado entendeu que a formação de escalas de trabalho realizadas pelo banco está dentro da legalidade, diante da essencialidade dos serviços prestados.

A relatora do recurso de revista do bancário, ministra Dora Maria da Costa, manteve a decisão quanto à ausência de dano moral. Segundo ela, o fundamento do TRT quanto à legalidade da formação de escalas de empregados, decorrente da essencialidade do serviço prestado pelo banco, foi correto. Em seu voto, a relatora corrobora a tese de que a elaboração de escala de empregados e a respectiva convocação não é elemento apto a configurar abalo na esfera extrapatrimonial do trabalhador.

Processo: AIRR-1379-49.2017.5.10.0010.

TST em 21.10.2021.

■ **Uso de marca por conveniada não implica responsabilidade subsidiária da FGV**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade subsidiária da Fundação Getúlio Vargas (FGV), no Rio de Janeiro (RJ), pelo pagamento de parcelas trabalhistas a uma consultora comercial da IBS Business School de Minas Gerais Ltda., de Belo Horizonte (MG). Segundo o colegiado, o fato de a IBS utilizar a marca FGV não comprova a

existência de vínculo societário entre as duas empresas e não caracteriza terceirização ilícita.

O ministro também observou que, nos termos do convênio, a IBS estava autorizada a realizar, em determinadas cidades, cursos presenciais e a distância, utilizando-se da marca FGV e de sua expertise para planejamento, coordenação e direção técnica, científica e pedagógica. “Ou seja, a atividade econômica (os cursos) era explorada não pela suposta tomadora, mas pela empresa conveniada”, concluiu. A decisão foi unânime.

Processo: RR-10060-83.2020.5.03.0014.

TST em 26.10.2021.

Mantida condenação de eletricista em ação sobre acidente ocorrido antes da admissão

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente a pretensão de um eletricista de desconstituir decisão definitiva em que fora condenado ao pagamento de multa por litigância de má-fé e indenização à Comega Indústria

de Tubos Ltda., de Ribeirão Preto. O colegiado rejeitou sua argumentação de que teria havido erro de fato na decisão.

Em relação à multa e à indenização, o ministro observou que elas foram aplicadas porque o magistrado entendera que a conduta do trabalhador era “manifestamente temerária” e decorreram da deslealdade processual com que ele se portou. “Tendo em vista que a atuação da parte, em cada processo em que atua, deve se pautar em critérios de lealdade, não há como tolerar alegações infundadas e inconsequentes que possam induzir o juízo a erro, com risco de prolação de decisão injusta, não escorada na verdade dos fatos”, concluiu.

Ficaram vencidos, no mérito, a ministra Maria Helena Mallmann, o ministro Alberto Balazeiro e o desembargador convocado Marcelo Pertence.

Processo: RO-7285-17.2014.5.15.0000.

TST em 26.10.2021.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

■ Aeronautas em sobreaviso não receberão diária de alimentação

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a cláusula da convenção coletiva de trabalho entre o Sindicato das Empresas Aeronáuticas (Snea) e o Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA) que prevê o pagamento de diárias de alimentação para trabalhadores à disposição da empresa não contempla os empregados nos momentos de sobreaviso. Como a remuneração desses períodos não é plena (1/3 do salário) e o trabalhador não tem de estar no local de serviço, o colegiado considerou que ele não está à disposição da empresa, nos termos da cláusula.

Convocação eventual

Após tentativa de conciliação na Vice-Presidência do TST, o caso foi a julgamento na SDC. O relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, explicou que, no sobreaviso, o empregado está apenas à espera de uma eventual convocação e, por isso, é remunerado à razão de 1/3 do salário somente. Caso

estivesse à disposição para o trabalho, teria remuneração plena.

Para o relator, o simples fato de a remuneração não ser plena demonstra que o empregado não está à disposição para o trabalho (ou seja, no ambiente de trabalho, pronto para uma tarefa), mas em casa ou em local de sua escolha, disponível para convocação gratuita, que pode nem se concretizar.

A decisão foi unânime.

Processo: DC-1000148-37.2021.5.00.0000.

TST em 27.10.2021.

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

■ TRT-10 afasta decisão que suspendeu passaporte de sócio de empresa inadimplente

A Segunda Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) concedeu Habeas Corpus cível para desconstituir decisão de primeiro grau que havia determinado a suspensão do passaporte do sócio de uma empresa que

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

não quitou dívidas trabalhistas reconhecidas em decisão judicial transitada em julgado. De acordo com o relator do caso, desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior, a decisão questionada, imposta de forma indevida, viola o direito constitucional de ir e vir.

A ação principal tratava do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e pagamento de parcelas rescisórias. A decisão, favorável ao trabalhador, transitou em julgado. Diante da não quitação dos valores devidos, foi instaurado incidente de desconsideração da personalidade jurídica, para buscar a concretização da execução contra o sócio da empresa, o que também não alcançou sucesso. Diante disso, o trabalhador requereu ao juízo que fosse determinada a suspensão do passaporte do sócio.

