

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 13, de 29.04.2022.

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

forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.

Publicada no Diário Oficial da União em 10.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Empregado doméstico - Alteração de data do pagamento do salário](#)

■ **O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.110, de 28 de março de 2022**, fixa novas datas para o recolhimento de encargos por parte dos empregadores domésticos e trata também de outros temas.

Publicada no Diário Oficial da União em 28.03.2022, Edição Extra, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Medidas trabalhistas alternativas - Programa Emergencial de Emprego e Renda - Calamidade Pública](#)

■ **O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022**, que autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado

1. Legislação

[Gestantes - Regras para volta ao trabalho presencial - Covid-19](#)

■ **O Presidente da República sancionou a Lei nº 14. 311, de 9 de março de 2022, com vetos**, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra

de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Publicada no Diário Oficial da União em 10.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[MP modifica regras do auxílio-alimentação, do teletrabalho ou trabalho remoto](#)

■ **O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**, que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Publicada no Diário Oficial da União em 28.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Institui o programa de simplificação do microcrédito digital para empreendedores – CLT - Alteração](#)

■ **O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.107, de 17 de março de 2022**, que Institui o Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores – SIM Digital.

E também altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, a **Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e a Lei nº 13.636, de 20 de março de 2018, para estabelecer medidas de estímulo ao empreendedorismo popular e à formalização dos pequenos negócios.

Publicada no Diário Oficial da União em 18.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Crédito consignado – Ampliação da margem – Segurados do regime geral de previdência social e autorização da mesma modalidade aos beneficiários dos programas federais – Auxílio Brasil](#)

■ **O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.106, de 17 de março de 2022**, que altera a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, para ampliar a margem de crédito consignado aos segurados do Regime Geral de Previdência Social e para autorizar a realização de empréstimos e financiamentos mediante crédito consignado para beneficiários do Benefício de Prestação Continuada e de programas federais de transferência de renda, e a Lei nº 13.846, de 18 de julho de 2019, para dispor sobre a restituição de valores aos cofres públicos.

Publicada no Diário Oficial da União em 18.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Empréstimo pessoal e cartão de crédito
- Segurados do regime geral de previdência - Limite de descontos do valor mensal do benefício - Alteração

■O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) editou a Instrução Normativa nº 131, de 25 de março de 2022, que altera a Instrução Normativa INSS/PRES nº 28, de 16 de maio de 2008, que trata sobre o desconto no valor da aposentadoria, pensão por morte pagas pelo Regime Geral de Previdência Social e do Benefício de Prestação Continuada, de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, das parcelas referentes ao pagamento de empréstimo pessoal e cartão de crédito, concedidos por instituições financeiras, obedecendo ao disposto nesta Instrução Normativa e estabelece outras orientações.

Resolução Conjunta entra em vigor em 2 de maio de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 28.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

FGTS - Conta vinculada - Movimentação - Possibilidade

■O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.105, de 17 de março de 2022, que dispõe sobre a possibilidade de movimentação da conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Publicada no Diário Oficial da União em 18.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Previdência Social – Antecipação do abono anual - Segurados e dependentes – Para o ano de 2022

■O Presidente da República sancionou o Decreto nº 10.999, de 17 de março de 2022, que dispõe sobre a antecipação do abono anual devido aos segurados e aos dependentes da Previdência Social no ano de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 18.03.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma de segurança e saúde no trabalho - Equipamentos de Proteção Individual (EPI) - Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 549, de 09 de março de 2022, que altera a Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021, que disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências.

Publicada no Diário Oficial da União em 10.02.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Temas em Destaque

Projeto altera Código Civil para permitir cessão de créditos trabalhistas

■ **O Projeto de Lei nº 4.300 de 2021, autoriza a venda de crédito trabalhista para terceiros. A proposta altera o Código Civil e está em tramitação na Câmara dos Deputados.**

O deputado licenciado Carlos Bezerra (MT), autor do projeto, disse que o texto busca dar maior segurança jurídica à operação, já que a medida é polêmica na Justiça do Trabalho.

Parte da jurisprudência considera que a cessão do crédito a terceiros, em troca do adiantamento de parte do valor, é vedada pela Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do qual o Brasil é signatário. A convenção determina a proteção do salário contra penhora ou cessão.

Bezerra rebate essa visão. “Acredito, inicialmente, não haver mais salário a receber com o término da relação de emprego, e sim créditos. Desde que o empregado seja devidamente informado e a própria OAB [Ordem dos Advogados do Brasil] regule questões éticas pertinentes à possi-

bilidade de o advogado ser o cessionário do trabalhador, a cessão pode ser benéfica”, disse.

Ele lembra ainda que recentemente entraram em vigor normas que flexibilizam a venda de crédito trabalhista, como a Lei nº 14.193 de 2021 (Lei do Clube-Empresa), que faculta ao credor de dívida trabalhista ou dívida cível vender o débito com deságio.

Agência Câmara de Notícias em 11.03.2022.

Projeto cria fundo de execuções trabalhistas previsto na Emenda Constitucional 45

■ **O Projeto de Lei nº 4.326 de 2021, cria o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (Fuget), a ser constituído principalmente pelo valor de multas de condenações trabalhistas e administrativas impostas pela fiscalização do trabalho.**

A criação do Fuget está prevista no Art. 3 da Emenda Constitucional 45 e já é alvo de uma ação no Supremo Tribunal Federal (STF) que questiona a demora do Congresso Nacional em instituir o fundo. O projeto tramita na Câmara dos Deputados.

Relatora no STF da ação movida pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a ministra Cármen Lúcia afirmou que o fundo seria um facilitador da fase de execução trabalhista, garantindo efetividade no pagamento de créditos trabalhistas.

De acordo com o projeto, além das multas, o fundo será composto também por recursos orçamentários, receitas patrimoniais e financeiras, depósitos recursais efetuados pelo devedor, entre outras fontes.

O conselho curador do Fuget, a ser regulamentado pelo Poder Executivo, será formado por representantes da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTPS), da Caixa Econômica Federal e de trabalhadores e tomadores de serviços – indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações patronais.

A gestão dos recursos será feita pelo MTPS, cabendo à Caixa Econômica Federal a função de agente operador.

