

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 17, de 19.09.2022.

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

Promulgada lei que flexibiliza regras trabalhistas no caso de estado de calamidade

■ **O Presidente da República editou a Lei nº 14.437, de 15 de agosto 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 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 16.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

1. Legislação

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Recolhimento do FGTS – Empregadores domésticos encargos - Alteração

■ **O Presidente da República editou a Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022**, que entre outros temas, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Também promove alterações na gestão e nos procedimentos de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e no recolhimento de encargos por parte dos empregadores domésticos, entre outras orientações.

Publicada no Diário Oficial da União em 25.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Crédito consignado para beneficiários de auxílios e ampliação da margem para celetistas

■ **O Presidente da República editou a Lei nº 14.431, de 3 de agosto de 2022**, que altera as Leis nºs 10.820, de 17 de dezembro de 2003, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para ampliar a margem de crédito consignado aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aos segurados do regime próprio de previdência social dos servidores públicos federais, aos servidores públicos federais e 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, a Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019, para dispor sobre a restituição de valores aos cofres públicos, e a Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, para alterar procedimentos relativos à concessão do Auxílio Inclusão Produtiva Urbana.

Publicada no Diário Oficial da União em 04.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Republicada em 05.08.2022, clique [aqui](#)

Percentual máximo para contrair empréstimo com desconto em folha

■ **O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.132, de 3 de agosto de 2022**, que dispõe sobre o percentual máximo aplicado para a contratação de operações de crédito com desconto automático em folha de pagamento.

Publicada no Diário Oficial da União em 04.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Empréstimo consignado – Procedimento de desconto nos benefícios de programas federais

■ **O Presidente da República sancionou o Decreto nº 11.170, de 11 de agosto de 2022**, que dispõe sobre o procedimento de desconto nos benefícios de programas federais de transferência de renda condicionada previstos na Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021, para fins de amortização de valores referentes a pagamento mensal de empréstimos e financiamentos, de que trata o art. 6º-B da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003.

Publicado no Diário Oficial da União em 12.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

INSS - Consignação de descontos para pagamento de empréstimos e cartão de crédito - Alteração

■ Sobre o mesmo tema, também o Instituto Nacional de Seguro Nacional (INSS) editou a Instrução Normativa nº 136, de 11 de agosto de 2022, que altera a Instrução Normativa INSS/PRES nº 28, de 16 de maio de 2008, que estabelece critérios e procedimentos operacionais relativos à consignação de descontos para pagamento de empréstimos e cartão de crédito, contraídos nos benefícios da Previdência Social.

E também altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário.

Publicada no Diário Oficial da União em 12.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho - Norma regulamentadora nº 4 - Nova redação

■ O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.318, de 3 de agosto de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 04 - Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Publicada no Diário Oficial da União em 12.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Equipamentos de Proteção Individual (EPI) - Norma regulamentadora nº 06 - Nova redação

■ O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.175, de 28 de julho de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 06 - Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Esta Portaria entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após sua publicação.

Publicada no Diário Oficial da União de 05.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Edificações - Norma regulamentadora nº 08 - Nova redação

■ O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.188, de 28 de julho de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 08, que estabelece os requisitos que devem ser atendidos nas edificações para garantir segurança e conforto aos trabalhadores.

Publicada no Diário Oficial da União de 05.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Operação de fornos - Norma regulamentadora nº 14 - Nova redação

■ **O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.189, de 28 de julho de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 14, que visa estabelecer requisitos para a operação de fornos com segurança.**

Publicada no Diário Oficial da União em 05.08.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Relações Trabalhistas

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

Supremo invalida súmula do TST que prevê pagamento em dobro por atraso na remuneração de férias

O Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, declarou inconstitucional a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece que o empregado receberá a remuneração das férias em dobro, incluído o terço constitucional, se o empregador atrasar o pagamento da parcela. A decisão se deu no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 501, na sessão virtual encerrada em 5.8.2022.

A súmula do TST estabelece que o pagamento em dobro, sanção legalmente prevista para a concessão das férias com atraso (artigo 137 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), seja também aplicado no caso de pagamento fora do prazo legal, que é de dois dias antes do início do período (artigo 145 da CLT), ainda que a concessão tenha ocorrido no momento apropriado.

A maioria do Plenário acompanhou o entendimento do ministro Alexandre de Moraes (relator) de que o verbete ofende os preceitos fundamentais da legalidade e da separação dos Poderes. O Plenário também invalidou decisões judiciais não definitivas (sem trânsito em julgado) que, amparadas na súmula, tenham aplicado, por analogia, a sanção de pagamento em dobro com base no artigo 137 da CLT.

Legislação vigente

Em seu voto pela procedência do pedido, formulado pelo governo do Estado de Santa Catarina, o relator afirmou que a jurisprudência que subsidiou o enunciado acabou por penalizar, por analogia, o empregador pela inadimplência de uma obrigação (pagar as férias) com a sanção prevista para o descumprimento de outra obrigação (conceder as férias).

A seu ver, o propósito de proteger o trabalhador não pode se sobrepor a ponto de originar sanções não previstas na legislação vigente, em razão da impossibilidade de o Judiciário atuar como legislador. “Em respeito à Constituição Federal, os Tribunais não podem, mesmo a pretexto de concretizar o direito às férias do trabalhador, transmutar os preceitos sancionadores da CLT, dilatando a penalidade prevista em determinada hipótese de cabimento para situação que lhe é estranha”, disse.

Penalidade cabível

Em relação ao uso de construção analógica, ele explicou que a técnica pressupõe a existência de uma lacuna a ser preenchida. No caso, no entanto, a própria CLT, no artigo 153, previu a penalidade cabível para o descumprimento da obrigação de pagar as férias com antecedência de dois dias.

O ministro ressaltou, também, que não é possível transportar a sanção fixada para determinado caso de inadimplemento para uma situação distinta, em razão da necessidade de conferir interpretação restritiva a normas sancionadoras. Lembrou, ainda, que o próprio TST, em julgados mais recentes, tem adotado postura mais restritiva em relação à matéria, para atenuar o alcance da súmula em casos de atraso ínfimo no pagamento das férias.

O voto do relator foi acompanhado pelos ministros Dias Toffoli, André Mendonça, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Luiz Fux (presidente) e Nunes Marques.

