

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 16, de 16.08.2022.

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](mailto:cmadureira@tortoromr.com.br)

Nestor Saragiotto  
[nsaragiotto@tortoromr.com.br](mailto:nsaragiotto@tortoromr.com.br)

Rodrigo de Souza Macedo  
[rmacedo@tortoromr.com.br](mailto:rmacedo@tortoromr.com.br)

Contato  
[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

Publicado no Diário Oficial da União em 01.07.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Anistia de multas por atraso na entrega de guia do FGTS](#)

## 1. Legislação

[Instituição do Programa + Mulheres e Jovens - Incentivo à contratação de adolescentes e jovens por meio da aprendizagem profissional - Programa Empresa Cidadã - CLT alteração - Medida Provisória - Prorrogação](#)

■ **O Congresso Nacional por meio do Ato Declaratório nº 53 de 2022, informou que o prazo de vigência da Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada**

■ **O Presidente da República editou a Lei nº 14.397, de 8 de julho de 2022, que trata da anistia de infrações e anula multas por atraso na entrega da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).**

Publicada no Diário Oficial da União em 08.07.2022, Edição Extra, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Incapacidade laboral e a concessão do auxílio por incapacidade - Condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da perícia médica

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) e o Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), editou a Portaria Conjunta nº 7 de 28 de julho de 2022, que disciplina as condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral e a concessão do benefício por meio de análise documental pelo Instituto Nacional do Seguro Social, de que trata o § 14 do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Publicada no Diário Oficial da União em 29.07.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

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

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 1.850, de 1 de julho de 2022, que suspende até 2 de janeiro de 2023, a vigência do item 31.7.4 da Norma Regulamentadora nº 31, que trata de segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

Publicada no Diário Oficial da União de 05.07.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma Regulamentadora nº 13 - Caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento - Alteração

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 1.846, de 1 de julho de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 13, que dispõe sobre caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento.

Publicada no Diário Oficial da União de 04.07.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## 2. Relações Trabalhistas

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

**Empresa tem que ser citada sobre o início da execução da sentença**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou que a Mejer Agroflorestal Ltda., condenada a pagar verbas trabalhistas, seja citada do início da fase de execução.

Conforme o colegiado, que reformou decisão das instâncias anteriores, na Justiça do Trabalho, não há possibilidade de se determinar imediata penhora, após cinco dias do trânsito em

julgado, sem a devida citação do executado.

A ação foi ajuizada por um trabalhador rural que prestou serviços para a Mejer, de 2014 a 2016, no plantio e colheita de dendê, na fazenda da empregadora localizada no município de Bonito (PA).

### **Celeridade**

Após a condenação da empresa, o juízo de primeiro grau determinou que a Mejer pague ou garanta a execução, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado, “procedendo-se à imediata penhora de bens”. A ordem se baseou no artigo 832, parágrafo 1º, da CLT, o qual especifica que, “quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento”.

Ao examinar recurso da empresa contra essa decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) manteve a sentença. Para o TRT, diante da previsão constitucional do princípio da celeridade processual, seria “perfeitamente possível o magistrado dispor da forma de cumprimento da sentença objetivando alcançar o referido preceito constitucional”.

No recurso ao TST, a empresa alegou que a execução trabalhista se processa com regramento próprio, conforme as regras da CLT. E ressaltou que, “a pretexto de prestigiar os princípios da celeridade e da economia processual, o Regional criou obrigação que não possui amparo legal e que não constitui meio mais célere do que a penhora já garantida pela legislação trabalhista”.

### **Necessidade de citação**

Segundo o relator do recurso de revista, ministro Alexandre Agra Belmonte, realmente, “a CLT tem regras específicas no tocante ao modo de execução da sentença, com a determinação para a expedição de mandado de citação do executado para pagamento ou garantia da execução”.