Beneficiários

Os recursos do Fuget poderão ser usados para antecipar créditos ao trabalhador que receba, no momento do término do contrato de trabalho, remuneração mensal inferior a R\$

14.174,00 – o dobro do benefício de maior valor pago pelo Regime Geral de Previdência Social (R\$ 7.087,00). A antecipação de créditos deverá ser analisada e aprovada pela Justiça do Trabalho a partir de condições, requisitos e outras exigências previstas em regulamento.

“Muito se tem debatido sobre trabalhadores que buscam direitos na Justiça do Trabalho e se deparam com a morosidade no recebimento de créditos”, observa o autor, deputado Augusto Coutinho (Solidariedade-PE). “Ainda que obtenham uma sentença favorável, o principal problema é o não pagamento pelo devedor do crédito trabalhista, seja porque encerrou suas atividades ou se tornou insolvente”, acrescentou.

Limites

O texto estabelece ainda que cada trabalhador só poderá acionar o fundo para uma única ação a cada três anos e que o valor atualizado da ação judicial na data da expedição do alvará não poderá ser superior a 40 salários mínimos. Valores que superarem o crédito liberado pelo fundo ao trabalhador continuarão sendo objeto da execução da respectiva ação judicial.

Após o pagamento dos créditos ao trabalhador, o conselho curador do fundo deverá, segundo o projeto, acionar a Justiça do Trabalho para cobrar do devedor a totalidade do valor pago com acréscimo de 50%.

A partir da ação de cobrança, o devedor, pessoa física ou jurídica e sócios, fica impedido de receber empréstimos ou financiamentos com recursos públicos; de participar, direta ou indiretamente, de licitações públicas em geral; e deixa de ser beneficiário de isenções ou compensações tributárias de qualquer natureza.

Agência Câmara de Notícias em 10.03.2022.

Projeto cria regra diferenciada para repercussão geral em processos trabalhistas

■ O Projeto de Lei nº 4.561 de 2021, determina que, em caso de repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a Justiça do Trabalho, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), deverá suspender apenas o processamento de capítulo ou processo relacionado ao tema objeto da decisão do Supremo. A proposta, que altera o Código de Processo Civil, tramita na Câmara dos Deputados.

A repercussão geral é o instrumento pelo qual o STF, ao analisar recursos

com grande relevância jurídica, política, social ou econômica, decide que o entendimento adotado para o caso deverá ser aplicado por todas as instâncias do judiciário em casos idênticos.

Ao propor a alteração relacionada a causas trabalhistas, o autor, deputado licenciado Carlos Bezerra (MT), argumenta que a legislação atual acaba suspendendo também o processamento de diversos pedidos complementares que costumam fazer parte do processo trabalhista.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em razão de repercussão geral, há 104.119 processos trabalhistas suspensos no Tribunal Superior do Trabalho e, ainda, 18.678 no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).

“Em outras palavras, esses 122.797 jurisdicionados que postulam inúmeros pedidos de natureza alimentar como diferenças salariais, verbas rescisórias, adicionais de insalubridade, periculosidade, entre outros, estão com a prestação jurisdicional paralisada indefinidamente, por conta de uma única matéria afetada pelo Supremo Tribunal Federal”, diz a justificativa da proposta.

Agência Câmara de Notícias em 07.03.2022.

SÃO PAULO
(11) 3018-4848

CAMPINAS
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

BRÁSILIA
(61) 3247-3501

Projeto retira da CLT a exigência de suspensão do contrato de trabalho durante serviço militar obrigatório

■ O Projeto de Lei nº 4.570 de 2021, retira da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a atual obrigação de o empregador manter o contrato suspenso durante o serviço militar obrigatório e reincorporar o trabalhador ao quadro de pessoal no final do período. O texto está em análise na Câmara dos Deputados.

“Essa tutela trabalhista não se mostrou compatível com a dinâmica econômica das relações de emprego”, afirmou o autor da proposta, deputado Dagoberto Nogueira (PDT-MS). Segundo ele, essa regra provoca ônus desproporcional ao empregador, que passa a evitar a contratação de jovens com menos 19 anos.

“Diante dos inequívocos efeitos negativos desse dispositivo, demonstrando que aquela proteção se converteu em fardo para os jovens carregarem e em barreira de acesso ao trabalho, cabe ao legislador assumir o erro e revogar a medida que se provou ineficaz e perversa”, continuou Nogueira, ao defender as mudanças.

Agência Câmara de Notícias em 04.03.2022.

3. Relações Trabalhistas

Afastada equiparação de gerente que ganhava menos que colegas de outras capitais do NE

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho indeferiu o pedido de equiparação salarial de uma gerente comercial de Maceió (AL) da Moura Dubeux Engenharia e Empreendimentos S.A. com outros gerentes sediados em diferentes capitais da Região Nordeste. Segundo o colegiado, a equiparação não pode ser deferida porque o critério de mesma localidade, exigido por lei, não foi atendido.

Equiparação

Na reclamação trabalhista originária, a profissional informou que fora gerente de 2011 a 2015, recebendo cerca de R\$ 5,5 mil. Segundo ela, a empresa de engenharia era sediada em Recife (PE) e tinha filiais em cinco estados da Região Nordeste, mas a remuneração dos outros gerentes comerciais, que exerciam função idêntica à sua, variava de R\$ 10 mil a R\$ 15 mil. O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL) manteve a sentença que deferira a equiparação salarial, tomando como base o salário

pago a empregado situado em outra capital.

Ação rescisória

Após o esgotamento das possibilidades de recurso (trânsito em julgado), a empresa ajuizou a ação rescisória visando à desconstituição da condenação imposta na reclamação trabalhista. Como a ação foi considerada inadmissível pelo TRT, a Moura Dubeux recorreu à SDI-2 do TST.

Mesma localidade

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Douglas Alencar. Segundo ele, o entendimento do TRT é contrário ao artigo 461 da CLT, que estabelece que a isonomia salarial é devida, entre outros requisitos, a trabalhadores situados “na mesma localidade”. Embora a jurisprudência do TST venha flexibilizando esse conceito para abranger municípios limítrofes ou integrados à mesma região socioeconômica, o caso não se confunde com essas situações. “Aliás, é pacífica a jurisprudência desta Corte em afastar qualquer ofensa ao princípio da isonomia, em situações similares, quando a empresa que atua em âmbito nacional, estadual ou regional prevê parâmetro de remuneração diferenciado”, afirmou.