Efetiva proteção

Primeiro a divergir, o ministro Edson Fachin votou pela improcedência do pedido. Para ele, o enunciado deriva da interpretação de que a efetiva e concreta proteção do direito constitucional de férias depende da sua remuneração a tempo, e seu inadimplemento deve implicar a mesma consequência jurídica do descumprimento da obrigação de concessão do descanso no período oportuno. A seu ver, o TST formulou seu entendimento à luz da CLT, adotando interpretação possível dentre mais de uma hipótese de compreensão sobre a matéria. Seguiram essa posição, vencida, as ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber e o ministro Ricardo Lewandowski.

[ADI nº 501.](#)

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

Advogados já podem apresentar sustentação oral em agravos

Em atendimento à atualização do Estatuto da Advocacia, alterado pela Lei 14.365/2022, sancionada em junho, os advogados que atuam em processos no Tribunal Superior do Trabalho (TST) poderão manifestar-se na plenitude do seu direito por 10 minutos nos julgamentos de agravos, após decisões monocráticas em recursos de revista ou de embargos. A regra já foi respeitada em 2.08.2022, na sessão da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI2).

A ação foi adotada por determinação do presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Emmanoel Pereira, que se antecipou à atualização do Regimento Interno da Corte e obteve a concordância dos ministros participantes da sessão. “A lei está acima do Regimento, e cumprir o que está na lei é nossa obrigação. Nesse caso, observar esse princípio é também uma forma de respeitar e valorizar a atuação do advogado, que é o elo entre o cidadão e a Justiça. Não se deve

restringir ou diminuir o direito de usar a tribuna”, destacou o presidente do TST.

Legislação

Quando um ministro ou uma ministra julga um recurso monocraticamente, cabe agravo para levar a decisão ao órgão colegiado. Quando o recurso de revista ou o recurso de embargos à SDI é julgado diretamente pela Turma ou pela SDI, cabe sustentação oral, pelo Regimento Interno do TST e pela lei.

Contudo, quando a decisão é monocrática, e a parte interpõe o agravo, o Regimento diz que não cabe sustentação oral, apenas no caso de recurso de revista em que a Turma afasta a transcendência. Nesse caso, a sustentação deve ser realizada em cinco minutos.

Recentemente, a Lei 8.906/94 - Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil - foi alterada pela Lei 14.365/2022, prevendo sustentação também em agravo.

TST em 03.08.2022.

Engenheiro de banco não obtém enquadramento como bancário

Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de um engenheiro em ação ajuizada contra o Banco do Brasil, em Fortaleza (CE), em que pedia que fosse enquadrado na categoria profissional de bancário para cálculo de pagamento de horas extras. Segundo o colegiado, engenheiros têm categoria profissional diferenciada, sem direito a jornada especial e demais benefícios específicos da categoria bancária.

Horas extras

O engenheiro disse, na ação trabalhista, que trabalhou 35 anos no banco, sendo 20 anos como analista e assessor nos setores de engenharia e arquitetura. Aposentado em julho de 2016, ele pediu seu enquadramento como bancário, com o pagamento de diferenças de horas extras referente à sétima e à oitava horas, uma vez que, como bancário, sua jornada seria de seis horas diárias.

Por sua vez, o banco sustentou que o empregado havia atuado como assessor de arquitetura e engenharia, denominação dada a quem exerce o cargo de engenheiro na empresa, e que estaria enquadrado no conceito

de categoria diferenciada, com jornada de oito horas. “Ele não exercia funções bancárias”, argumentou.

“Era efetivamente o engenheiro do banco”.

Escriturário

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Fortaleza julgou improcedente o pedido do engenheiro, mas a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE). Na avaliação do TRT, apesar de ter desempenhado atribuições que exigiam a formação em curso de nível superior (engenharia), o empregado fora contratado para a carreira administrativa de escriturário. “Não é possível afastar sua condição de bancário, pois seu cargo efetivo pertence à estrutura bancária”, diz a decisão.

Categoria diferenciada

Segundo o ministro Dezena da Silva, relator do recurso de revista, arquitetos e engenheiros que desempenham suas atividades em bancos são equiparados a categoria profissional diferenciada, “seja por estarem incluídos como profissionais liberais, seja por estarem abrangidos por leis específicas”. A decisão, a seu ver, observa a jurisprudência do TST (Sú-

mula 117), que diz que não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

A decisão foi unânime.

Processo nº RR-1734-19.2017.5.07.0018.

TST em 03.08.2022.

Faculdade não precisará reintegrar professores demitidos em BH

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho concluiu que a Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá não está obrigada a reintegrar cerca de 100 professores demitidos sem justa causa, em Belo Horizonte (MG), pelo fato de não ter negociado a medida com o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro-MG). A decisão do colegiado está amparada no entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) que admite a dispensa coletiva sem a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou da celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para validar o ato.

Dispensa

As dispensas ocorreram em novembro e dezembro de 2017, levando o Sinpro-MG a ajuizar ação civil pública pedindo a reintegração do grupo. A tutela de urgência foi indeferida pelo juízo da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Na ocasião, o sindicato também requereu que a instituição apresentasse, em juízo, a lista completa dos profissionais demitidos, com os respectivos termos de rescisão contratual, e das pessoas que estariam sendo contratadas e os valores de seus salários. Esse pedido foi acolhido, mas a Estácio não foi proibida de promover novas dispensas.

Mandado de segurança

Contra a negativa, o sindicato impetrou mandado de segurança, argumentando que a Estácio, na qualidade de segunda maior instituição de ensino do país, havia demitido, sem justa causa, 1.200 professores do seu quadro de pessoal, que totalizava cerca de sete mil professores.

Apenas em Belo Horizonte, foram dispensados aproximadamente 100 profissionais.

Para o Sinpro, a Constituição Federal não autoriza a dispensa coletiva de forma arbitrária, e a contratação de outras pessoas em condições de trabalho inferiores configura fraude trabalhista.

Diálogo entre as partes

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) determinou a imediata reintegração dos professores demitidos em Belo Horizonte, sob pena de multa diária de R\$500 por professor em caso de descumprimento. Segundo o TRT, o entendimento do TST é de que a dispensa em massa de trabalhadores requer, para sua validade, ampla e prévia negociação coletiva, considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa.

No recurso ordinário apresentado ao TST, a Estácio defendeu, em síntese, a legalidade da dispensa coletiva com base na Reforma Trabalhista e pediu a suspensão imediata da obrigação de reintegrar os professores demitidos.