Com base no artigo 139 (inciso IV) do Código de Processo Civil (CPC), o juiz acolheu o pedido do trabalhador e determinou a suspensão do passaporte, com o intuito de garantir a efetividade da execução. O Habeas Corpus (HC) cível, com pedido de liminar, foi ajuizado contra essa decisão. Segundo o sócio, a decisão o impede de deixar o Brasil, o que lhe ocasiona

demasiado transtorno, em razão do fato de ter fixado sua residência no Reino Unido. Com esse argumento, pediu a concessão de salvo conduto, com a retirada de qualquer restrição de seu passaporte.

O relator concedeu a medida liminar. No julgamento do mérito, o relator lembrou, em seu voto, que o habeas corpus deve ter como pressuposto a ocorrência de situação em que alguém venha a sofrer ou estiver ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder. “É a liberdade de locomoção, portanto, o bem a ser protegido por essa medida de índole constitucional”.

E no caso concreto, essa liberdade, segundo o relator, estava sendo cerceada, na medida em que o sócio estava impossibilitado de se afastar do território nacional, salvo quando o deslocamento tivesse por destino os países que integram o Mercosul, em que não há exigência de apresentação de passaporte para o respectivo trânsito. A situação é ainda mais gravosa, frisou o desembargador, quando se observa que o autor do HC possui residência e trabalho no Reino Unido.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

O CPC realmente confere ao magistrado instrumentos para viabilizar a efetividade da prestação jurisdicional, ressaltou. O artigo 139 (inciso IV) diz que o juiz pode “determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária”. E, no caso em análise, conforme informações prestadas pelo magistrado, os esforços para buscar a satisfação da dívida foram infrutíferas.

É inegável que o descumprimento de uma ordem judicial, especialmente aquela resultante do cumprimento de um título judicial com trânsito em julgado, além de representar manifesto prejuízo a quem buscou o Poder Judiciário para solução de seu conflito, lança ao descrédito essa função estatal, cuja atividade norteia-se pela pacificação desses mesmos conflitos, salientou o desembargador.

Mas a medida extrema de restrição de liberdade não pode ser adotada de forma ordinária e corriqueira. “Há que demandar fundamentação razoável, inclusive com possibilidade de contraditório, com demonstração de ocultação de bens ou outras fraudes

justificadoras desse proceder. Além disso, a medida deve ser proporcional e adequada à finalidade a que se destina, no caso, a satisfação do título judicial”, ressaltou. Assim, por considerar que a decisão que determinou a suspensão do passaporte merece contenção foi imposta de forma indevida e viola o direito constitucional de ir e vir, o relator votou no sentido de confirmar a liminar concedida e desconstituir, em definitivo, a restrição do passaporte do autor do HC.

Processo nº 0000173-88.2021.5.10.0000.

TRT 10ª Região em 05.10.2021.

■ **Infecção por Covid-19 só é considerada doença ocupacional se estiver vinculada com a atividade profissional**

A covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, mas, para que isso ocorra, é necessário que se caracterize o nexo causal entre o desempenho das atividades profissionais e a infecção. Esse entendimento esteve presente em duas causas recentes julgadas em grau de recurso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

Em um dos processos, um auxiliar de lavagem que atuava em uma distribuidora de automóveis não conseguiu comprovar que havia contraído covid-19 por culpa do empregador. A 9ª Turma do TRT-2 confirmou entendimento do juízo de 1º grau, que não reconheceu o acometimento de doença ocupacional e indeferiu o pagamento de danos morais e materiais. Para o colegiado, cabia ao trabalhador o ônus de provar as alegações, o que não ocorreu.

O desembargador-relator do acórdão, Mauro Vignotto, explicou que, mesmo que o auxiliar tenha apresentado um exame de sorologia com resultado positivo, “o citado método não é o adequado e seguro para a constatação da doença, pois depende de verificação mediante exame de PCR, o qual não detectou o coronavírus no organismo do reclamante”.

Além disso, em seu próprio testemunho, o profissional contou que recebeu do empregador equipamentos de proteção, que pegava metrô e ônibus para chegar ao trabalho e que atuava como engraxate nos finais de semana, atendendo clientes em domicílio.

“De conseguinte, e porque sequer comprovado que o obreiro contraiu Covid-19 durante o contrato de trabalho, resta prejudicada a análise da suposta doença ocupacional, bem como os pleiteados danos moral e material daí decorrentes”, concluiu o relator.

Acidente de trabalho

O outro caso trata-se de uma ação trabalhista que tem como reclamantes o espólio de um trabalhador, a viúva e o filho em face de uma fábrica de cigarros. O obreiro havia contraído a covid-19 e morreu por complicações da doença. A família pleiteou no processo, entre outros, o reconhecimento de doença profissional equiparada a acidente de trabalho, com o pagamento de indenização por danos morais e materiais, além da fixação de pensão vitalícia.

Por unanimidade, os magistrados da 5ª Turma do TRT-2 negaram provimento ao pedido dos autores, mantendo assim a decisão de 1º grau. Eles entenderam que não havia sido comprovado a existência denexo causal entre a doença que vitimou o trabalhador e a atividade por ele desenvolvida na empresa.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

“Os elementos dos autos não são suficientes à caracterização da doença como de cunho eminentemente laboral, ou seja, não há como se ter certeza de que a doença que acometeu o obreiro se deu, estritamente, em razão de sua atividade laboral. Meros indícios, como se sabe, não bastam para eventual condenação)”, afirmou a juíza-relatora do acórdão, Patrícia Cokeli Seller.