Ficaram vencidos a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, e o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, que julgavam o pedido improcedente. Para a relatora, o entendimento quanto ao conceito de “mesma localidade” deve levar em consideração o objetivo do legislador de evitar situações discriminatórias. Na sua avaliação, embora os gerentes trabalhassem em municípios distintos, as realidades socioeconômicas eram similares.

Processo: RO-288-65.2018.5.19.0000.

TST em 07.03.2022.

Montadora consegue afastar condenação por fracionar férias coletivas de empregado

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Mercedes-Benz do Brasil Ltda., de Juiz de Fora (MG), de ter de pagar férias em dobro a um metalúrgico maior de 50 anos em razão do seu fracionamento. A medida era proibida antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), mas, segundo o colegiado, no caso, as férias eram coletivas, o que afasta a vedação.

Em maio de 2016, a montadora foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) ao pagamento em dobro das férias, por entender que, mesmo na hipótese de concessão de férias coletivas, o fracionamento era proibido. Para o TRT, não havia como flexibilizar o que determina o parágrafo 2º do artigo 134 da CLT, com a redação vigente na época.

Reforma

O fundamento do artigo era que pessoas acima de 50 anos, por questões físicas e psicológicas, deveriam gozar suas férias na integralidade. Do contrário, haveria prejuízo à saúde do trabalhador. Todavia, após a Lei 13.467 de 2017, o empregado passou a poder optar pelo parcelamento em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

Baixa produção

A Mercedes lembrou, na época, que, como todas as demais empresas montadoras automobilísticas, adotava sistema de férias coletivas no período de baixa produção. Argumentou, ainda, que nem norma cole-

tiva nem a lei faziam restrição à concessão de férias coletivas aos empregados maiores de 50 anos.

Férias coletivas

Segundo o relator do recurso de revista da montadora, ministro Renato de Lacerda Paiva, não há vedação ao parcelamento das férias do empregado com mais de 50 anos no caso das férias coletivas. Ele lembrou que o parágrafo 1º do artigo 139 da CLT facultava ao empregador concedê-las em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos. “A proibição de que trata o artigo 134 se dirigia exclusivamente às férias concedidas individualmente”, frisou.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-1734-72.2014.5.03.0038.

TST em 10.03.2022.

Motorista não terá direito a adicional por ajudar a descarregar caminhão

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso da Expresso São Miguel Ltda., de São Leopoldo (RS), para excluir sua condenação ao pagamento de adicional a um motorista por acúmulo de funções. O empregado alegava que, além

de motorista, trabalhava como ajudante. Por unanimidade, porém, o colegiado entendeu que as tarefas são compatíveis entre si.

Alteração de contrato

Na ação trabalhista, ajuizada em dezembro de 2015, o motorista disse que dirigia caminhão truck realizando entrega e coleta de mercadorias, como eletrodomésticos, móveis e peças automotivas, e ainda tinha de ajudar no descarregamento. Ele acusava a empresa de ter alterado o contrato de forma unilateral, caracterizando desvio de função, pois essas tarefas não eram desempenhadas anteriormente.

Ordem de serviço

Por sua vez, a empresa disse que o empregado fora contratado como motorista e sempre exercera essa função. Segundo a Expresso, a tarefa de auxiliar o carregamento e o descarregamento do caminhão está inserida na função de motorista e era de total conhecimento do empregado quando da contratação.

Incompatível

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo (RS) julgou o pedido improcedente, mas a sentença foi refor-

mada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que deferiu as diferenças salariais por entender que a atividade de motorista é incompatível com a função de auxiliar de carga e descarga. Para o TRT, a Expresso havia descumprido a lei, ao não contratar trabalhadores específicos para essa função.

Jurisprudência

A relatora do recurso de revista da Expresso, ministra Maria Helena Mallmann, acolheu a tese da empresa de que as atividades de motorista e ajudante são complementares, e não distintas. Segundo a ministra, a jurisprudência do TST vem entendendo que elas são compatíveis entre si, o que afasta o direito ao plus salarial por acúmulo de funções.

Em seu voto, a relatora citou, também, o artigo 456, parágrafo único, da CLT, que diz que, na falta de prova ou de cláusula expressa, se entende que “o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal”.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-21878-97.2015.5.04.0331.

TST em 17.03.2022.

Loja de roupas é isenta de multa por atraso prevista em acordo em razão da pandemia

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma vendedora da Dress To Clothing - Boutique Ltda., de Belo Horizonte (MG), contra decisão que isentou a empresa de multa por ter pago parcela referente a acordo judicial assinado em 2019 com atraso de sete dias. Para a maioria do colegiado, a crise econômica gerada pela pandemia atingiu amplamente o setor econômico e não pode ser ignorada.

Acordo homologado

Contratada em 2015, a vendedora foi dispensada em abril de 2017 e ajuizou a ação trabalhista com pedido de várias parcelas. Em dezembro de 2019, ela e a empresa fizeram acordo, homologado em juízo, no valor total de R\$ 23 mil, em quatro parcelas de R\$ 5.750, com vencimento no dia 9 de cada mês, a partir de janeiro de 2020, sob pena de multa de 50% sobre a parcela vencida, em caso de atraso.

Última parcela x pandemia

Com o início da pandemia da covid-19, a empresa requereu a suspensão do pagamento da última parcela, com vencimento em 9.4.2020, até o fim do

estado de calamidade pública declarado pelo município (até 31.12.2020) ou, sucessivamente, até 30 dias após a reabertura do comércio e das demais atividades econômicas em Belo Horizonte. O pedido foi indeferido pelo juízo da execução.

Em 15.4.2020, a trabalhadora requereu a penhora online do valor, acrescido da multa de 50%. Mas, no dia seguinte, a empresa quitou a parcela, justificando o atraso com a grave crise financeira que vinha enfrentando, e requereu o afastamento da penalidade, alegando que teria cumprido a obrigação. A multa, porém, foi mantida pelo juízo da execução.

A Dress To apelou, então, ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que considerou a boa-fé da empregadora e a justa causa pelo atraso no cumprimento da obrigação. Ainda segundo o TRT, não foi demonstrado prejuízo decorrente do atraso.

Pandemia

Prevaleceu, no julgamento do recurso de revista da trabalhadora, o voto da ministra Dora Maria da Costa. “A crise econômica gerada pela pandemia do coronavírus é fato notório e excepcional, que atingiu amplamente o setor econômico mundial e não

deve ser ignorado”, afirmou. Segundo ela, a empresa não deixou de observar o prazo estipulado de forma culposa, deliberada e injustificada.