Após citar os artigos 880, 882 e 883 da CLT, o ministro afirmou que a execução trabalhista tem início com a expedição do mandado de citação ao executado para que efetue o pagamento do valor devido, “não se podendo falar em imediata penhora, após cinco dias do trânsito em julgado, sem a devida citação do executado”. O relator destacou que existe previsão expressa no artigo 880 da CLT sobre a execução trabalhista: “há

necessidade de expedição de mandado de citação”.

Nesse contexto, na avaliação do ministro Agra Belmonte, o entendimento do TRT, com base no artigo 832, parágrafo 1º, da CLT, não se mantém. Isso porque, segundo o relator, “o dispositivo não consiste em expressa autorização legal para incidência desta espécie de sanção (falta de citação)”. O motivo é que ele especifica apenas que, no caso de a decisão concluir pela procedência do pedido, “determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento”, mas nada se refere “acerca da não citação do executado”, frisou.

O ministro concluiu que o Tribunal Regional, ao dispensar a citação da empresa, no início da fase de execução, contrariou o disposto na legislação. Seguindo esse entendimento, a Oitava Turma, por unanimidade, determinou que a empresa seja citada sobre o início da fase de execução, nos estritos termos do artigo 880 da CLT.

**Processo: RRAg - 459-72.2016.5.08.0105.**

**TST em 18.07.2022.**

### Turma rejeita cota-parte previdenciária patronal na base de cálculo dos honorários assistenciais

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) garantiu ao Banco do Brasil a exclusão da cota-parte previdenciária patronal na base de cálculo dos honorários advocatícios devidos em ação ajuizada por escriturária de Belo Horizonte (MG).

De acordo com o colegiado, não há previsão legal para se incluir a cota-parte do empregador, a ser creditada ao INSS, no cálculo dos honorários assistenciais.

#### Diferenças salariais

A ação trabalhista teve início quando a escriturária requereu o pagamento de horas extras pelas 7ª e 8ª horas trabalhadas. Ela contou que seu contrato com o banco está em vigor desde 2000 e que os pedidos se referem ao período de 2007 a 2013. Também pleiteou a condenação do banco ao pagamento dos honorários advocatícios com a inclusão da cota-parte do INSS paga pelo empregador na base de cálculo desses honorários.

### Obrigação tributária

Na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), houve a condenação, inclusive para o pagamento de honorários advocatícios na quantia de 15% sobre o valor líquido da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 348, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

Entretanto, o juiz rejeitou a inclusão da contribuição previdenciária patronal na base de cálculo dos honorários. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a decisão com a interpretação de que essa parcela não constitui crédito do empregado, mas se trata de uma obrigação tributária do banco junto à União.

### Má interpretação

No recurso ao TST, a escriturária insistiu na inclusão da cota-parte previdenciária a cargo do empregador nos cálculos dos honorários. Alegou que a Orientação Jurisprudencial nº 348 da SDI-1 foi mal interpretada pelas instâncias ordinárias, uma vez que ela estabelece que os honorários advocatícios devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença,

sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários.

### Entendimento pacificado

A ministra Maria Helena Mallmann, relatora do recurso de revista, esclareceu que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, no julgamento do processo ED-E-ED-RR-1028-64.2011.5.07.0012, em 15.12.2016, pacificou o entendimento de que a cota-parte previdenciária patronal, verba destinada a terceiro (INSS), deve ser excluída da base de cálculo dos honorários advocatícios.

De acordo com a relatora, na apuração dos honorários advocatícios, não se excluem os descontos relativos à contribuição previdenciária a cargo do trabalhador, nem o imposto de renda, por se tratar de crédito recebido. Contudo, não há autorização legal para se incluir a cota-parte do empregador, a ser creditada a terceiro (INSS), que deve ser acrescida à condenação.

A decisão foi unânime. Contudo, a escriturária apresentou recurso de embargos, com a intenção de que a SDI-1 julgue o caso.

**Processo: RR-533-17.2014.5.03.0112.**

**TST em 19.07.2022.**

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

### **Uso de carro da empresa para ir a casa noturna gera justa causa**

Por unanimidade, a 1ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a justa causa de empregado que utilizou veículo da empresa que estava sob sua responsabilidade para ir a uma festa onde ingeriu bebida alcoólica. De acordo com prova juntada aos autos, o veículo fornecido tinha por finalidade exclusiva atender às necessidades do empregador.