Além disso, segundo análise de prova oral, concluiu-se que a ré adotou as medidas necessárias para preservar a higidez física dos seus colaboradores, inclusive, permitindo àqueles com comorbidades o trabalho remoto, ou, ainda, oferecendo táxi ou transporte por aplicativos para os deslocamentos dos empregados à empresa.

Processos: 1000396-57.2021.5.02.0061 e 1001350-68.2020.5.02.0084.

TRT 2ª Região em 06.10.2021.

■ Mantida justa causa de vigilante que teve uso da arma suspenso após ameaçar ex-esposa de morte

A Justiça do Trabalho manteve a dispensa por justa causa aplicada a um vigilante do Triângulo Mineiro, que teve o uso da arma suspenso por decisão do juiz criminal após ameaçar de morte a sua ex-esposa. A decisão é dos julgadores da Quarta Turma do TRT-MG, que mantiveram, por unanimidade, a decisão proferida pelo juízo da Vara de Trabalho de Patrocínio.

O profissional foi contratado por uma empresa de vigilância em 20.9.2017, para o exercício da função de vigilante armado, e dispensado por justa causa no dia 20.3.2019. Segundo o trabalhador, os requisitos para a dispensa não estão presentes, já que não houve a perda da habilitação e dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da função de vigilante armado.

De acordo com o ex-empregado, houve somente a suspensão do porte de arma de fogo. Por isso, após a decisão de primeiro grau, ele interpôs recurso, pretendendo o reconhecimento da dispensa sem justa causa,

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes e indenização por danos morais.

Mas, ao formular voto condutor para o julgamento do caso, a desembargadora Paula Oliveira Cantelli, relatora, reconheceu que a dispensa por justa causa está fundamentada no artigo 482, alínea “m”, da CLT. Pela norma, *“constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”*. E, segundo a magistrada, a suspensão do porte de arma, para o cargo de vigilante armado, acarreta a perda de requisito essencial para o exercício da função profissional.

Em seu voto, a relatora destacou o boletim de ocorrência, anexado aos autos, com o relato de ameaça à ex-esposa do trabalhador. Segundo depoimento da mulher, após o divórcio, o vigilante estava constantemente na porta da residência dela, gritando palavras ameaçadoras como: *“eu vou te matar, você é uma ladrona, você está gastando dinheiro na rua e não cuida da nossa filha”*.

A vítima relatou ainda que estava com muito medo de que o ex-marido pudesse atentar contra a vida dela, já que ele trabalha como vigilante armado. Ciente dos fatos e das supostas ameaças ocorridas em contexto de violência doméstica, o Ministério Público, em 12.3.2019, requereu a concessão de medidas protetivas de urgência, entre as quais, a suspensão do porte de arma e a expedição de mandado de busca e apreensão do armamento.

Em 14.3.2019, o juiz de Direito da Vara Criminal de Patrocínio determinou a suspensão do porte de arma do trabalhador e deferiu o pedido de busca e apreensão. Já a dispensa motivada aconteceu 20.3.2019, com a *“perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”*.

Dessa forma, a magistrada entendeu que foi preenchido o requisito fático que autoriza a dispensa por justa causa do vigilante, mantendo a improcedência das pretensões relativas à reversão da dispensa por justa causa e também do pedido referente à indenização por danos morais.

TRT 3ª Região em 06.10.2021.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

■ **TRT/MT cancela sete súmulas em razão de mudanças na legislação e jurisprudência**

O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) aprovou o cancelamento de sete súmulas. A medida levou em consideração as alterações legislativas promovidas pela Lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista e outras decisões reiteradas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF).

A proposta foi apresentada para votação pelo desembargador Tarcísio Valente, relator do processo. O acórdão foi publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 04.10.2021.

Confira as súmulas canceladas:

Súmula nº 02 - Comissão de Conciliação Prévia. Acordo. Eficácia. O acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia tem eficácia liberatória geral quanto ao pacto laboral a que se refere, exceto no que pertinente às parcelas expressamente ressalvadas.' (Súmula revisada pelo Egrégio Pleno - Sessão realizada em 12.06.2017.

Súmula nº 08 - Supressão do intervalo intrajornada. Pagamento. Natureza jurídica salarial. Invalidez de norma coletiva em sentido contrário. A norma coletiva não se constitui em instrumento idôneo à modificação da natureza salarial que a própria CLT, em seu art. 71, § 4º, houve por bem atribuir à paga pela supressão do intervalo intrajornada, desiderato que refoge aos lindes da negociação coletiva.

Súmula nº 10 - Multa do art. 475-J do CPC. Não aplicação ao processo do trabalho. O comando inserto no artigo 475-J do CPC, é inaplicável ao processo do trabalho, ante a existência de regramento próprio nos artigos 880 e 883 da CLT, acerca dos efeitos da não-quitação espontânea pelo devedor trabalhista.