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, ficou vencida, ao votar pela redução da multa para 20%. “Ainda que o atraso tenha sido de poucos dias, o fato é que a transação foi realizada e entabulada pelas partes, sem notícia de vício de consentimento, não sendo razoável excluir por completo a cláusula penal livremente pactuada”, afirmou.

Processo: RR-10204-91.2019.5.03.0111.

TST em 22.03.2022.

Auxiliar que não justificou ausência à audiência pode ter de pagar custas processuais

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou o entendimento de que o trabalhador, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, pode ser condenado ao pagamento das custas processuais, se não apresentar motivo legalmente justificável para sua ausência à audiência inicial designada pelo juiz. No recurso analisado, o colegiado observou as novas regras incorporadas

à CLT com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017).

Ausência

O caso que chegou à Sexta Turma teve início com uma ação ajuizada por um auxiliar de operação de São Bernardo do Campo (SP) contra a JRD Logística de Marketing, que pretendia o recebimento de diferenças salariais do seu contrato de trabalho com a empresa na função de montador.

Contudo, como ele havia faltado à audiência inaugural, a ação foi arquivada pelo juiz da 8ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo. Condenado a pagar as custas processuais, o trabalhador foi liberado em seguida, por ser beneficiário da justiça gratuita.

Custas

A JRD, ao recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), argumentou que, de acordo com a legislação em vigor, na hipótese de ausência injustificada do trabalhador à audiência de instrução, a ação será arquivada, e ele condenado ao pagamento das custas processuais, mesmo que tenha o benefício da gra-

tuidade da justiça. Segundo a empresa, o pagamento das custas é condição para o ajuizamento de nova ação na Justiça, nos termos do artigo 844, parágrafo 3º, da CLT.

Ausência de interesse

O TRT rejeitou o recurso por entender que a JRD não teria nenhuma vantagem com a condenação do ex-empregado, uma vez que as custas são destinadas à União. Na avaliação do Tribunal Regional, a empresa teria interesse na condenação apenas em tese, ou seja, se ele viesse a propor uma nova reclamação no futuro.

Processo: **RR-1000851-33.2019.5.02.0468**

TST em **24.03.2022**.

Multa a gestante que ajuizou duas ações sobre estabilidade é mantida

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a multa por litigância de má-fé aplicada a uma copeira de uma lanchonete de Duque de Caxias (RJ) que ajuizou duas reclamações trabalhistas relativas à estabilidade da gestante. Para o colegiado, o ajuizamento da segunda ação, após ter desistido da anterior sem aceitar a proposta de retorno ao emprego, caracteriza abuso de direito.

Reintegração e desistência

A copeira, dispensada em janeiro de 2016, quando estava grávida de seis semanas, ajuizou a primeira ação no mesmo mês, pedindo a reintegração ou, sucessivamente, a indenização substitutiva do período estabilitário.

Na audiência, realizada em abril daquele ano, desistiu da ação, ao receber proposta de reintegração. Porém, em maio de 2017, após o término do período de estabilidade, ela ajuizou nova reclamação, para pedir a indenização correspondente.

Abuso de direito

A pretensão foi deferida pelo juízo de primeiro grau, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), ao julgar recurso, entendeu que houve abuso de direito. “O que se constata é que a empregada pediu a reintegração, que foi aceita pela empresa, desistiu da ação, esperou o término do período de estabilidade e ingressou com nova demanda para pedir a indenização correspondente”, explicou.

Embora ressaltando o direito constitucional de ação e a liberdade de desistir da demanda, o TRT ponderou que o exercício desses direitos deve ser condicionado aos limites impos-

tos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. “A empregada preferiu a não reintegração como forma de causar um prejuízo maior à empregadora e ampliar injustificadamente seus ganhos, ao receber os salários sem qualquer contraprestação”.

Ainda de acordo com o TRT, ela não apresentou nenhuma justificativa de impedimento para o trabalho e não informou a propositura de ação anterior.

Desvio de finalidade

O relator do agravo pelo qual a copeira pretendia reformar a decisão, ministro Alexandre Ramos, assinalou que, em regra, o ajuizamento de ação trabalhista após o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação. No caso, porém, há uma distinção (*distinguishing*) entre a situação em análise e os precedentes do TST, diante da especificidade dos fatos retratados pelo TRT.

“A garantia constitucional da estabilidade tem como escopo a proteção da empregada gestante contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Assim, ampara a maternidade e o

nascituro, visando ao direito ao emprego, e não a vantagens pecuniárias”, explicou. “Por essa razão, o exercício desse direito não deve permitir condutas abusivas e com desvio de finalidade”.

A decisão foi unânime.

Processo: [AIRR-101137-47.2017.5.01.0205](#).

TST em 28.03.2022.

Anulada reserva de crédito em ação cível para pagar condenação trabalhista

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para prosseguir a execução e a reserva de crédito determinada por um juiz trabalhista nos autos de ação em tramitação no juízo cível que envolve empresa em recuperação judicial. O valor seria destinado a satisfazer condenação da Premium Foods Brasil S.A. ao pagamento de parcelas trabalhistas devidas a um supervisor de vendas admitido e dispensado após o pedido de recuperação da empresa frigorífica.

Penhora trabalhista em vara cível

O pedido de recuperação judicial, apresentado em 2009, tramita na 8ª Vara Cível de São José do Rio Preto.

Em 2015, a Premium Foods foi condenada pelo juízo da 42ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) a pagar cerca de R\$ 24 mil ao empregado, relativos a verbas rescisórias. Ele havia prestado serviços de 2013 a 2014, após, portanto, o pedido de recuperação, fato que gerou toda a controvérsia acerca da competência da Justiça do Trabalho.

Na fase da execução da sentença, o juízo trabalhista, mediante indicação do supervisor, determinou a reserva de parte dos créditos a que a empresa teria direito em ação movida por ela em 2020 na 2ª Vara Cível de Jataí (GO), relativa à comercialização de gado para abate.