Na ocasião, o homem entregou as chaves do carro a um colega de trabalho, que também não tinha condições de dirigir devido ao estado de embriaguez. Ele queria ir embora do local justamente por mal estar causado pelo excesso de bebida alcoólica. Mas, ao sair da balada, o homem que dirigia o veículo se envolveu em um acidente de trânsito. Ouvido como testemunha, declarou que tanto ele quanto o autor foram avisados sobre o uso do carro para o deslocamento do trabalho, excluído o uso para fins pessoais.

No acórdão, o desembargador-relator Willy Santini pontuou que, “ainda que a reclamada autorizasse o uso do seu veículo fora do horário de trabalho, certamente, isso não representaria uma espécie de cheque em

branco para que fizessem o que bem quisessem com ele - nunca seria uma autorização para o seu uso mesmo depois do consumo de bebida alcoólica”.

Quanto à alegação do trabalhador de que não houve respeito ao princípio da imediatidade para a aplicação da pena, pois a dispensa motivada se deu 17 dias depois da batida do veículo, o desembargador entendeu que não houve inércia da empresa. Ele avaliou que, diante da falta de colaboração dos próprios envolvidos, o período foi razoável para realização das investigações. E assim, concluiu que tanto o fato como o prazo foram válidos para a dispensa por justa causa do empregado.

**TRT 2ª Região em 04.07.2022.**

### **Trabalhador em BH não obtém indenização após deboche em grupo particular de aplicativo de mensagens**

O juiz Jésser Gonçalves Pacheco negou o pedido de indenização por danos morais de um ex-empregado de uma empresa de varejo alimentício, em Belo Horizonte, que alegou ter sofrido deboche no grupo de aplicativo de mensagens criado pelas colegas de trabalho. Para o julgador, a empresa não pode ser responsabilizada pelo fato que aconteceu fora do poder diretivo dela.

O trabalhador alegou que foi vítima de situação vexatória e humilhante, ao ser motivo de chacota dos colegas em grupo de aplicativo de mensagens. Segundo o profissional, tudo começou após um empregado ter afirmado no grupo que manteve relações sexuais com ele. O ex-empregado contou que avisou à gerente sobre o ocorrido. *“Mas a superiora hierárquica disse para não se importar com os comentários”*, afirmou.

Testemunha, que trabalhava como repositior, confirmou que o empregado noticiou que manteve relações sexuais com o colega de trabalho, *“situação que gerou chacotas e comentários no grupo dos empregados”*. Segundo a testemunha, o grupo foi criado pelos próprios empregados da empresa. E não há prova de que gerentes ou superiores hierárquicos participaram da conversa.

Em sua defesa, a empregadora negou os fatos narrados. Afirmou que o grupo de aplicativo de mensagens é informal, exclusivo dos empregados, sem qualquer participação da empresa e sem caráter profissional.

Alegou ainda que não tem responsabilidade sobre a administração de grupos criados por seus empregados.

Para o julgador, não cabe ao empregador intervir na intimidade ou na vida privada dos seus empregados ou nas conversas mantidas fora do ambiente de trabalho, muito menos na

virtualidade das redes. Segundo o juiz, não veio aos autos do processo prova de que o trabalhador foi humilhado dentro da empresa e no horário de trabalho.

*“Além disso, não existe assédio moral horizontal, pelo qual o empregador se prestaria a um papel de babá de marmanjos que se desentendem entre si, fora do âmbito do poder diretivo patronal”*, ressaltou o julgador.

Segundo o magistrado, o direito à indenização por danos morais pressupõe a verificação da efetiva ocorrência do dano, da relação de causalidade entre esse e o trabalho desenvolvido pelo empregado, além da culpa do empregador. *“A indenização não pode ser banalizada. Para que seja concedida uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado, a gravidade do dano moral há de ser demonstrada, não configurando o mero dissabor, aborrecimento ou desconforto emocional, sob pena de se fomentar a indústria das indenizações”*, pontuou.