Súmula nº 16 - Horas de trajeto. Prefixação e supressão em norma coletiva. Possibilidade. I - É válida a prefixação das horas de trajeto em norma coletiva desde que respeitado o limite mínimo de 50% do tempo efetivamente destinado a tal fim, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade; II - Também é possível a supressão do direito ao respectivo pagamento por norma coletiva, porém neste caso a

respectiva validade é condicionada à concessão de outras vantagens hábeis (Súmula revisada pelo a compensar a perda do aludido direito." Egrégio Pleno - Sessão realizada em 10/03/2017).

Súmula nº 39 - Prescrição intercorrente. Execução de créditos trabalhistas. Ações individuais ou plúrimas. Inaplicabilidade. É inaplicável a prescrição intercorrente na execução de créditos trabalhistas.

Súmula nº 44 - Compensação de jornada em turnos de 12 x 36. Ambiente hospitalar insalubre. Previsão em norma coletiva. Inobservância do art. 60 da CLT. Invalidade. É inválida a compensação de jornada em turnos de 12 X 36 em ambiente hospitalar insalubre, mesmo que autorizada por norma coletiva, quando ausente a prévia licença do Ministério do Trabalho, a qual se constitui em requisito essencial à validade da referida pactuação, na forma do art. 60 da CLT, fixando-se a modulação dos efeitos desta súmula para os contratos firmados após a publicação do presente acórdão.

Súmula nº 46 - Tempo à disposição. Flexibilização por norma coletiva. Possibilidade. É válida a supressão do tempo à disposição do empregador (minutos que antecedem e sucedem a jornada, troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc), por norma coletiva, condicionada à concessão de outras vantagens hábeis a compensar a perda do aludido direito.

[Confira decisão](#)

Pje: 0000347-37.2021.5.23.0000.

TRT 23ª Região em 06.10.2021.

■ **Prescrição intercorrente é revertida com o reconhecimento da suspensão de prazos na pandemia**

A lei que suspendeu prazos prescricionais entre 12.06 e 30.10 do ano de 2020 (Lei nº 14.010 de 2020), em razão da pandemia de covid-19, deve ser aplicada aos processos em execução. Com esse entendimento, a 17ª Turma do TRT da 2ª Região anulou, em agravo de petição, prescrição intercorrente declarada em 1º grau.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

Os autos do processo mostram que o autor foi intimado para indicar meios para o prosseguimento da execução em 8.3.2019, o que levou o juízo de origem a considerar que o prazo biennial, previsto no art. 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho, teria se esgotado em 8.3.2021.

No entanto, o acréscimo dos 141 dias de suspensão da Lei nº 14.010 de 2020 faria com que a prescrição intercorrente pudesse ser declarada apenas a partir de 27.7. “Considerando o período de suspensão, tem-se que a sentença proferida em 16.03.2021 declarou a prescrição intercorrente muito antes do escoamento do prazo biennial”, afirmou a desembargadora-relatora Maria de Lourdes Antonio.

Com a decisão, os autos devem retornar à vara de origem, devendo ser restituído o período remanescente ao exequente (134 dias, correspondente ao período entre 16.03.2021 até 27.07.2021), contados de nova intimação do juízo.

Processo nº 0000045-08.2013.5.02.0021.

TRT 2ª Região em 07.10.2021.

■ **Empregado de concessionária de aeroporto comete ofensa racial contra colega e recebe justa causa**

Um assistente de operações da GRU Airport, concessionária do aeroporto de Guarulhos, foi desligado por justa causa após associar imagem de colega de trabalho à da margarina "Crioulo". Como não conseguiu reverter a penalidade, ele receberá apenas saldo de salário e eventuais férias vencidas.

No processo, consta que o empregado enviou em grupo de WhatsApp a foto do produto ("Crioulo sem sal") e a de um colaborador negro, utilizada em outdoors da empresa, para fazer alusão pejorativa à cor da pele da vítima. Dias após, o ofendido retratado na publicidade da companhia pediu ajuda ao superior por meio de carta, em que revelou ter sua dignidade ofendida por pessoas que ele desconhece. Com isso, o reclamante, responsável pela ofensa, foi dispensado por justa causa.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

Brincadeira descontextualizada. Foi como o reclamante classificou o fato em depoimento à Justiça. Em suas palavras, o que fez foi zombar do sabor do produto com um amigo e tirar um print da foto de um "garoto-propaganda" que ele não conhece; e que não lhe deram oportunidade de se explicar.

Para a juíza Marina de Almeida Aoki, porém, houve ofensa racial. Para ela, a conduta deve ser inferida do ponto de vista da vítima, e não da intenção (ou não) de ofender do agente. Acrescentou que atitudes do gênero devem ser combatidas em todos os lugares, e não apenas no ambiente de trabalho, e que tanto o autor quanto as testemunhas confessaram haver campanhas de incentivo à diversidade racial na GRU.

Ao validar a justa causa, a magistrada propôs o seguinte raciocínio: se a reclamada é responsabilizada por não proporcionar um ambiente de trabalho saudável e livre de preconceitos à vítima da ofensa racial "seria ilógico condenar uma empresa por punir de forma firme e severa tais comportamentos".