Sem exigência legal

Em caráter liminar, o presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira, afastou a obrigação. Ele levou em consideração que os empregados não tinham estabilidade no emprego e que o artigo 477-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), afasta a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de instrumento normativo para a validade das dispensas individuais, plúrimas ou coletivas e o fato de que o ato de dispensa é direito do empregador. “Nessas condições, não prevalece a afirmação de ocorrência de dispensa arbitrária pela ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa”, concluiu.

O ministro manteve, contudo, a determinação da apresentação das listas de rescisões e contratações pela instituição de ensino.

Intervenção sindical x autorização prévia

Na análise do mérito do recurso pela SDI-2, na sessão de 9.8.2022, o presidente do TST observou que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), no processo RODC-30900-12.2009.5.15.0000, firmou entendimento de que a negociação coletiva é

o instrumento hábil para a solução do conflito que envolve dispensa coletiva. Contra essa decisão, as empresas envolvidas recorreram ao Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário 999435), que fixou a tese, de caráter vinculante (Tema 638 de Repercussão Geral do STF), de que a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa, mas não se confunde com a autorização prévia da entidade sindical ou a celebração de convenção ou acordo coletivo. Isso afasta a tese do sindicato de que a instituição de ensino não poderia dispensar os professores sem antes iniciar negociação coletiva.

De acordo com o ministro Emmanoel Pereira, o exame de eventual irregularidade nas rescisões e nas novas contratações será feito na ação civil pública em tramitação na 46ª Vara do Trabalho de BH.

Posição do STF

O ministro Douglas Alencar apresentou voto convergente ao do relator, tendo em vista a posição do Supremo acerca desse tema. Ele ressaltou que a decisão do STF não fixara as consequências decorrentes da quebra do dever negocial prévio, apesar de

ter reconhecido a necessidade do diálogo social antes das demissões coletivas.

Já o ministro Alberto Balazeiro divergiu do relator, por entender que a ausência de negociação coletiva prévia está em desalinhamento com a orientação do Supremo. O ministro Pinto Martins manifestou ressalva de entendimento.

A decisão foi por maioria de votos.

**Processo nº RO-11778-65.2017.5.03.0000.
TST em 15.08.2022.**

[Empresa consegue anular condenação baseada em atraso de cinco minutos à audiência](#)

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a nulidade dos atos processuais, a partir da audiência inaugural, em processo em que foi aplicada à Lactalis do Brasil - Comércio, Importação e Exportação de Laticínios Ltda. a pena de confissão ficta (em que os fatos alegados pela parte contrária são presumidos verdadeiros) em razão do atraso de cinco minutos de seu preposto à audiência inicial. Para o colegiado, houve cerceamento do direito de defesa.

Elevador

A reclamação trabalhista foi ajuizada por uma promotora de vendas de Santo André (SP) visando ao pagamento de horas extras e outras parcelas. A audiência estava marcada para as 13h30 e foi apregoada às 13h34, mas o preposto só chegou à sala às 13h39 porque, segundo ele, havia fila no elevador do prédio. O juízo da 7ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP) decretou a revelia e admitiu como verdadeira toda a matéria de fato alegada pela trabalhadora, concedendo parcialmente seus pedidos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), por sua vez, afastou algumas parcelas da condenação, mas manteve a sentença quanto à confissão imposta, por entender que não há amparo legal que autorize o atraso da parte na audiência.

Atraso ínfimo

No recurso de revista, a Lactalis sustentou que o atraso fora ínfimo, em audiência inicial, sem que houvesse qualquer interferência no andamento dos atos processuais a causar prejuízo. Alegou, ainda, que sua advogada estava presente, o que demonstrava seu interesse em promover a defesa.

Princípio da razoabilidade

A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que, embora a Orientação Jurisprudencial (OJ) 245 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST não admita nenhuma tolerância para o comparecimento à audiência, esse posicionamento deve ser relativizado quando o atraso é ínfimo e não tenha resultado em prejuízo processual

No caso, ela observou que o preposto chegou antes do início da fase instrutória, e não havia sido produzido, até então, nenhum ato processual capaz de resultar na perda do direito de oferecer sua resposta. A seu ver, o juízo deve atender ao princípio da razoabilidade, evitando resultados jurídicos injustos, sobretudo diante dos princípios da informalidade e da simplicidade que orientam o processo do trabalho. “Desta feita, o atraso de apenas cinco minutos após o início da audiência deve ser desconsiderado”, concluiu.

Ficou vencido o ministro Agra Belmonte. O processo deve retornar, agora, à 7ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP) para prosseguimento do feito.

Processo nº RRAg-1001804-68.2017.5.02.0467.

TST em 31.08.2022.

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

Presunção de recebimento de notificação só pode existir se modalidade de correspondência for com AR

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) reconheceu a nulidade de uma notificação enviada pela juíza de primeiro grau por meio de correspondência sem aviso de recebimento (AR). A empresa destinatária acabou não recebendo o documento e não compareceu à audiência, o que levou magistrada a considerá-lo revel.

Para o relator do caso, desembargador Ricardo Alencar Machado, a presunção de que o destinatário recebeu o chamamento judicial só pode ser aplicada se a modalidade de correspondência contar com aviso de recebimento.

Condenada em processo trabalhista após ser considerada revel, a empresa recorreu ao TRT-10 alegando a nulidade da notificação. No recurso, afirma que o empreendimento situado no endereço que consta no contrato social e para onde foi enviada a notificação encontra-se fechado desde 2017. Revela que não recebeu o chamado judicial e que só tomou conhecimento da demanda posteriormente, quando foi intimado pela

oficial de justiça por meio de mensagem de whatsapp.

Em seu voto, o relator salientou que no processo trabalhista a notificação deve ser realizada por meio de registro postal com franquia, e que norma interna do TRT-10 prevê que as correspondências devem ser expedidas, preferencialmente, na modalidade de e-Carta Registrada com aviso de recebimento (AR). Excepcionalmente, a critério da unidade judiciária, observada a segurança jurídica, pode ser usada a modalidade e-Carta Registrada sem AR.