Assim, com fundamento no artigo 223-B da CLT e nos artigos 186 e 927 do Código Civil, o magistrado julgou improcedente o pedido de indenização. O trabalhador recorreu da sentença, mas os integrantes da Nona Turma do TRT-MG negaram o pedido.

Para os julgadores, não há prova de que gerentes ou superiores hierárquicos participaram da conversa. *“Tampouco há prova robusta*

*de que a gerente tivesse conhecimento dos fatos. Assim, não podemos falar que tenha havido omissão ou tolerância da empresa com a prática de ato discriminatório”, concluíram. Não cabe mais recurso da decisão. O processo foi arquivado provisoriamente por dois anos.*

**TRT 3ª Região em 05.07.2022.**

### Turma do TRT-6 nega vínculo empregatício entre entregador e Ifood

A Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região concluiu não haver vínculo empregatício entre o Ifood e o entregador que ajuizou processo trabalhista contra a empresa.

Os desembargadores mantiveram a decisão da primeira instância, pela qual se observou que não ficou comprovado que havia subordinação jurídica entre o trabalhador e o aplicativo, requisito essencial para caracterizar a relação de emprego.

O relator da decisão colegiada, desembargador Larry da Silva Oliveira Filho, destacou que, conforme provas apresentadas no processo, o entregador não precisava cumprir uma carga horária fixa de trabalho e podia escolher quando ligar o aplicativo. O juiz que analisou o caso na primeira instância também ressaltou a possibilidade de cancelar as convocações do Ifood sem que isso acarretasse punição.

Essa autonomia, portanto seria suficiente para demonstrar que a relação não se dava pelos parâmetros atuais de emprego. Conforme o juiz de primeira instância, ainda que haja um debate sobre se esse modelo de negócio traz precariedade às relações de trabalho, cabe ao Judiciário julgar de acordo com as leis vigentes.

**TRT 6ª Região em 06.07.2022.**

### Motorista de caminhão de lixo não recebe por celular tomado em assalto

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) não reconheceu o direito à indenização por dano material para motorista que teve celular tomado em assalto ocorrido durante o serviço de coleta de lixo.

O motorista, contratado pela Vital Engenharia Ambiental S.A., alegou que foi vítima de assalto a mão armada, quando teve o seu aparelho celular subtraído por dois bandidos. Em razão disso, solicitou a condenação da empresa ao pagamento do valor de mil reais, a título de indenização pelo dano material sofrido.

A Vital Engenharia, por sua vez, alegou que não lhe pode ser imputada responsabilidade por qualquer prejuízo do motorista, pois não restariam presentes os requisitos característicos da responsabilidade civil: ato ilícito, nexa causal e dano.

O desembargador Eduardo Serrano da Rocha, relator do processo no TRT-RN, explicou que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) caminha no sentido de considerar a responsabilidade objetiva (quando a empresa é responsável por assumir o risco da atividade econômica) com relação aos danos resultantes de assalto.

Mas isso somente ocorreria no caso de empregados que exerçam atividade de alto risco, como bancários e motoristas de carga e transporte coletivo.

“A atividade desenvolvida pelo reclamante (motorista de caminhão coletor) não se insere como de risco quando o tema debatido é ausência de segurança pública”, ressaltou ainda o magistrado.

Para ele, caberia, no caso, a responsabilização civil (quando o empregador tem responsabilidade direta pelo ocorrido).

Mas também não seria o caso, pois não estão presentes “ação ou omissão, dolo ou culpa na conduta da empresa”. Assim, “não há que se falar em responsabilidade civil pela indenização do dano material ora propalado”.

A decisão da Segunda Turma do TRT-RN foi por unanimidade e alterou o julgamento anterior da 9ª Vara do

Trabalho de Natal. A Vara havia condenado a empresa ao pagamento do dano material solicitado pelo motorista.