TRT 2ª Região em 15.10.2021.

■ Segunda Turma do TRT-11 entende que serviço prestado por motorista de aplicativo não configura vínculo empregatício

Um motorista de aplicativo de Manaus (AM) não conseguiu comprovar na Justiça do Trabalho o preenchimento dos requisitos para o reconhecimento de que o serviço prestado no transporte particular de passageiros teria configurado uma relação de emprego. Na ação ajuizada em setembro de 2020, ele pediu o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes do contrato na modalidade intermitente.

Em decisão unânime, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11) rejeitou o recurso do reclamante e confirmou a sentença. O colegiado entendeu que as partes mantiveram um contrato de prestação de serviço autônomo, em que o motorista era responsável pelos riscos da atividade, livre para definir dias e horários de trabalho, além de ficar com o percentual de 75% a 80% dos ganhos obtidos nas corridas.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

“Significa afirmar que, se por um lado, a aplicação do direito exige muita cautela, diante do risco de precarização de direitos trabalhistas, por outro, não há como ignorar que o reconhecimento de relação de emprego depende do preenchimento cabal dos requisitos previstos na legislação”, explicou a relatora do processo, desembargadora Eleonora Saunier, referindo-se aos requisitos dos artigos 2 e 3 da CLT.

Ao examinar as provas, a relatora destacou que o risco da atividade exercida era, de fato, integralmente do reclamante. Além de usar carro próprio, ele arcava com os gastos para custeio do transporte de passageiros. Também foi destacada no julgamento a divisão dos valores recebidos na corrida. Da quantia paga pelo passageiro, entre 75% a 80% eram destinados ao autor, enquanto o restante era repassado à empresa, pela utilização da plataforma.

Por fim, destacou a inexistência de subordinação jurídica, com base na descrição das atividades rotineiras apresentada pelo próprio reclamante. A desembargadora frisou que não se pode considerar como subordinação jurídica a mera observância de critérios mínimos de ingresso e de manutenção da plataforma, os quais

são indispensáveis a sua própria existência, utilização e viabilidade. A desembargadora Joicilene Portela e o desembargador Lairto Veloso acompanharam o voto da relatora. A sentença confirmada em segundo grau foi proferida pela juíza substituta Carla Nobre, da 4ª Vara do Trabalho de Manaus. Ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Processo n. 0000679-59.2020.5.11.0004.
TRT 11ª Região em 18.10.2021.**

■ **Empregados com jornadas diferentes em empresas incorporadas não fere o princípio da isonomia**

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) reformou a sentença que condenou a Claro/S.A a pagar horas extras a um ex-empregado da Net, empresa que foi incorporada pela operadora. Por unanimidade, o colegiado decidiu que a prática de jornadas diversas em contratos de trabalho decorrentes de sucessão de empregadores, oriundos de relações jurídicas distintas, não fere o princípio da isonomia.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

Admitido pela empresa sucedida Net em 1997, o ex-empregado alegou que laborava com carga horária de 44 horas semanais, das 8h às 17h48 e uma hora de intervalo intrajornada. Informou que o mesmo expediente foi mantido a partir de julho de 2018, quando a empresa foi incorporada pela operadora Claro/S.A. O trabalhador declarou que, após a incorporação, a empresa adotou tratamento diferenciado entre seus funcionários, inclusive quanto a jornada de trabalho, uma vez que os novos empregados possuíam carga horária menor, de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h. Diante disso, o profissional requereu o pagamento de horas extras, considerando como labor extraordinário 48 minutos diários a partir da data de sucessão entre as empresas.

Por sua vez, a empresa sucessora (Claro/S.A) negou a existência de horas extraordinárias não quitadas. Afirmou que eventuais diferenças na jornada de trabalho cumprida por qualquer empregado de empresa incorporada, caracterizam direito personalíssimo que não pode ser estendido ao autor por falta de amparo jurídico. Por fim, alegou que sempre observou a limitação constitucional sobre a carga semanal de labor.

A 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou o caso em primeira instância, acolheu parcialmente o pedido do trabalhador. Observou o juízo que “existiam duas regras distintas aos empregados da Ré, uma para aqueles vindos da empresa incorporada, Net, e outra aos empregados admitidos diretamente pela Claro, em que pese, de fato, realizassem as mesmas tarefas, sem diferença de produtividade”.

Assim, com base na aplicação do princípio da norma mais benéfica, concluiu o magistrado que os empregados da empresa incorporada deveriam ter sua jornada ajustada. Dessa forma, condenou a operadora ao pagamento das horas excedentes como extras a partir da incorporação, bem como a um sábado e um domingo a cada trimestre.

Inconformada, a empresa recorreu da sentença. Ao apreciar o recurso, o relator do acórdão, desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, verificou ser incontroverso que o trabalhador, desde sua contratação até a incorporação de sua empregadora originária, laborou com a mesma carga horária (44 horas semanais), conforme determinam os artigos 10 e 448 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT).