Dívida posterior

A empresa frigorífica recorreu da decisão, sob o argumento de que o juízo trabalhista era incompetente para determinar a penhora, pois os créditos devidos deviam ser executados nos autos da recuperação judicial, perante a Justiça comum.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), porém, concluiu que o crédito do empregado não deveria ser habilitado no juízo da recuperação judicial, pois a dívida trabalhista era posterior ao pedido de recuperação judicial, e determinou o prosseguimento da execução na Justiça do Trabalho. Em relação à reserva de crédito, o TRT, considerando que não havia notícia de que a empresa teria outros meios de quitar a dívida, manteve a determinação da penhora de forma simultânea com o juízo de recuperação.

Preservação da empresa

No recurso de revista, o frigorífico sustentou que a determinação de prosseguimento da execução na Justiça do Trabalho feria o princípio da preservação da empresa e o devido processo legal. No seu entendimento, a competência para quaisquer atos de expropriação é do juízo recuperacional, até o efetivo encerramento da recuperação judicial.

Crédito extraconcursal

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Lelio Bentes Corrêa, que explicou que a controvérsia diz respeito à competência para o prosseguimento da execução no caso de crédi-

tos extraconcursais, ou seja, constituídos após o deferimento da recuperação judicial. Nesse sentido, lembrou que, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), embora esses créditos não se submetam à recuperação judicial, a execução deve prosseguir no juízo universal. Com esse fundamento, votou pela incompetência da Justiça do Trabalho.

Reserva de crédito

Em relação à penhora dos valores a serem recebidos pela empresa na ação cível, o ministro registrou sua preocupação de que a existência de dois juízes atuando ao mesmo tempo na execução pode gerar situações de difícil resolução. No mesmo sentido, o ministro Augusto César destacou que a reserva não foi realizada junto ao juízo universal, onde se resolveria com mais facilidade a questão, mas nos autos de uma execução que a empresa move contra terceiros, interferindo, de alguma forma, no encontro de contas que é feito no processo de recuperação judicial.

Relatora

A relatora, ministra Kátia Arruda, ficou vencida, ao votar pelo provimento do recurso apenas em relação à competência, mantendo a reserva

de créditos, mediante encaminhamento ao juízo falimentar, para que ele acompanhasse e liberasse os valores em favor do empregado, caso entendesse de direito.

Processo: RR-1032-10.2015.5.02.0042.

TST em 31.03.2022.

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

Trabalhadora de empresa que vende criptomoedas não pode ser enquadrada como bancária

As empresas que guardam ou negociam moedas virtuais não são reguladas, autorizadas ou supervisionadas pelo Banco Central (BC). Por esse motivo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região negou pedido de trabalhadora de uma agência que vendia criptomoedas para ser classificada como bancária e receber os direitos específicos dessa categoria.

Para a 16ª Turma, embora as transações financeiras com moedas virtuais possuam conteúdo econômico, esses ativos não existem fisicamente, enquadrando-se como "dinheiro virtual". O colegiado segue en-

tendimento do BC para quem as criptomoedas não são emitidas nem garantidas por autoridades monetárias, não podem ser convertidas para moedas soberanas, tampouco lastreadas em ativo real de qualquer espécie. O risco é somente dos detentores (Comunicado nº 31.379/2017). Entre outras funções, o BC executa a política monetária do país, emite moedas e fiscaliza as atividades bancárias.

No voto, o desembargador-relator Nelson Bueno do Prado traz trecho do próprio site do Banco Central que define banco como instituição especializada em guardar dinheiro; intermediar esse dinheiro entre poupadores e aqueles que precisam de empréstimos; além de providenciar serviços como saques, empréstimos, investimentos, entre outros. A mesma página informa os tipos de bancos supervisionados pela instituição, mas a empresa do processo não está elencada entre eles (bancos múltiplos, de câmbio, de desenvolvimento, Caixa Econômica Federal e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social).

O magistrado chama atenção também para o fato de que a Comissão de Valores Imobiliários não regula as criptomoedas (como o bitcoin) por

não possuírem valor mobiliário. A CVM é o órgão que fiscaliza e normatiza o mercado de capitais.

"O Banco Central do Brasil, particularmente, não regula nem supervisiona operações com moedas virtuais.

Logo, por extensão, a reclamada não é uma instituição financeira ("banco"), pois não é supervisionada pelo Banco Central (BC), que trabalha para que as regras e regulações do Sistema Financeiro Nacional (SFN) sejam seguidas pelos estabelecimentos bancários. Aliás, um dos motivos para a inaplicabilidade da moeda virtual, na prática, se daria pelo alto risco e pela volatilidade do sistema (...) Assim, não há como autorizar o pedido autoral de reconhecimento da condição de bancária", resume a ementa do voto.

Com a decisão, ficou mantido entendimento do 1º grau, e não foram concedidos à profissional direitos baseados em convenções coletivas dos bancários, como: reajuste e piso salarial, auxílios refeição e cesta alimentação e participação nos lucros e resultados.

Processo: 1001581-81.2019.5.02.0003.

TRT 2ª Região em 04.03.2022.

Mantida justa causa de ex-gerente de supermercado por concorrência desleal

Funcionário que decide, de forma habitual, oferecer produtos e serviços relacionados à atividade econômica da empregadora, com finalidade de atrair clientes para negócio próprio, pode ser demitido por justa causa. A prática, segundo o artigo 482, alínea c, da CLT, configura concorrência desleal.

Com esse entendimento, a Vara do Trabalho de Linhares rejeitou o pedido da anulação da justa causa e, conseqüentemente, o pagamento de verbas rescisórias de um trabalhador demitido por uma rede de supermercado no município de Sooretama, Norte do Espírito Santo, em 2021.

Entenda o caso

O trabalhador ocupava o cargo de gerente e foi dispensado pela empresa por administrar comércio próprio, localizado a 1,2 km do estabelecimento onde trabalhava.

Após ser demitido, o ex-funcionário entrou com uma ação na Justiça do Trabalho para converter a justa causa em dispensa imotivada. Ele

afirma não ter tido nenhuma participação relativa à padaria, cujo empreendimento era gerido por sua esposa.

Declarou também que o “público-alvo dos estabelecimentos é totalmente distinto”, já que o comércio é exclusivo para comercialização de pães e produtos de confeitaria, em geral.

O que diz o supermercado

A defesa do supermercado contestou as alegações do trabalhador. A empresa juntou aos autos publicações das páginas pessoais do ex-gerente, mostrando “ânimo de empreendedor” ao gerir o próprio negócio.