**Processo nº 0000605-11.2020.5.21.0009.**

**TRT 21ª Região em 06.07.2022.**

**Funcionário que publicou conteúdo ofensivo à empregadora em rede social tem justa causa mantida**

A 7ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a dispensa por justa causa do empregado de uma rede de supermercados do litoral que postou conteúdo ofensivo à empresa. O trabalhador compartilhou uma notícia no Facebook que era prejudicial à imagem da companhia e escreveu um comentário jocoso sobre a situação.

No comentário, o homem escreveu “Bem-vindo ao primeiro preço, kkk”.

O trabalhador buscou se defender sob a alegação de que a punição não está amparada na CLT e de que a conduta foi tão somente o exercício do direito de se expressar. Além disso, como foi realizado fora do trabalho, o ato não teria gerado nenhum prejuízo à empregadora.

A notícia compartilhada abordava uma ocasião na qual produtos vencidos, separados para o descarte, foram encontrados pela vigilância sanitária no supermercado. Segundo a

companhia, tratou-se de um mal-entendido que foi esclarecido posteriormente com o órgão competente, mas o comentário ofensivo do empregado já havia causado prejuízo.

De acordo com a desembargadora-relatora Dóris Ribeiro Torres Prina, “o comentário propalado por meio da rede social, indubitavelmente, macula a imagem da empresa e a prejudica perante seus clientes. De tal modo, impossível acolher suas alegações em nome da liberdade de expressão, eis que esta não é absoluta, pois tem limites na ofensa ao próximo”.

Com a decisão, ficaram prejudicados os pedidos do trabalhador por verbas associadas à dispensa imotivada, incluindo 40% sobre o FGTS e seguro-desemprego indenizado. O processo tratou ainda sobre acúmulo de função e litigância de má-fé, temas nos quais o empregado também saiu derrotado.

**TRT 2ª Região em 07.07.2022.**

### **Empregada em home office é responsável por dano em computador da empresa**

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) entendeu como lícito o desconto feito pela Teleperformance CRM S.A. no salário de empregada para cobrir dano causado em computador utilizado em trabalho em home office.

A empregada ajuizou uma ação na Justiça do Trabalho para a devolução dos R\$ 600,00, valor descontados em seu salário para pagar o conserto do computador.

No processo, ela afirmou que estava trabalhando em home office por fazer parte do grupo de risco da pandemia do Covid-19.

Alegou que pegou o computador na empresa, sem que fossem feitos testes antes de lhe ser entregue. Quando chegou em casa, verificou que o monitor estava quebrado.

Ao requerer o ressarcimento do desconto em seu salário, ela alegou que a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho é da empresa, que, por isso, deve arcar com o risco da atividade econômica.

No entanto, de acordo com o juiz convocado Gustavo Muniz Nunes, a empresa juntou imagens do monitor danificado, “de onde se denota que, de fato, a tela está quebrada com rachaduras no canto superior direito, não sendo necessário que o monitor fosse ligado e testado antes da empregada levá-lo para casa”.

Para ele, “se o defeito fosse mesmo prévio, dava para ter sido identificado até com a tela desligada”.

Ele destacou ainda que a autora do processo retirou o computador na empresa em novembro de 2020, devolvendo-o apenas em março de 2021, portanto, “ficou na posse do computador por, pelo menos, 4 meses, sem demonstrar que realmente relatou problemas no monitor durante esse período”.

“Verifica-se que o termo de responsabilidade assinado pela empregada no momento da entrega do computador a ela autorizou o desconto em caso de dano causado ao empregador por culpa ou dolo do empregado”, concluiu o magistrado.

A decisão da Primeira Turma do TRT-RN manteve o julgamento original da 2ª Vara do Trabalho de Natal (RN).

**Processo: 0000584-22.2021.5.21.0002.**

**TRT 21ª Região em 11.07.2022.**

### Executivo de negócios não obtém re-enquadramento de categoria profissional

A categoria econômica do empregador define a categoria profissional do trabalhador, exceto se o empregado integrar categoria diferenciada, regida por estatuto próprio. Esse foi o entendimento da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) ao negar provimento ao recurso de um executivo de negócios que pretendia o reenquadramento de sua categoria para financeiro. O relator, desembargador Welington Peixoto, disse que a empregadora atuava como instituição de pagamento, limitando-se a intermediar e viabilizar a relação havida entre o estabelecimento comercial e a instituição financeira por ele escolhida, de modo que não seria possível enquadrar o trabalhador como financeiro.

O Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Goiânia (GO), ao julgar uma ação trabalhista proposta por um executivo de negócios que pretendia o enquadramento como financeiro, entendeu que a empresa atuava como financeira e rejeitou o pedido do trabalhador, negando as parcelas salariais previstas em norma coletiva aplicável aos financeiros. O executivo, inconformado, recorreu ao tribunal.

Alegou que, além de ser incontro- verso, demonstrou que a empregadora atuava em operações de concessão de crédito, chamadas “antecipação de recebíveis”, mediante a cobrança de taxa de juros.

O relator observou que a categoria profissional deriva da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, salvo se o trabalhador integrar categoria diferenciada, regida por estatuto próprio. Peixoto analisou eventual enquadramento da empresa, empregadora do executivo, na categoria econômica de financeira ao pontuar que as financeiras são as instituições que atuam principalmente na coleta, custódia ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, ao passo que as instituições de pagamento limitam sua atuação ao trânsito dos recursos financeiros.

Para o desembargador, após analisar as provas dos autos, a empregadora do executivo é uma instituição de pagamento, não se ativando no mercado financeiro. “Com efeito, o trabalhador foi contratado pela empresa para a função de executivo de negócios, ativando-se na celebração de contratos entre a empregadora e estabelecimentos comerciais, por meio do qual a empresa fornecia meios para recebimento de valores, mormente máquinas para aceitação de

cartões de crédito e débito”, considerou. Por fim, o relator negou provimento ao recurso.

**Processo: 0011836-62.2019.5.18.0006.**

**TRT 18ª Região em 12.07.2022.**

**Provas testemunhais são anuladas pela justiça do trabalho após vídeo no Tik Tok**

Um vídeo postado na rede social Tik Tok logo após uma audiência trabalhista motivou a desconsideração das provas apresentadas por duas testemunhas em favor da autora da reclamação. Elas e a parte fizeram gravação em que comemoravam a suposta vitória no processo com risadas, músicas e dancinhas, e que trazia o seguinte título: “Eu e minhas amigas indo processar a empresa tóxica”.

A trabalhadora, uma vendedora de uma joalheria, ajuizou ação pedindo o reconhecimento de vínculo empregatício de período anterior ao que consta na carteira de trabalho; dano moral pela omissão do registro; dano moral por tratamento humilhante em ambiente de trabalho; entre outros.

O juízo de 1º grau considerou a postagem no Tik Tok desrespeitosa, além de provar que as três tinham relação de amizade íntima. Por isso, os depoimentos foram anulados. Em sentença, concluiu-se também que a profissional e as testemunhas utilizaram de forma indevida o processo

e a Justiça do Trabalho, tratando a instituição como pano de fundo para postagens inadequadas e publicação de dancinha em rede social.

As mulheres foram, então, condenadas por litigância de má-fé e ao pagamento de uma multa de 2% sobre o valor atribuído à causa para cada uma, em favor da empresa. A decisão foi mantida na íntegra pela 8ª Turma do TRT da 2ª Região.

Segundo a Turma, a proximidade demonstrada entre as três indica de forma clara que eram sim amigas e que tinham, no mínimo, uma grande animosidade em relação à joalheria.

“Trata-se de uma atitude jocosa e desnecessária contra a empresa e, ainda, contra a própria Justiça do Trabalho. Demonstra, ainda, que estavam em sintonia sobre o que queriam obter, em clara demonstração de aliança, agindo de forma temerária no processo, estando devidamente configurada a má-fé”, afirmou a desembargadora-relatora do acórdão, Silvia Almeida Prado Andreoni.