No caso em análise, revelou o relator, a notificação se deu mediante carta registrada, mas o documento apresentado como aviso de recebimento na verdade se trata apenas de informação sobre o rastreamento da correspondência. O desembargador explicou que as correspondências enviadas por carta registrada podem ser recebidas no endereço do destinatário por qualquer pessoa que informe o nome completo, o número do RG e que assine o registro de entrega, cuja devolução ao remetente não é obrigatória, diferentemente das postagens realizadas mediante aviso de recebimento, o qual obrigatoriamente deverá ser restituído ao remetente, com a data de entrega e assinatura de quem recebeu o objeto postado.

Lembrando conclusão da 3ª Turma no julgamento de um caso similar, em que o colegiado apontou para a ausência de confiabilidade do documento de rastreamento dos Correios nos casos de carta registrada sem AR, o relator ressaltou que a presunção de entrega só pode ser aplicada caso a notificação seja enviada por modalidade com aviso de recebimento.

Assim, como foi enviada por meio de modalidade sem AR, ao reconhecer a invalidade do ato processual de notificação, o desembargador Ricardo Machado acolheu a preliminar de nulidade processual, cassou a sentença e determinou o retorno dos autos à primeira instância para que se realize nova audiência inaugural, seguindo-se, a partir daí o rito processual regular.

A decisão foi unânime.

Processo nº 0000967-28.2020.5.10.0103.

TRT 10ª Região em 04.08.2022.

Cláusula coletiva pode excluir contagem das horas de trajeto, decide 1ª Câmara

Um acordo ou convenção coletiva pode excluir a contagem das horas em itinere (tempo de deslocamento até o trabalho) do cômputo da jornada dos empregados, reconheceu a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12). O entendimento foi adotado no julgamento de uma ação protocolada por um operador de logística contra uma montadora de automóveis em Araquari (SC), a 30 quilômetros de Joinville (SC).

O trabalhador alegou que gastava mais duas horas por dia para ir de casa ao trabalho, em ônibus particular fretado pela empresa. Ele argumentou que o trajeto era servido apenas por ônibus públicos intermunicipais e acrescentou que não havia oferta de veículos regulares no período anterior ao início de sua jornada, às 7h.

A companhia contestou as informações, afirmando que o local é de fácil acesso e também é servido por transporte público regular, o que contraria dois requisitos exigidos na CLT (Art. 58, §2º) para a contagem do tempo de deslocamento. A defesa da empresa informou ainda que o serviço era gratuito e opcional, e ressaltou que um acordo coletivo da categoria já previa a exclusão das horas em itinere.

Suspensão

O processo foi julgado em primeira instância na 4ª Vara do Trabalho de Joinville, que negou o pedido do empregado. “É de conhecimento deste Juízo que o local onde está situada a empresa é, inegavelmente, de fácil acesso (margem da BR-101)”, apontou o juiz Silvio Schneider em sua sentença.

Houve recurso ao TRT-12, mas a tramitação do processo foi paralisada após o Supremo Tribunal Federal (STF) declarar a repercussão geral de um julgamento envolvendo a supressão de direitos por negociação coletiva (Tema 1046). O STF também decidiu suspender previamente todos os processos pendentes sobre o tema no país.

Em junho o Supremo fixou sua tese jurídica, admitindo como constitucional a limitação ou afastamento de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva, “desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Com isso, a 1ª Câmara do TRT-12 retomou o julgamento do recurso do caso de Joinville e confirmou a decisão de primeiro grau.

Entendimento superado

De acordo com o desembargador-relator Roberto Luiz Guglielmetto, a expressão “direitos absolutamente indisponíveis” que consta na decisão do STF deve ser compreendida como os direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal e no Art. 611-B da CLT, que elenca expressamente os direitos cuja supressão ou redução constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo — rol que não inclui a hora in itinere.

“Diante da decisão do STF, está superado o entendimento deste TRT no sentido de que o tempo in itinere seria contrário à flexibilização pela via da negociação coletiva”, afirmou. Não se trata da supressão de direito indisponível, tanto que o referido direito veio a ser suprimido pelo legislador”, frisou Guglielmetto.

Na conclusão, o relator também disse que concordava com os fundamentos da sentença que negou o reconhecimento do intervalo com base no texto da CLT. “Ficou demonstrado que a empresa está localizada em local de fácil acesso e servida por transporte público regular, em horário compatível com a jornada do reclamante”, finalizou.

Processo nº 0000123-83.2019.5.12.0030 (ROT).

TRT 12ª Região em 15.08.2022.

Justiça do Trabalho considera provas ilícitas gravações e prints de conversas por meio de aplicativo próprio de empresa

Os julgadores da Décima Turma do TRT-MG, por unanimidade, reconheceram a ilicitude de prova constituída por gravações e *prints* de conversas entre empregados, realizada por meio de aplicativo de rede social corporativa da própria empresa.

Foi acolhido o voto da relatora, desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças, que reconheceu o caráter privado das conversas, concluindo que não podem ser utilizadas como prova em processo judicial, porque protegidas pelo sigilo das comunicações. Com esse entendimento, o colegiado negou provimento ao recurso da ex-empregada da empresa, mantendo sentença oriunda do juízo da 6ª Vara do Trabalho de Uberlândia/MG, nesse aspecto.

Entenda o caso

A trabalhadora não se conformava com a declaração de ilicitude da prova. Afirmou que os diálogos entre os colegas de trabalho provaram os atos de difamação que a ex-empregadora, uma empresa do ramo de tecnologia, teria feito contra a sua pessoa, que resultaram na sua dispensa sem justa causa. Acrescentou que as conversas são de “conhecimento público”, porque constam de

escritura pública lavrada no Tabelionato de Notas de Miraporanga/MG, a pedido da própria empregadora e, dessa forma, deveriam ser analisadas no processo, ainda mais porque não contestadas pela empresa.

Interceptação telefônica – escuta telefônica – gravação clandestina

Ao expor os fundamentos da decisão e concluir pela ilicitude da prova, a relatora esclareceu a distinção entre interceptação telefônica, escuta telefônica e gravação clandestina:

“Na gravação clandestina, um dos interlocutores ou um terceiro, com ciência e autorização de um dos interlocutores, é quem grava a conversa”.

Nesse caso, o STF tem entendido pela permissão de seu uso em processos judiciais como prova, eis que a hipótese não se confunde com a garantia constitucional de sigilo das comunicações telefônicas.

A interceptação telefônica é realizada por terceiro, sem o conhecimento de qualquer dos interlocutores.