Apresentou fotos tiradas de dentro do comércio e legendas do tipo: “fé é força que motiva o ser humano, e isso tenho de sobra, e semana que vem tem hort”, indicando serem vendidas no local hortaliças e frutas, que, “indubiosamente, são produtos igualmente comercializados pelo supermercado”.

Uma das testemunhas da rede de comércio varejista contou ter ouvido do gerente que ele “montou uma padaria e depois mudou para um mercadinho”.

Sentença

A decisão do juiz titular da VT de Linhares, Ricardo Menezes Silva, considerou que “a falta grave está provada” e foi “corretamente aplicada” por meio da carta de demissão por justa causa.

Nos autos do processo, o magistrado afirma que “a prova documental e oral produzida pela empresa é robusta na demonstração de que o gerente agiu como se fosse dono da padaria.”

“O gerente que concorre e/ou estimula a concorrência direta ou indireta com seu patrão, com quem tem o dever de colaborar intensamente, dada a condição que ocupa, assume o risco do resultado de sua desastrosa ação”, registrou o magistrado.

Mantida a justa causa, são indevidas todas as verbas rescisórias, inclusive o pagamento da indenização substitutiva do seguro-desemprego e a multa do art. 477 da CLT. Cabe recurso da decisão.

Processo: 0000837-29.2021.5.17.0161.

TRT 17ª Região em 10.03.2022.

Motorista de aplicativo não consegue reconhecimento de vínculo de emprego

A 17ª Turma do TRT da 2ª Região não reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e o aplicativo de intermediação de serviços de transporte 99. Com isso, foi mantida a decisão tomada em 1º grau, que não observou subordinação na relação estabelecida.

Embora tenha reconhecido a necessidade de uma melhor regulamentação para eliminar o caráter precário das relações entre motoristas e empresas de aplicativo, o juízo de origem não deferiu o vínculo. Segundo a sentença, o motorista tinha total liberdade para se desconectar da plataforma, não se obrigava à exclusividade e ficava com 80% do valor de cada serviço.

Para o desembargador-relator Alvaro Alves Nôga, o profissional não estava inserido diretamente na dinâmica de negócios da empresa e não estava subordinado à companhia, mantendo sua autonomia.

O acórdão levou em conta “a liberdade do reclamante em escolher as horas de trabalho, a possibilidade de recusar viagens e conceder descontos, além do fato de arcar sozinho com as despesas do veículo”. Esses fatos, de acordo com o desembargador, afastam a existência de subordinação, revelam autonomia e mostram que o trabalhador assumia os riscos por seu próprio trabalho.

Processo nº 1000514-62.2021.5.02.0019.

TRT 2ª Região em 15.03.2022.

Empresa pode requisitar dados de localização do celular de trabalhador como prova, decide SE-2

A Justiça do Trabalho de SC considerou válido o pedido feito por um banco para que o registro de localização do aparelho celular de uma empregada fosse utilizado como evidência numa ação judicial. Por maioria de votos, a Seção Especializada 2 do TRT-12 entendeu que o pedido não representa violação à intimidade da trabalhadora e pode ser atendido antes da realização de outros meios de prova.

O processo tramita desde 2020 na 2ª Vara do Trabalho de Joinville e trata, dentre outros pedidos, do pagamento de horas extras. Em novembro do ano passado, durante uma audiência, o banco solicitou ao juízo que os dados de geolocalização do telefone móvel da bancária fossem requisitados à operadora de telefonia, servindo como prova de que o registro das folhas de ponto da empresa estaria correto.

A juíza do trabalho Tatiane Sampaio autorizou parcialmente o pedido à operadora e determinou que a pesquisa fosse feita por amostragem, indicando a localização do celular apenas em dias úteis e em 20% do período contratual. “A prova digital é mais pertinente e eficaz do que a prova testemunhal”, fundamentou a juíza, afirmando que os parâmetros da pesquisa evitariam a violação à privacidade da trabalhadora.

Sigilo

No julgamento do mandado de segurança junto ao TRT-SC, três dos dez desembargadores que compõem a Seção Especializada 2 entenderam que a pesquisa somente poderia ser autorizada pela Justiça no caso de não haver outros meios de prova,

como documentos e depoimentos de testemunhas.

A desembargadora Lígia Maria Teixeira Gouveia considerou a autorização “precoce” ressaltando que as partes e testemunhas envolvidas no processo ainda não foram ouvidas. A magistrada defendeu que a produção desse tipo de prova exige a demonstração, pela empresa, de que os fatos não poderiam ser revelados de outra forma.

“Não se trata de meio de prova que se possa considerar ordinário, justamente porque atinge a esfera da vida privada das pessoas”, defendeu a magistrada. “O tratamento de dados pessoais sensíveis deve ser precedido de cautelas maiores, uma vez que eventual publicização pode trazer consequências mais gravosas aos direitos e liberdades de seus titulares”, argumentou a desembargadora.

Direito das partes

A maioria do colegiado, contudo, seguiu o voto do desembargador-relator Gracio Petrone, que já havia negado a liminar requerida pela autora, mantendo a decisão de primeiro grau. O magistrado ponderou que a legislação não estabelece hierarquia

entre os tipos de prova e afirmou que o pedido de prova digital reforça a busca efetiva da verdade real, favorecendo a rápida duração do processo.

“Se o novo meio probatório, digital, fornece dados mais consistentes e confiáveis do que a prova testemunhal, não há porque sua produção ser relegada a um segundo momento processual, devendo, de outro modo, preceder à prova oral”, argumentou o relator, afirmando que vê o pedido como “exercício de direito” das partes.

“A pesquisa apenas aponta a localização do dispositivo telefônico, não incluindo conversas ou imagens de qualquer uma das partes ou de terceiros”, destacou.

Ainda segundo Petrone, a medida não representa ofensa à garantia constitucional de inviolabilidade das comunicações ou à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), favorecendo a segurança da prestação jurisdicional.

“Conferido aos dados coletados o adequado sigilo, reservada sua análise às partes envolvidas, com vista à confirmação dos fatos afirmados pela própria autora, não se tratará de

prova obtida por meio ilícito, nem tampouco se estará desprezando os direitos à privacidade”, concluiu o relator.

Terminado o prazo para recurso, o processo voltará a tramitar na 2ª Vara do Trabalho Joinville para julgamento de mérito.