**Processo : 1001191-35.2021.5.02.0717.**

**TRT 2ª Região em 14.07.2022.**

**Justiça do Trabalho exclui revelia aplicada a empresa cujo representante legal teve atraso irrisório em audiência**

*“Sempre que possível, deve-se privilegiar a busca da verdade real, dentro do contraditório, dando aplicação aos princípios constitucionais pertinentes”.* Assim se manifestou a desembargadora Taisa Maria Macena de Lima, ao votar pelo provimento ao recurso de uma empresa para excluir a pena de revelia que lhe foi aplicada em razão do atraso de sete minutos do representante legal em audiência virtual. O voto da relatora foi acolhido, por unanimidade, pelos julgadores da Décima Turma do TRT-MG.

O procurador da empresa esteve presente desde o início da audiência e a defesa e demais documentos apresentados já haviam sido recebidos, conforme parágrafo 5º do artigo 844 da CLT. Mas, em virtude do atraso de sete minutos do representante legal, o juízo da 45ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte entendeu por bem aplicar à empresa a pena de revelia e confissão, nos termos artigo 844 da CLT. Quando isso acontece, os fatos alegados pela parte contrária são considerados verdadeiros (desde que não exista prova em sentido contrário no processo). No caso, a pena de confissão aplicada atraiu a condenação da empregadora quanto à data

de admissão e à nulidade do pedido de demissão do empregado.

Ao recorrer da sentença, a empresa apontou ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, tese esta acolhida pelo colegiado. No voto condutor, a relatora entendeu que houve rigor excessivo em ofensa aos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, configurando cerceio ao direito de defesa.

*“Sempre que possível, deve-se privilegiar a busca da verdade real, dentro do contraditório, dando aplicação aos princípios constitucionais pertinentes, mormente em se considerando as fortes consequências advindas da aplicação da pena de confissão ficta”,* destacou a desembargadora.

A desembargadora ponderou que não se pode desconsiderar a vontade da empresa na defesa de seus interesses, já que o representante legal compareceu ao escritório do procurador para participar da audiência inicial, ainda que tenha ocorrido um atraso de sete minutos, e após a empresa ter sido citada por edital.

Contribuiu para o entendimento adotado pela relatora o fato de o representante da empresa ter chegado para participar da audiência inicial *“quando essa ainda se encontrava em curso”,* e com a presença tempestiva de seu procurador, conforme registrado na própria ata de audiência.

Segundo pontuado na decisão, é dever das partes comparecerem com antecedência às audiências designadas pelo juízo. E em que pese a Orientação Jurisprudencial (OJ) 245 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispor que não há previsão legal para o atraso nas audiências, a interpretação não pode ser feita literalmente, alheia à realidade dos fatos, cabendo ao juiz analisá-la em cada caso concreto. Tanto é assim que, como observou a relatora, o regramento contido nessa OJ vem sendo relativizado pelo próprio TST quando se evidencia atraso ínfimo da parte à audiência e desde que não haja prejuízo à marcha processual, como ocorreu no caso.

Acompanhando a relatora, o colegiado declarou nula a sentença, por cerceamento do direito de defesa, e determinou o retorno do processo à vara do trabalho de origem para reabertura da instrução processual.

Dessa forma, foi dada oportunidade às partes de produzir prova oral e, após, proferida nova sentença pelo juízo do primeiro grau. Houve recurso dessa nova sentença, que aguarda julgamento no TRT-MG.

PJe: 0010534-95.2021.5.03.0183 (ROT).

TRT 3ª Região em 14.07.2022.

## Justiça nega vínculo de emprego e indenização a motorista de aplicativo de Cuiabá

Um homem que atuava como motorista de aplicativo pela Uber e após dois anos foi bloqueado pela plataforma buscou a Justiça do Trabalho para pedir vínculo de emprego e indenização por danos morais. Os pedidos foram negados pela 4ª Vara do Trabalho de Cuiabá por falta dos requisitos da relação de emprego.