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

Em seu voto, o relator entendeu que não cabe falar de isonomia para equiparar a jornada de trabalho e percepção de benefícios de empregados oriundos de empresas distintas. Segundo o magistrado, o princípio da isonomia tem lugar apenas quando o empregador faz distinção para situações idênticas contrariando o ordenamento jurídico.

No entanto, no caso em tela “por se tratar de situações jurídicas distintas, entre os empregados oriundos da Net e aqueles que já eram empregados da Claro, não há violação o princípio da isonomia e tampouco distinção ilícita na prática de cargas horárias diversas, não havendo óbice à submissão do promovente à carga horária de 44h semanais”, concluiu o desembargador, que deu provimento ao recurso da empresa e reformou a sentença de primeiro grau ao julgar improcedentes os pedidos de pagamento de horas extras.

Processo nº 0100645-06.2020.5.01.0058.

TRT 1ª Região em 19.10.2021.

■ TRT-11 não reconhece relação de emprego em consultoria prestada após demissão

Um profissional contratado como consultor um dia após ser dispensado do cargo de gerente geral não conseguiu comprovar na Justiça do Trabalho no Amazonas os requisitos para o reconhecimento de um novo vínculo empregatício. Na reclamação trabalhista, ele alegou que a consultoria era, na verdade, a continuação da relação de emprego com a fábrica de eletroeletrônicos na qual trabalhou por 17 anos. Após a venda da fábrica, ele foi dispensado sem justa causa e imediatamente contratado para prestar consultoria à empresa sucessora, atividade que exerceu durante 10 anos.

Em decisão unânime, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11) confirmou a sentença que não reconheceu o novo vínculo empregatício. O colegiado entendeu que os serviços que lhe foram exigidos estavam em pleno acordo com o previsto no contrato de consultoria firmado entre as partes. Os desembargadores consideraram, ainda, que ele não comprovou a existência da subordinação jurídica.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

Segundo o relator do processo, desembargador David Alves de Mello Junior, ficou evidenciado nos autos o exercício de funções análogas às de diretor estatutário. Tinha poderes de mando e gestão, em situação incompatível com a subordinação jurídica própria do vínculo empregatício.

As desembargadoras Solange Maria Santiago Moraes e Francisca Rita Alencar Albuquerque acompanharam o voto do relator. A sentença confirmada em segundo grau foi proferida pela juíza titular da 9ª Vara do Trabalho de Manaus, Carolina de Souza Aires Lacerda França. Ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Processo n. 0000651-76.2020.5.11.0009.

TRT 11ª Região em 26.10.2021.

■ Motorista de aplicativo tem pedido de vínculo de emprego negado

Um motorista de aplicativo que tentava provar na justiça o vínculo com a empresa para a qual prestava serviço teve seu pedido negado por falta de provas. A decisão foi dada por unanimidade pela 1ª Turma do TRT-18, confirmando o entendimento da magistrada de primeiro grau. Segundo o

acórdão, não só faltaram os requisitos legais para a configuração de vínculo empregatício como as provas evidenciaram, em especial, a ausência de subordinação jurídica.

De acordo com os próprios relatos do motorista, ele tinha liberdade não apenas para escolher os horários de prestação de serviço como também recusar corridas, além de poder vincular-se a outras plataformas digitais concorrentes. Tudo sem violar a relação contratual com a reclamada. Para o desembargador Eugênio José Cesário Rosa, relator do processo, a subordinação consiste no estado de sujeição do empregado em relação ao seu tomador, permitindo que este direcione a prestação de serviço daquele, o que não ocorria no caso apreciado.

Além de ficar evidente a falta de subordinação, o acórdão destaca que ficou provada também a vantagem remuneratória do autor. O motorista confirmou em depoimento que o seu percentual de lucro bruto era de aproximadamente 80%, margem esta que, de acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não condiz com o vínculo de emprego, ao contrário, caracteriza parceria entre os envolvidos.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

O relator destaca também a relação autônoma entre as partes provada nos autos. Segundo ele, decisões anteriores no próprio TRT-18 e também no TST determinam que, tratando-se de atividade econômica de natureza urbana, prestada por pessoa física, por conta própria e com fins lucrativos, fica demonstrada a relação autônoma entre as partes.

Processo 0010146-12.2021.5.18.0011.

TRT 18ª Região em 26.10.2021.

■ **TRT6 nega pagamento de plus salarial a empregado do Atacadão**

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) negou o pedido de diferenças salariais por acúmulo de funções a um empregado do supermercado Atacadão. No recurso, o funcionário pedia o pagamento de *plus* salarial, alegando que, além de empacotar, também organizava gôndolas e recolhia carrinhos de compra.

Segundo a relatora do processo, desembargadora Solange Moura, o acúmulo de funções apresenta como característica a sobrecarga pela prestação de serviços em mais de

uma atividade. Isso significa o desempenho de atribuições que não sejam pertinentes à ocupação principal para a qual o trabalhador foi inicialmente contratado.

Conforme lembrou a magistrada, a CLT dispõe que, na ausência de previsão contratual, o empregado deve desempenhar as atribuições compatíveis com a sua capacidade, determinadas pelo empregador. Porém, a relatora explicou que isso não implica que o funcionário deva exercer atividades excessivas, superiores às suas capacidades físicas.