TRT 12ª Região em 18.03.2022.

Hipermercado é absolvido em ação pela prática de canto motivacional em reuniões

A prática de manter cantos motivacionais no ambiente de trabalho (em inglês, “cheers”) não representa dano moral ao empregado quando a atividade não ultrapassa o limite de promover o engajamento da equipe. Com esse entendimento, a Justiça do Trabalho de SC negou o pedido de indenização por danos morais feito por um empregado da área administrativa de um hipermercado de Balneário Camboriú (SC).

Na ação, o empregado disse que era obrigado a cantar e a dançar diariamente, juntamente com os colegas, em reuniões internas das equipes. Embora a atividade acontecesse em ambiente fechado e longe dos clientes, o empregado disse sentir-se

constrangido e afirmou que cumpria o ritual por ordens de seus superiores.

A empresa contestou o pedido de indenização afirmando que a prática é opcional e tem a finalidade de motivar e alegrar os trabalhadores. Segundo a defesa da companhia, a música cantada é singela e consiste nas iniciais da empresa e versos como “O cliente é sempre o número um!”.

Limite

O caso foi julgado na 2ª Vara do Trabalho de Balneário Camboriú. Após ouvir o depoimento de testemunhas, a juíza Rosilaine Ishimura rejeitou o pedido de indenização apontando que o canto não utilizava termos constrangedores e que, segundo os depoimentos, os empregados se limitavam a cantar e a bater palmas.

“O canto motivacional importa em ofensa moral quando ultrapassa o limite de promover o engajamento da equipe de trabalho, o que ocorre quando utilizadas palavras /músicas com expressões inadequadas e/ou coreografias de danças (o que não se confunde com bater palmas)”, ponderou a magistrada.

No julgamento do recurso, o entendimento de primeiro grau foi mantido por unanimidade entre os desembargadores da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), que também interpretaram não haver constrangimento à esfera moral dos trabalhadores.

“Compartilho do entendimento de que o canto motivacional somente importa ofensa moral quando ultrapassar o limite de promover o engajamento da equipe, de modo a provocar humilhações e constrangimento à personalidade de seus empregados, violação a credo religioso ou convicção filosófica”, afirmou o juiz convocado e relator do processo, Carlos Alberto Pereira de Castro. “No caso dos autos, não verifico a transposição do aludido limite.”

TRT 12ª Região em 22.03.2022.

Banco que aderiu ao movimento #NãoDemita durante a pandemia poderá manter dispensa de empregada

A Justiça do Trabalho manteve a dispensa de uma empregada de um banco que teve o contrato de trabalho encerrado após a instituição financeira ter aderido ao movimento denominado *#NãoDemita*, lançado em 3.4.2020, durante a pandemia da Covid-19. A trabalhadora queria a nulidade da dispensa, alegando que o banco teria assumido compromisso público, por meio de negociação coletiva, de não dispensar seus empregados durante a pandemia do novo coronavírus. Para a trabalhadora, a dispensa foi, inclusive, discriminatória, já que outros colegas na mesma situação dela foram mantidos no emprego.

Ao decidir o caso, o juízo da Vara do Trabalho de Caratinga julgou improcedente a reclamação da ex-empregada. Esta recorreu e houve julgamento em segundo grau pela Terceira Turma do TRT-MG. E, na visão do juiz convocado Márcio José Zebende, relator no processo, a empregadora não cometeu ilegalidade na dispensa da bancária.

Entenda o caso

A trabalhadora foi admitida em 5.9.2011 e dispensada em 29.10.2020.

Segundo o julgador, notícias anexadas ao processo e divulgadas no início de abril de 2020 mostraram, de fato, que o banco teria informado que não dispensaria durante a pandemia do coronavírus. Na peça de defesa, o próprio empregador informou que: *“(...) aderiu espontaneamente ao Movimento denominado #NãoDemita, lançado em 3/4/2020, a exemplo de mais de 4.000 outras empresas, assumindo, então, o compromisso de não reduzir o quadro de empregados durante período expressamente delimitado de 60 dias, mais precisamente nos meses de abril e maio de 2020”*.

Porém, segundo o julgador, não há prova de um compromisso que obrigaria juridicamente o banco de não dispensar. *“Não foi comprovado que o réu tenha ajustado com o Comando Nacional dos Bancários, por intermédio da Fenaban, compromisso de manter seus empregados durante toda a pandemia”,* ressaltou.

Na visão do relator, a adesão admitida pelo banco ao programa #NãoDemita não tem a força vinculante e cogente de um pacto materializado em norma coletiva, não assumindo a

perspectiva de nova garantia provisória de emprego, como pretendido.

Para o julgador, as provas anexadas pela autora não passam de notícias veiculadas em jornais, em versões variadas do que se ouviu dizer.

Ausência de implicações jurídicas

Em seu voto, o relator destacou ainda uma decisão recente do TST sobre esse tema, na qual o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, entendeu que: *“o compromisso público do banco de não dispensa tem caráter meramente social, algo como uma carta de boas intenções, sem conteúdo normativo apto a amparar a tese de estabilidade provisória no emprego”*. E registrou: *“Assim dizendo, o seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem maiores implicações jurídicas”*.

Nesses termos, o colegiado rejeitou os pedidos da trabalhadora de restabelecimento do contrato de trabalho, reintegração ao emprego, manutenção no plano de saúde e pagamento das verbas trabalhistas. O julgador ressaltou ainda que não cabe cogitar de dispensa discriminatória, já que não foi reconhecido o compromisso

assumido pelo banco de não dispensar no período em que durasse a pandemia.

“Na ordem jurídica brasileira, pode o empregador, a princípio, resilir livremente o contrato de trabalho, desde que se disponha a pagar a indenização correspondente. O motivo da dispensa só é relevante no caso de abuso de direito, o que não ficou evidenciado e, menos ainda, violação ao princípio da isonomia”, concluiu. O processo foi enviado ao TST para análise de recurso.

PJe: 0010688-58.2020.5.03.0051 (RO).

TRT 3ª Região em 23.03.2022.