“Na escuta telefônica, um dos dois interlocutores sabe que estão sendo gravados por um terceiro”, destacou.

Sigilo das comunicações X necessidade de autorização judicial

Segundo ressaltou a desembargadora, tanto a interceptação telefônica como a escuta precisam, necessariamente, de autorização judicial para que sejam consideradas provas lícitas, porque protegidas pelo sigilo das comunicações, estabelecido no artigo 5º, inciso XII, da Constituição, que dispõe: *“É inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial (...). A violação do sigilo das comunicações, sem autorização dos interlocutores, é vedada, visto que a Constituição assegura o respeito à intimidade e à vida privada das pessoas, bem como o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas e telefônicas (artigo 5º, inciso XII, da CR/88)”*, frisou a relatora. O entendimento adotado também se baseou no artigo 1º da Lei 9.296/1996, que, ao regulamentar o inciso XII do artigo 5º da Constituição, estabeleceu que a interceptação de comunicações telefônicas, de qualquer natureza, para prova em investigação criminal e em instrução de processo penal, dependerá de ordem do juiz competente para a ação principal, sob sigredo de justiça.

Na decisão, foi pontuado que é lícita a gravação de conversa (ou gravação clandestina) realizada por um dos interlocutores, mesmo sem o conhecimento do outro, quando não existe

causa legal de sigilo. Nesse caso, a gravação pode perfeitamente ser utilizada como prova em processo judicial. Entretanto, essa não é a situação retratada, tendo em vista que a ex-empregada não participou das conversas gravadas, as quais foram atribuídas a dois outros empregados da empresa. “Trata-se, portanto, de interceptação telefônica”, concluiu a relatora.

Conforme esclareceu a desembargadora, as conversas entre os colegas de trabalho da profissional têm cunho privado e não podem ser utilizadas como meio de prova, porque protegidas pelo sigilo das comunicações.

“Constitui, portanto, prova ilícita, sendo vedada sua utilização em processo judicial do qual não fazem parte os interlocutores, sob pena de franca violação aos direitos de privacidade, de intimidade e de preservação da vida privada (artigo 5º, X, da CR/88)”, frisou.

A julgadora ainda ponderou que o fato de o diálogo se encontrar registrado em escritura pública não afasta a ilicitude da prova, tendo em vista que a obtenção inicial da prova ocorreu por meio ilícito, em transgressão a normas constitucionais.

Ausência de prejuízo

No voto condutor, também foi pontuado que o reconhecimento da ilicitude da prova não causou qualquer prejuízo processual à trabalhadora, o

que apenas reforçou o entendimento de se manter a sentença recorrida.

Isso porque, conforme apurado, o conteúdo nos diálogos interceptados não foi suficiente para evidenciar que a empresa praticou qualquer ato capaz de macular a honra e a boa fama da profissional, conforme ela havia alegado na ação. Até porque, como dito pela própria profissional, os diálogos apenas comprovariam o “ardil” feito por outros dois ex-empregados, com o intuito de provocar sua dispensa, e não eventual ilícito praticado pela empresa.

Danos morais não provados

A trabalhadora alegava que as conversas entre os ex-colegas de trabalho, objeto das gravações consideradas ilícitas, provariam que sua dispensa teve relação com o e-mail anônimo encaminhado pelos interlocutores contendo ofensas ao superior hierárquico. Mas as provas produzidas, inclusive a testemunhal, não confirmaram as afirmações da trabalhadora.

Contribuiu para o entendimento adotado na decisão o fato de a trabalhadora ter sido dispensada sem justa causa, o que ocorreu após um mês da dispensa dos autores do e-mail em questão, inexistindo indícios de que a trabalhadora foi dispensada pelos mesmos motivos.

Para a julgadora, a trabalhadora não se desincumbiu do ônus de comprovar qualquer nexos causal entre o dano - sua dispensa - e quaisquer atos omissivos ou comissivos da empresa resultantes da apuração da autoria do ato ilícito perpetrado por outros empregados. Ela entendeu, portanto, que não ficaram caracterizados os fundamentos para se imputar a prática de dano moral por parte da empresa. A decisão foi acompanhada pelos demais julgadores do colegiado. Atualmente, o processo aguarda decisão de admissibilidade do recurso de revista.

TRT 3ª Região em 17.08.2022.

TRT-18 valida dispensa de jogador de futebol por força maior em razão da pandemia

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região reformou sentença de primeiro grau para declarar válida rescisão contratual de jogador de futebol por força maior em decorrência da pandemia da covid-19. O Colegiado entendeu que, por força do Decreto Legislativo nº 6 do Governo Federal, art. 1º, parágrafo único, da Medida Provisória 927/2020 e do art. 501 da CLT, no presente caso, a pandemia da covid-19 enquadra-se como força maior para efeitos trabalhistas.

Entenda o caso

Na inicial, o atleta profissional afirmou que embora tenha sido contratado pelo Vila Nova Futebol Clube por prazo determinado (de janeiro a novembro de 2020), em 20.03.2020 recebeu a comunicação de que seu contrato teria sido rescindido por motivo de força maior. Pediu, assim, o reconhecimento da invalidade da sua dispensa.

O Vila Nova Futebol Clube, na defesa, alegou que a paralisação das atividades dos clubes de futebol por quase cinco meses em razão da pandemia do coronavírus enquadra-se como força maior, conforme art. 501 da CLT, motivo pelo qual foi válida a dispensa do atleta.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Goiânia havia declarado inválida a rescisão contratual do jogador de futebol por força maior. Inconformada com a sentença, a empresa recorreu ao TRT-18 pedindo a reforma da decisão para que fosse afastada a invalidade reconhecida pelo juízo de primeiro grau.

O recurso foi analisado pela Primeira Turma do TRT-18, tendo sido dado provimento ao recurso do clube de futebol para validar a rescisão contratual do jogador.

O desembargador Eugênio Cesário, relator, entendeu que a prova dos autos demonstrou que a eclosão da pandemia da covid-19 paralisou as atividades do clube de futebol profissional e, conseqüentemente, suas fontes de receita, que são provenientes, sobretudo, de eventos com aglomeração de pessoas, razão pela qual, no presente caso, enquadra-se como motivo de força maior para efeitos trabalhistas por ter sido fato imprevisível (acontecimento inevitável).