A magistrada observou que o empregado desempenhava, efetivamente, as atribuições atinentes à função de empacotador. E nessa condição, a depender do movimento da loja, poderia ser chamado a auxiliar outros setores. E destacou que, de todo modo, tratava-se de possibilidade integrante do feixe de atividades do cargo para o qual fora contratado.

“Entendo que as atividades citadas no caso não exigiam maior capacitação técnica ou pessoal do trabalhador, pois eram de baixa complexidade e executadas dentro da mesma jornada. Sendo compatíveis com o cargo, essas atividades não implicam em obrigação de pagar um acréscimo

salarial”, comentou a desembargadora.

Como não ficou comprovado qualquer adição desproporcional às atividades desempenhadas pelo empregado, assim como o exercício de atribuições incompatíveis ou superiores às suas forças, a relatora negou provimento ao recurso, considerando improcedente o pedido de diferenças salariais por acúmulo de funções.

TRT 1ª Região em 27.10.2021.

■ Norma coletiva não pode estabelecer distinção entre empresas filiadas e não filiadas a sindicato

A 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) manteve decisão que considerou inválida cláusula de convenção coletiva que estipulava a lojas de São José (SC) a filiação ao sindicato patronal como condição obrigatória para que os empregados da categoria pudessem trabalhar em feriados.

A ação foi apresentada por uma livraria do município que abriu suas portas nos dias 2 e 15 de novembro

do ano passado (Finados e Proclamação da República) e foi notificada pelo sindicato patronal. Após ser orientada a regularizar sua adesão à norma coletiva, sob pena de multa, a empresa recorreu à Justiça, solicitando que o termo fosse declarado ilegal.

Segundo o texto da convenção, o trabalho em feriados seria autorizado “somente mediante adesão a termo aditivo”. O documento complementar estabelece que “a empresa associada poderá usufruir da cláusula do trabalho em feriados”, devendo apresentar quitação de contribuições ao sindicato patronal e recolhimento de taxas devidas ao sindicato dos trabalhadores.

Liberdade de associação

O pedido da livraria foi acolhido pelo juiz Jony Carlo Poeta (1ª Vara do Trabalho de São José) em março deste ano. Ao declarar o termo aditivo inválido, o magistrado classificou a cláusula como uma “verdadeira afronta” aos princípios constitucionais da livre associação (Art 5º, inc. XX) e sindicalização (Art. 8º).

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

“Salta aos olhos o verdadeiro objetivo da norma convencional, qual seja o financiamento sindical por meio de imposição de filiação e pagamento de taxa negocial e não o interesse, saúde e vida social do empregado”, apontou.

A decisão foi mantida por unanimidade pela 1ª Câmara do TRT-SC. O desembargador-relator Wanderley Godoy Junior afirmou que o fato de a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017) ter tornado facultativa a contribuição sindical, inclusive dos empregadores, não afasta o entendimento de que a entidade atua em favor de toda a categoria econômica ou profissional, sem distinções.

“Se de um lado é prerrogativa do sindicato defender os direitos de toda categoria, de forma ampla, e, do outro, é direito dos empregados e empregadores não se filiar, dessa equação extrai-se que os sindicatos não podem fixar norma coletiva prevendo distinção entre filiados e não filiados”, argumentou o relator.

Ao concluir seu voto, Godoy Junior lembrou ainda que a CLT (Art. 611-B, XXVI) considera objeto ilícito de convenção ou acordo a redução ou a supressão do direito à liberdade de associação do trabalhador. No entendimento do magistrado, o dispositivo pode ser aplicado em relação às empresas.

“Ainda que não houvesse cláusula expressa de necessidade de associação da empresa, a simples previsão de que aquelas que desejem utilizar trabalhadores nos feriados deverão quitar as contribuições negociais patronais já é ofensiva ao direito à livre associação e sindicalização”, concluiu.

TRT 12ª Região em 27.10.2021.

■ **Decretação de Recuperação Judicial é suficiente para que empresa tenha acesso a justiça gratuita, decide 4ª Câmara**

A empresa cujo pedido de recuperação judicial foi aprovado pela Justiça comum tem direito a isenção de custas processuais em ações trabalhistas. O entendimento foi aplicado pela 4ª Câmara do Tribunal Regional do

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) em processo envolvendo um vendedor de Joinville (SC) e uma rede varejista que encerrou suas atividades em 2020.

O trabalhador atuou por cinco anos na rede até agosto do ano passado, quando foi dispensado sem receber os últimos dois meses de salário nem as verbas rescisórias. A empresa alegou atravessar dificuldades financeiras, que agravadas pela pandemia da Covid-19 culminaram com o pedido de recuperação judicial e a impossibilidade de quitar suas dívidas.

No julgamento de primeira instância, a juíza Tatiana Mussi (2ª Vara do Trabalho de Joinville) condenou a empresa a pagar R\$ 42 mil em verbas rescisórias e indenizatórias. Embora tenha ressaltado que a recuperação judicial não afasta a responsabilidade da empresa em quitar dívidas, a juíza concedeu à ré o benefício da Justiça gratuita, isentando-a de custas e taxas processuais.