Trabalhadora é condenada por litigância de má-fé ao colecionar mentiras em processo trabalhista

Uma trabalhadora foi condenada por litigância de má-fé ao mentir repetidamente no curso do processo trabalhista. Para o juízo da 3ª VT/Mauá-SP, ficou claro o intuito da mulher em prejudicar a cooperativa para a qual trabalhava. A sentença apontou "versão fantasiosa e maliciosa", "contabilidade criativa" e outros artifícios adotados pela empregada. A multa por litigância de má-fé (agir contra a lei, mentir ou usar o processo para conseguir objetivo ilegal) foi fixada

em 10% do valor atualizado da causa, em favor do empregador.

Entre os pedidos da profissional estavam horas extras, adicional de periculosidade (valor devido ao empregado exposto a atividades ou operações perigosas, na forma da lei), além de pagamento de multas e benefícios previstos em convenção coletiva. Ela pleiteava, ainda, indenização por dispensa discriminatória e reparação por dano moral, alegando ter sido desligada do trabalho ao término da licença-maternidade.

Porém não comprovou várias das faltas atribuídas à instituição. Por exemplo, apontou diferenças devidas por dias trabalhados em maio de 2016, sendo que o contrato discutido teve início somente em novembro de 2016.

Também cobrou o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de ano em que seu setor não atingiu a meta definida; pediu o pagamento de multa por atraso na homologação rescisória, tendo esta sido feita antes do prazo legal; e afirmou ter trabalhado em condições de periculosidade, o que foi descartado por laudo pericial, entre outros itens.

Com relação à alegada dispensa discriminatória, a análise do processo considerou depoimentos testemunhais e outras evidências, que deixaram claro que a trabalhadora pediu demissão após o retorno da licença-maternidade. "Considerando que a autora, na maioria de seus pedidos, tentou alterar a verdade dos fatos, presumo que também o fez quanto à presente pretensão, aproveitando-se da proximidade da data da dispensa com o término da licença-maternidade para construir a sua narrativa fantasiosa de dispensa discriminatória, mascarando o seu pedido para ser dispensada", afirmou a juíza do trabalho substituta Tatiane Pastorelli Dutra.

Segundo a magistrada, a trabalhadora alterou pedidos em réplica (manifestação do profissional sobre argumentos apresentados pelo patrão), dificultou a instrução processual (fase do processo em que o juiz ouve as partes, analisa documentos e faz perguntas para deixar claro os pontos que serão julgados) e, assim, prejudicou o andamento do processo.

"Desviou-se da lealdade e boa-fé processual, tudo com o único objetivo de se valer de alguma falha da defesa para se locupletar ilicitamente, num

verdadeiro estelionato judicial. É patente o dolo da autora", declarou na sentença.

A empregada também não obteve o direito ao benefício da justiça gratuita, foi condenada ao pagamento de honorários sucumbenciais em 5% do valor da causa para os pedidos julgados improcedentes, assim como ao pagamento dos honorários periciais. Cabe recurso.

Processo nº 1000839-72.2021.5.02.0363.

TRT 2ª Região em 24.03.2022.

Troca de atestados entre colegas médicas resulta em justa causa

A 13ª Turma do TRT da 2ª Região reformou decisão de 1º grau e validou a dispensa por justa causa de médica que foi submetida a atendimento irregular no horário de trabalho. A trabalhadora foi atendida durante seu próprio plantão por outra médica, com quem possui relação de amizade, e obteve afastamento de três dias mediante atestado. Na ocasião, também atendeu essa mesma colega, para quem igualmente emitiu documento.

Para a empresa, a justa causa foi aplicada porque a mulher desrespeitou as regras de conduta tanto na condição de médica, quanto na de paciente. E, em ambos os casos, foram prescritos medicamentos e fornecidos atestados.

Segundo o próprio relato da profissional de saúde, o atendimento não foi de urgência, nem de emergência, tanto que a médica permaneceu clinicando até o final do expediente, quando se consultou com a amiga. E ainda, no dia seguinte, cumpriu jornada de mais 12 horas por se sentir em condições de trabalhar.

Considerando que tanto a trabalhadora como a outra médica possuíam diversos vínculos de emprego, o desembargador-relator Roberto Barros da Silva entendeu que “o atendimento foi realizado com um único propósito: obtenção do atestado médico para apresentação junto ao outro local de trabalho da reclamante, no caso, o Hospital do Servidor Público Municipal”.

Ainda segundo uma testemunha ouvida no processo, as duas profissionais faltavam com frequência e sempre apresentavam justificativas médicas para abonar as ausências. Para

o relator, o fato revela que tal conduta se repetia em outros locais de trabalho.

Com a decisão, a profissional teve todos seus pedidos negados e foi condenada ao pagamento de honorários sucumbenciais e custas processuais.

TRT 2ª Região em 29.03.2022.

Terceira Turma do TRT-6 nega vínculo empregatício entre 99 Táxi e motorista

Um motorista conveniado à 99 Táxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. ingressou com uma ação na Justiça do Trabalho de Pernambuco requerendo que fosse reconhecido seu vínculo empregatício com a empresa.

Contudo, o julgamento foi no sentido de que o condutor prestava seus serviços de maneira autônoma, sem precisar cumprir metas ou jornada de trabalho estabelecidas pela 99 Táxi.

De acordo com o desembargador Valdir Carvalho, que construiu o julgamento do recurso, para que haja a relação de emprego é necessário existirem simultaneamente quatro requisitos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação

jurídica. E as provas testemunhais do processo indicaram não haver a subordinação jurídica.

Por exemplo, em um dos depoimentos, um motorista vinculado ao aplicativo informou ter optado por fazer quarentena durante três meses, deixando de realizar corridas no período, sem ter tido problemas quando resolveu retornar à atividade. Também houve testemunho de que os motoristas cadastrados definiam o horário de ligar o aplicativo, podendo desligá-lo quando quisessem, sem sofrer punição, além de não precisarem cumprir um número mínimo de corridas.

O trabalhador que entrou com o processo, contudo, defendeu haver a subordinação jurídica, uma vez que lhe era exigido obedecer aos Termos e Condições de Uso da plataforma e ficar sob o constante monitoramento da 99 Táxi. Mas a decisão judicial ponderou natural que existam padrões a serem seguidos pelo usuário que deseja utilizar o aplicativo para a captação de seus clientes, sem que isso prejudique a autonomia do condutor de fazer seu horário de trabalho, escolher os locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

Assim, por unanimidade, a Terceira Turma do TRT-6 manteve o julgamento de que não havia vínculo empregatício.

Decisão na íntegra

TRT 6ª Região em 31.03.2022.