O relator concluiu, assim, que o encerramento temporário das atividades do clube de futebol inviabilizou a manutenção dos contratos de emprego dos atletas profissionais.

O desembargador Eugênio Cesário ressaltou, ainda, que ficou demonstrado o nexo de causalidade entre o estado de calamidade provocado pela pandemia e a rescisão contratual por força maior. As atividades da empresa foram paralisadas em 17.03.2020 e o contrato de trabalho foi rescindido em 20.03.2020.

O relator notou, também, que ficou comprovado o respeito ao princípio constitucional da isonomia. A mesma situação aconteceu com diversos outros jogadores de futebol, conforme prova documental anexada aos autos.

O desembargador salientou, por fim, que apesar de o art. 502 da CLT fazer referência à extinção da empresa ou do estabelecimento, não é imprescindível que as atividades tenham sido encerradas mas que o evento designado como de força maior tenha intrinsecamente afetado a saúde financeira da empresa, impedindo a atividade empresarial conforme acontecia antes do evento força maior.

Desse modo, a Primeira Turma do TRT-18, por unanimidade, reformou a sentença de primeiro grau para reconhecer como válida a rescisão contratual do jogador do Vila Nova Futebol Clube por força maior em decorrência da pandemia da covid-19.

Processo nº 0010502-53.2020.5.18.0007.

TRT 18ª em 19.08.2022.

2ª Turma nega provimento a recurso de trabalhador que pretendia obter enquadramento como bancário

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18), por unanimidade, manteve sentença que rejeitou o pedido de um trabalhador para que a atividade desempenhada fosse enquadrada como bancária. O empregado recorreu ao Tribunal após o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Rio Verde (GO) negar o

pedido de reenquadramento da função desempenhada como bancário ou financeiro. Alegou que a empresa atua como um banco digital perante o mercado e, por isso, deveria ser reconhecida como instituição bancária ou financeira.

O relator, desembargador Mário Bottazzo, explicou que a sentença questionada pelo trabalhador está de acordo com o posicionamento da Turma. Ele salientou que em processo envolvendo a mesma empresa, o colegiado manteve a rejeição do pedido de reenquadramento funcional.

Para o desembargador, o enquadramento sindical é determinado pela atividade econômica do empregador, sendo que, havendo a exploração de mais de uma, é a preponderante, salvo nos casos daqueles empregados que pertencem a categoria profissional diferenciada e dos regidos por legislação especial conforme o artigo 511, § 3º, da CLT. O relator analisou o estatuto social da empresa e constatou que a atividade preponderante da sociedade comercial é a prestação de serviços para a automação por meios eletrônicos do mercado financeiro, como por exemplo, o desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis.

Bottazzo considerou ainda que a empresa não atua como instituição financeira, mas sim como instituição de pagamento, até porque, de acordo com a Lei 4.595 de 1964, a prestação de serviços de pagamento não é atividade privativamente bancária.

Dessa forma, para o relator, a empregadora tem como atividade preponderante a venda ou aluguel de máquinas para uso de cartões de débito e crédito, assim o trabalhador não se enquadraria na categoria profissional correspondente a “estabelecimentos bancários”, uma atividade que faz empréstimos, devendo a sentença recorrida ser mantida. Ao final, ele negou provimento ao recurso.

Processo nº 0011065-19.2021.5.18.0102.

TRT 22ª Região em 22.08.2022.

Justiça autoriza penhora de salário de trabalhadora para pagamento de honorários de advogado

Por maioria, a 15ª Turma do TRT da 2ª Região autorizou a penhora de até 20% do salário de uma empregada. A mulher tornou-se executada no processo após alguns pedidos da ação que ela ajuizou serem julgados improcedentes e por ter sido negada a justiça gratuita. Com isso, a profissional foi condenada a arcar com os honorários sucumbenciais da parte

vencedora, no caso, os advogados da firma.

Após o descumprimento do acordo firmado entre as partes para pagamento em 10 parcelas, foi determinada a execução forçada da dívida.

No processo, a devedora comprova que o valor penhorado é proveniente de conta salário e conta poupança.

Com isso, o juízo de primeiro grau entendeu que a quantia era impenhorável e determinou o desbloqueio do montante retido na conta bancária da trabalhadora.

Inconformada, a empresa alegou que não ficou constatado que os valores penhorados impactam e podem prejudicar a subsistência da mulher. Argumentou também que os extratos juntados demonstram que os valores da conta são usados para pagamento de outras parcelas não relacionadas com o sustento, como, por exemplo, a plataforma de streaming "Netflix".

O juiz-relator do acórdão, Marcos Neves Fava, explicou que “a alteração legislativa do processo comum, com a vigência do CPC de 2015, ampliou a relativização da penhora de salários para crédito alimentar independentemente de sua natureza”. Ele pontuou também que, de acordo com interpretações reiteradas da Subseção de Dissídios Individuais-2, do Tri-

bunal Superior do Trabalho, o legislador abarcou os créditos trabalhistas.

Na decisão, o magistrado mencionou ainda a previsão do Código de Processo Civil na qual consta que “os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho”.

E, ao reformar a sentença, esclareceu que o percentual determinado para penhora “mantém os ganhos líquidos do executado acima do salário mínimo, padrão constitucional de garantia básica”.

Processo nº 1000379-54.2019.5.02.0008.

6ª turma do TRT/RJ afasta a incidência de multa sobre o saldo devedor total por atraso de 3 dias úteis no pagamento de acordo

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) deu provimento a um agravo de petição interposto pela Rio Central Academia de Ginástica LTDA. A empresa foi condenada a pagar a multa por atraso no cumprimento de um acordo firmado com ex-empregado, no montante de 100%, sobre o valor das parcelas remanescentes do acordo. O colegiado acompanhou, por unanimidade, o voto do relator, desembargador Roberto Norris, que entendeu que a aplicação da multa desta forma

fere o princípio da proporcionalidade e razoabilidade, e que a mesma deve incidir somente sobre a parcela quitada com atraso ínfimo, e não sobre o saldo devedor total.

O profissional ingressou com ação trabalhista na 54ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (54ª VT/RJ) requerendo o pagamento de verbas trabalhistas. Perante o juízo, houve a celebração de um acordo no qual a academia se comprometeu a pagar ao trabalhador o valor líquido de R\$35 mil em quinze parcelas a serem adimplidas até o dia dez de cada mês mediante depósito na conta-corrente do advogado do empregado. Também foi acordado que, em caso de inadimplência ou atraso no pagamento, haveria aplicação de multa de 100% sobre o valor restante do acordo, com a antecipação das parcelas a vencer.