Ele se cadastrou na plataforma para trabalhar como motorista em Cuiabá em 2020. Em fevereiro de 2022, foi bloqueado e, apesar de ter buscado informações para resolver o problema, não obteve resposta. Alegou ter preenchido os requisitos para o emprego e pediu uma indenização por não ter recebido qualquer proteção e, segundo ele, ter sido “tratado como mero instrumento de lucro do empregador”.

Para decidir o caso, o juiz Pablo Saldivar analisou os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego e o funcionamento da relação entre motorista e empresa provedora da plataforma.

Também fez uma reflexão sobre as profundas transformações do direito do trabalho geradas pela utilização de tecnologias digitais.

Conforme explicou o magistrado, são necessários elementos específicos para caracterizar o vínculo. “A relação de emprego é aquela que se forma entre uma pessoa física de um lado e uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado de outro lado, com a finalidade de realizar a prestação de serviço de forma pessoal, subordinada, não eventual e onerosa”, detalhou.

Ao analisar os depoimentos, inclusive do próprio trabalhador, o juiz chegou à conclusão de que as atividades não continham todos os requisitos. “Não há entrevista ou processo seletivo. Logo, qualquer pessoa que tenha habilitação para dirigir um automóvel e que possua um veículo para trabalhar pode prestar serviços como motorista do aplicativo. Ele falou indiretamente que poderia recusar ou cancelar viagens. Fato que revela total autonomia na prestação de serviços”, explicou.

O magistrado destacou ainda o alto grau de autonomia do motorista de aplicativo. “Todas as testemunhas foram claras ao demonstrar a ausência de poder diretivo do empregador – requisito imprescindível para caracterizar a subordinação –, já que cada motorista fazia sua escolha no modo de realização do trabalho, tempo de duração e turno para prestação dos serviços”.

Pablo Saldivar ponderou que o julgador deve estar atento às mudanças para distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego. “De modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho”.

Com o vínculo de emprego negado, o pedido de indenização por danos morais também não foi atendido. Por se tratar de decisão de 1º grau, cabe recurso da decisão.

**PJe: 0000273-34.2022.5.23.0004.**

**TRT 23ª Região em 21.07.2022.**

### Não comparecimento a audiência por falta de vacinação ou de exame negativo para Covid gera confissão

A 11ª Turma do TRT da 2ª Região manteve sentença que aplicou a pena de confissão quanto à matéria de fato a trabalhador que faltou à sua audiência. O homem alegou ter sido impedido de entrar no fórum por não apresentar comprovante de vacinação ou teste RT-PCR/antígeno não reagente. Segundo os desembargadores, deve prevalecer o interesse público primário à saúde sobre a garantia individual e não absoluta daquele que não se imuniza para covid-19 nem apresenta teste negativo para a doença.

Em seu voto, o desembargador-relator Flavio Villani Macedo lembra que o ato normativo do TRT-2 (ATO GP/CR nº 03), que exige prova de imunização ou teste

RT-PCR, foi amplamente divulgado, é enfático e vale para todos os que pretendem ingressar nas unidades do órgão. Por isso, não há que se falar em arbitrariedade para essa regra.

Para ele, além de o ato interno ser análogo a normas aplicadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e Tribunal Superior do Trabalho, o documento democraticamente oferece alternativa (teste negativo) àqueles que optaram por não se vacinar.

Ao decidir, o magistrado cita julgado do STF que fixa tese de que inexistem direitos absolutos e autoriza órgãos estatais a adotar medidas restritivas em razão do interesse público ou do princípio de convivência das liberdades. Também menciona jurisprudência recente da suprema corte específica sobre vacinação.

No processo, o trabalhador não comprova que esteve no prédio onde houve a audiência e ficou demonstrado que o advogado também não compareceu, nem informou ao juízo os motivos da ausência do homem. “(...) Ao se admitir que o autor lá esteve, isso faz por tornar insubsistente a tese de que não houve intimação pessoal acerca da aplicação da confissão”, conclui o desembargador.

Com a decisão, o trabalhador não conseguiu anular a sentença e a instrução processual não foi reaberta.

**Processo: 1000242-29.2017.5.02.0433.**

**TRT 2ª Região em 26.07.2022.**