“É notória a insolvência financeira do grupo econômico integrado pela ré”, fundamentou a magistrada.

Condição suficiente

A decisão foi contestada pela defesa do empregado, sob o argumento de que o grupo econômico ao qual a empresa pertence permanece em operação. Ainda segundo a defesa do trabalhador, o benefício da Justiça gratuita só deveria ser concedido em caso de decretação de falência do empreendimento.

No julgamento do recurso, os desembargadores da 4ª Câmara foram unânimes em manter a sentença. Na visão do colegiado, o término da fase inicial (postulatória) do processo de recuperação judicial já evidencia que a empresa atravessa um quadro de insuficiência de recursos, conforme exige a lei.

“O processamento do pedido de recuperação judicial da empresa constitui situação suficiente para atestar a precária situação financeira noticiada pela ré e para a concessão da gratuidade da justiça”, concluiu o desembargador-relator Gracilo Petrone.

TRT 12ª Região em 29.10.2021.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

■ TRT mantém justa causa de trabalhador por falta frequente ao serviço sem justificativa

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) manteve a justa causa aplicada por uma empresa de logística e transportes de Cuiabá a um de seus empregados em razão de faltas frequentes ao serviço cometidas sem qualquer justificativa.

A decisão, tomada por unanimidade pelos magistrados do TRT, ocorre após condenação da empresa em primeira instância.

O trabalhador ajuizou a ação na Justiça pedindo que a justa causa fosse anulada. Ele alegou que as ausências ocorreram por recomendação médica, para que pudesse se recuperar de uma torção no tornozelo que sofreu enquanto descarregava um caminhão no serviço.

Segundo o trabalhador, mesmo ciente de seu estado, a empresa não aceitou todos os atestados e o dispensou sem motivo.

Já a empresa disse que as faltas não tinham relação com a lesão, mas com o descontentamento do empregado com o serviço por questões de ordem

pessoal. Neste ponto, afirmou que o trabalhador faltava desde quando fora contratado, fato que ficou mais frequente após o acidente de trabalho.

Em primeira instância a Justiça deu razão ao trabalhador e declarou nula a justa causa. Por conta disso, a empresa foi condenada a pagar as verbas devidas pela dispensa sem motivo, bem como indenização substitutiva do período de estabilidade a que o trabalhador tinha direito por ter sofrido acidente de trabalho e também uma indenização por danos morais.

Inconformada, a empresa recorreu ao Tribunal. Ao analisar o caso, a 1ª Turma deu razão a ela e reformou a decisão.

Em seu voto, o relator do processo, juiz convocado Wanderley Piano, destacou que o cartão de ponto do trabalhador comprova que ele teve muitas faltas injustificadas ao longo do contrato de trabalho, antes mesmo da ocorrência do acidente.

“Constato, ainda, que, embora diversas ‘declarações de comparecimento’ e ‘comprovantes de acompanhamentos’ tenham atestado o compareci-

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

mento do Obreiro apenas em determinado período do dia na Unidade de Saúde, este não se apresentou ao trabalho durante todo o expediente”, registrou ainda o magistrado.

O relator também destacou que a penalidade aplicada foi necessária e proporcional diante do histórico funcional do trabalhador. “Assim, não se há falar em ausência de proporcionalidade, porquanto a dispensa por justa causa revelou-se ser a medida cabida no caso, sobretudo diante do extenso rol de infrações praticadas e pela reincidência do cometimento do ato faltoso específico”.

Como a justa causa foi considerada correta e a decisão da primeira instância foi reformada, a empresa ficou isenta de pagar as verbas decorrentes da dispensa sem motivo, bem como as indenizações substitutiva para o período de estabilidade e por dano moral.

PJe: 0000301-64.2020.5.23.0006.

TRT 23ª Região em 29.10.2021.

3. Fiscalização

■ Nota técnica orienta empregadores sobre uso de máscaras no meio ambiente de trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou em 13.10.2021, nota técnica com orientações voltadas aos empregadores sobre o fornecimento de máscaras de proteção adequadas para a proteção contra a Covid-19 no meio ambiente de trabalho. No documento, a instituição recomenda que seja incluída no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) a utilização de modelos como PFF, N95 e KN 95 para atividades consideradas essenciais, de limpeza em geral e desempenhadas em locais artificialmente climatizados.

A instituição recomenda que seja incluído no PPRA o risco biológico do SARS-CoV-2 bem como as funções em que há maior risco para contato ou para a disseminação do vírus no meio ambiente de trabalho.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRASÍLIA
(61) 3247-3501

www.tortoromr.com.br

Na terceirização, o MPT orienta que a empresa contratante deve informar à empresa prestadora de serviços os riscos existentes no local de trabalho e auxiliá-la na elaboração e implementação do PPRA e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) para identificar os mesmos riscos laborais e prescrever os mesmos EPIs recomendados e fornecidos aos empregados da contratante.

A Nota Técnica 04/2021 foi assinada pelo Grupo de Trabalho (GT) Covid-19.

[Clique aqui](#) para ler o documento.

**Procuradoria-Geral do Trabalho em
18.10.2021.**

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501