A primeira parcela do acordo foi paga com seis dias corridos ou três dias úteis de atraso. A academia alegou que houve um equívoco no momento da transferência, pois o depósito bancário foi endereçado a outro banco do mesmo grupo econômico.

Entendendo que houve mora no pagamento da primeira parcela do acordo, o juízo de origem condenou a academia a quitar antecipadamente as parcelas vincendas com aplicação de multa de 100% sobre o saldo devedor.

Inconformada, a empresa interpôs agravo de petição alegando que teria quitado a primeira parcela do acordo no dia 8.2.22, dois dias antes do prazo final estipulado. Esclareceu que, após a manifestação do ex-empregado comunicando a ausência de pagamento no prazo acordado, verificou que o depósito realizado foi devolvido em razão de um equívoco quanto ao número do banco. Ao tomar conhecimento do erro, alegou que procedeu ao pagamento da primeira parcela, em 16.2.22, seis dias corridos (três dias úteis) após o prazo acordado. Por fim, argumentou que efetuou o pagamento da multa por atraso, incidente sobre o valor da primeira parcela e por isso, a cobrança da multa sobre as parcelas remanescentes da transação, importaria em flagrante ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Requereu, assim, a devolução do montante bloqueado em suas contas bancárias referente à multa sobre o valor remanescente do acordo firmado.

Ao analisar o caso, o relator do acórdão ressaltou que, mesmo que o acordo tenha força de coisa julgada, a finalidade da multa não é ser um instrumento para o enriquecimento sem causa do credor, mas sim compelir o devedor a cumprir a sua obrigação de pagar a quantia acordada.

Ademais, o relator verificou que o trabalhador não comprovou qualquer prejuízo sofrido pelo atraso no pagamento da primeira parcela. “Registre-se que a multa possui natureza de cláusula penal, podendo ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, conforme expressamente disposto no art. 413 do Código Civil”, explicou.

O magistrado esclareceu também que a aplicação da multa de mora, conforme pretendida pelo ex-empregado, acarretaria uma “significativa majoração do importe total da dívida (que passaria de R\$ 35.000,00 para R\$66.419,37), o que se revelaria uma penalidade desproporcional, tendo em vista que três dias úteis ou seis dias corridos de atraso no pagamento de apenas uma das parcelas do acordo não tem o condão de acarretar prejuízos significativos, especialmente porque a reclamada comprovou o pagamento da segunda parcela de maneira tempestiva, e, ainda, a multa incidente sobre a primeira parcela, demonstrando, desta maneira, boa-fé em cumprir o avençado”, afirmou.

Baseando-se em jurisprudência do regional Fluminense e do Tribunal Superior do Trabalho, o relator do acórdão reconheceu o cumprimento do acordo por parte do réu, sendo indevida a aplicação da multa de 100% sobre as parcelas remanescentes.

Assim, o magistrado deu provimento ao agravo de petição e determinou a exclusão da aplicação da multa incidente sobre as parcelas remanescentes do acordo, bem como a devolução à empresa da quantia bloqueada pelo sistema SISBAJUD.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

Processo nº 0100905-32.2019.5.01.0054 (AP).

TRT 1ª Região em 25.08.2022.

Justiça valida dispensa por justa causa de aeromoça que se negou a tomar vacina

Empregado que se recusa a tomar vacina comete falta grave que pode ensejar a dispensa por justa causa.

Com esse entendimento, a Justiça do Trabalho manteve a penalidade aplicada pela TAM Linhas Aéreas a uma comissária de bordo que, de forma injustificada, recusou a vacina contra a Covid-19.

A decisão foi dada pelo juiz Juliano Girardello, da 6ª Vara do Trabalho de Cuiabá, ao julgar o pedido da trabalhadora para que a rescisão do contrato, em janeiro deste ano, fosse considerada nula. Ou, pelo menos, a modalidade da dispensa fosse revertida para dispensa imotivada, com o

consequente pagamento das verbas rescisórias, e a empresa condenada a pagar indenização por danos morais.

Ao procurar a justiça, a ex-comissária disse ter alergia à proteína do ovo, substância usada na composição de algumas vacinas. Alegou ainda que existiam poucas informações sobre efeitos colaterais dos imunizantes contra o coronavírus, o que tornou difícil a decisão de aderir à campanha de vacinação.

O juiz concluiu, no entanto, que as justificativas da trabalhadora não se sustentam e a recusa de se vacinar em meio a uma pandemia é falta grave, capaz de quebrar a confiança exigida na relação de trabalho e motivo para a extinção do vínculo empregatício.

O magistrado lembrou que no contexto da crise sanitária, que já vitimou milhões de pessoas, a ampla imunização da população é imprescindível na contenção da doença, sendo a adesão às campanhas de vacinação uma questão de saúde pública. “Em outras palavras, a decisão de uma pessoa sobre vacinar-se ou deixar de fazê-lo não está sediada apenas no domínio da liberdade individual, pois a saúde coletiva não pode ser prejudicada por quem deliberadamente se recusa a se vacinar”.

A sentença destacou que para enfrentar a pandemia foi editada em 2020 a Lei 13.919 que conferiu às autoridades públicas o poder de adotar a vacinação compulsória contra a Covid-19. Norma que o Supremo Tribunal Federal julgou compatível com a Constituição. Ao analisar a questão, o STF concluiu que a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, “porquanto facultada sempre a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares”.

O Direito do Trabalho não é alheio a essa realidade, lembrou o juiz, apontando o artigo 8º da CLT que dispõe que a Justiça do Trabalho decidirá “sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Além disso, a Constituição Federal estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, “que é essencial à sadia qualidade de vida, o que se aplica ao ambiente do trabalho”, explicou.

Vacinação compulsória e relações de trabalho

A legitimidade da vacinação compulsória foi reafirmada no início deste ano em outro julgamento do STF. A decisão suspendeu parte de portaria do Ministério do Trabalho e Previdência, a qual considerava prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação na admissão de trabalhadores e demissão por justa causa por falta de vacinação.

Citando o posicionamento do Supremo, o juiz destacou que a imunização é essencial para reduzir o contágio por Covid-19 e que, “em tais condições, é razoável o entendimento de que a presença de empregados não vacinados no âmbito da empresa enseja ameaça para a saúde dos demais trabalhadores, risco de danos à segurança e à saúde do meio ambiente laboral e de comprometimento da saúde do público com o qual a empresa interage”.

O magistrado reproduziu ainda outro trecho da decisão do Supremo que enfatizou ser “dever do empregador assegurar a todos os empregados um meio ambiente de trabalho seguro (CF/1988, art. 225), com base em medidas adequadas de saúde, higiene e segurança”. Além de destacar que “os empregados têm direito a um meio ambiente laboral saudável (CF, art. 7º, XXII) e o dever de respeitar o poder de direção do empregador, sob

pena, no último caso, de despedida por justa causa (CLT, art. 482, “h”).

Quanto aos motivos alegados pela comissária de bordo, o juiz concluiu que eles não são válidos, a começar porque as vacinas contra a Covid-19 não possuem a proteína do ovo em sua composição. “E essa informação, diferentemente do que defende a autora, não era de impossível ou difícil acesso à época dos fatos, visto que a campanha de imunização contra o coronavírus no Brasil teve início no primeiro mês de 2021, ao passo que a exigência da ré para a vacinação de seus empregados se deu a partir de outubro daquele ano”, ponderou.

O magistrado apontou ainda a ampla divulgação sobre as vacinas, sua segurança e suas contraindicações, sendo de fácil acesso pela internet até mesmo a bula dos imunizantes.

Além disso, a empresa aérea comprovou que nos comunicados enviados aos funcionários, com a exigência da vacinação como condição para permanência no emprego, constava a informação sobre a existência de um canal de comunicação para tirar dúvidas sobre a vacinação, “do qual a autora poderia ter se valido para obter a informação que alegadamente ignorava.”

Por fim, o magistrado registrou que não é válido o argumento da trabalhadora de que, após decidir se vacinar, não o fez porque esperava se recuperar de uma gripe, uma vez que o atestado médico era de sinusite.

PJe nº 0000182-35.2022.5.23.0006.

TRT 23ª Região em 26.08.2022.

Empregado não comprova veracidade de atestado médico e é dispensado por justa causa

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) negou provimento ao recurso ordinário interposto por um ex-empregado das Casas Guanabara Comestíveis LTDA, dispensado por justa causa ao ser acusado de apresentar atestado médico falso para se ausentar do trabalho. O colegiado acompanhou, por unanimidade, o voto do relator, desembargador Gustavo Tadeu Alkmim.

O magistrado entendeu que a narrativa do caso e o conjunto probatório permitiram concluir que o trabalhador de fato entregou documento falso como justificativa para a ausência ao serviço, o que corroborou a sua dispensa por justa causa.

Contratado em 2016 para exercer a função de conferente, o trabalhador foi dispensado por justa causa em fevereiro de 2020, sob a justificativa de ter apresentado atestado médico

falso. Segundo o trabalhador, sua dispensa se deu de forma ilícita e arbitrária, visto que teria sido vítima de um falso médico da Prefeitura de Japeri, onde obteve o documento. O profissional alegou, ainda, que a aplicação da penalidade foi tardia, tendo em vista que a apresentação do documento, supostamente falso, foi em setembro de 2019 e a justa causa só foi aplicada em fevereiro de 2020. Por isso, pleiteou a reconsideração da justa causa, com o pagamento das verbas decorrentes da despedida imotivada.

Em contrapartida, a empresa se defendeu afirmando que a atitude do trabalhador, tentando ludibriá-la para justificar sua falta, ensejou a quebra da confiança que a relação empregatícia exige. Complementou que a dispensa foi efetivada somente em fevereiro porque foi nessa data que obteve a resposta do ofício enviado à Unidade Mista de Engenheiro Pedreira, comprovando a inidoneidade do atestado médico apresentado pelo ex-empregado.

Na 49ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, onde o caso foi julgado em primeira instância, a juíza titular Aurea Regina de Souza Sampaio, concluiu que o trabalhador cometeu ato de improbidade por falsificação de documento para justificar sua falta ao trabalho. Verificou a magistrada que o empregado apresentou atestado médico cuja veracidade não foi confir-

mada pelo órgão competente, conforme demonstrou ofício encaminhado pela própria Secretaria de Saúde do município.

Assim, o pedido de conversão da justa causa foi julgado improcedente. Inconformado, o trabalhador recorreu da sentença.

Ao analisar o recurso, o relator do acórdão observou que o ato de improbidade consiste em “toda ação ou omissão do empregado que revelem desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem”. O nó da questão, segundo o desembargador, consistia em determinar se houve, por parte do empregado, a conduta que justificasse a justa causa e, por parte do empregador, se foram cumpridos os requisitos necessários para a sua aplicação.

“A narrativa dos fatos e o conjunto probatório não permitem outra conclusão que não a de que o reclamante entregou documento falsificado como justificativa para sua ausência ao trabalho. A ré juntou documento como prova do alegado. Se, de fato, o autor foi vítima de falso médico que prestava serviços na prefeitura, caberia a ele o ônus da prova. Vale ressaltar que as alegações lançadas em réplica de que a Prefeitura já havia passado anteriormente por casos semelhantes em nada o socorre, tendo em vista que não há nenhum documento nos autos que demonstre

ter sido este o caso do autor”, declarou o relator, destacando que o trabalhador não comprovou que havia comparecido ao hospital no dia do suposto atendimento.

Ao negar o recurso ordinário, o magistrado ressaltou, ainda, que o documento trazido pela empresa e emitido pela prefeitura do município foi taxativo quanto ao fato de que o médico citado pelo profissional não estava nos livros de atendimento da unidade de saúde e tampouco no Boletim de atendimento médico (BAM).

“Também não procede o argumento de ausência de demora na punição, visto que a ré providenciou a célere apuração dos fatos, aplicando a justa causa assim que levantou as informações pertinentes ao caso, conforme se observa dos documentos”, decidiu, atestando que foi mantida a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição aplicada, bem como os requisitos para a aplicação da justa causa.

Assim, comprovado o ato de improbidade, o desembargador manteve a aplicação da justa causa decidida na sentença de primeiro grau.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

Processo nº 0100843-70.2020.5.01.0049 (ROT).

TRT 1ª Região em 30.08.2022.