

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 18, de 27.10.2022.

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)

b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

(ii) para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

a) teletrabalho;

b) regime de tempo parcial;

c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;

d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;

e) antecipação de férias individuais; e

f) horários de entrada e de saída flexíveis;

(iii) para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e

## 1. Legislação

### Instituição do Programa Emprega + Mulheres

■ O Presidente da República sancionou a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

(i) para apoio à parentalidade na primeira infância:

a) pagamento de reembolso-creche; e

b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

(iv) para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e

b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

(v) reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

(vi) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

(vii) estímulo ao microcrédito para mulheres.

E também altera a Consolidação da Legislação do Trabalho (CLT) e estabelece outras orientações.

Publicada no Diário Oficial da União em 22.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Teletrabalho ou trabalho remoto – Pagamento do auxílio-alimentação – PAT tributação – Entre outros temas – Alteração

■ **O Presidente da República sancionou a Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, com vetos, que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado.**

Altera também a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que dispõe sobre a dedução do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador (PAT).

Entre outros temas, altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no que dispõe sobre o teletrabalho ou trabalho remoto e estabelece outras orientações.

Publicada no Diário Oficial da União em 05.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Instituição do programa de estímulo à conformidade normativa trabalhista

■O Presidente da República editou o Decreto nº 11.205, de 26 de setembro de 2022, que institui o Programa de Estímulo à Conformidade Normativa Trabalhista - Governo Mais Legal - Trabalhista no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

O Governo Mais Legal - Trabalhista busca estimular cultura de confiança recíproca entre o Poder Executivo federal e os empregadores.

Compete à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência coordenar o Governo Mais Legal - Trabalhista.

São objetivos do Governo Mais Legal - Trabalhista:

- i. incentivar a observância às normas de proteção ao trabalho;
- ii. reduzir os custos de conformidade para os empregadores;
- iii. estimular a conduta empresarial responsável e o trabalho decente;
- iv. melhorar o ambiente de negócios e o aumento da competitividade;

- v. disponibilizar informação de modo isonômico para o administrado; e
- vi. modernizar as ferramentas para atuação da Inspeção do Trabalho, e estabelece outras orientações.

Publicado no Diário Oficial da União em 27.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Proteção contra incêndios - Segurança e Medicina do Trabalho - Norma Regulamentadora (NR) nº 23 - Nova redação

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.769, de 5 de setembro de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora (NR) nº 23, que trata sobre a proteção contra Incêndios.

Publicada no Diário Oficial da União em 06.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho – Norma Regulamentadora (NR) nº 24 – Alteração

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.772, de 5 de setembro de 2022, que altera a Norma Regulamentadora (NR) nº 24, que estabelece as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, aprovada pela Portaria nº 1.066, de 23 de setembro de 2019.

Publicada no Diário Oficial da União em 06.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Sinalização e identificação de segurança - Norma Regulamentadora (NR) nº 26 – Nova redação

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.770, de 5 de setembro de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora (NR) nº 26, que dispõe sobre a sinalização e identificação de segurança.

Publicada no Diário Oficial da União em 06.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis - Norma Regulamentadora (NR) nº 20 – Alteração

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 2.776, de 5 de setembro de 2022, que altera o art. 4º da Portaria MTP nº 427, de 7 de outubro de 2021, que estabelece o cronograma de implementação do subitem 14.1 do Anexo IV da Norma Regulamentadora nº 20, que trata da Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

Publicada no Diário Oficial da União em 06.09.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## 2. Relações Trabalhistas

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

### Sem prova de má-fé, compradores conseguem reverter penhora de imóvel adquirido de devedor

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a penhora de um imóvel residencial de São Bernardo do Campo (SP) decretada em ação trabalhista.

Os compradores de um imóvel residencial de São Bernardo do Campo (SP) conseguiram afastar a penhora que havia sido decretada para o pagamento de dívida trabalhista de uma microempresa do Paraná. A decisão, da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, considerou que não houve comprovação de fraude à execução nem de má-fé dos adquirentes.

### Execução

A reclamação trabalhista que deu origem à execução foi ajuizada em 2011. Nela, além da empresa, já constava o nome do sócio que viria a ser executado posteriormente. Diante do não pagamento de parcelas do acordo homologado em juízo, foi determinada a penhora, em novembro de 2017, do imóvel residencial que constava em nome do sócio executado. Contudo, o terreno havia sido vendido em 2012, mediante contrato particular de promessa de compra e venda.

### Parcelamento

Ao serem intimados da penhora, os compradores (um auxiliar de escritório e uma enfermeira) recorreram à Justiça para anular a medida. Eles argumentaram que, no ato da assinatura do contrato, não havia nenhum registro da penhora na matrícula do

imóvel. Segundo eles, não foi lavrada a escritura porque a compra teria sido parcelada, e somente depois haviam quitado o saldo devedor.

### Compra “temerária”

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a penhora, por considerar que, na data do contrato de compra e venda, a ação principal já estava em curso. “Se os compradores tivessem tomado as cautelas necessárias, teriam ciência de que o vendedor constava no polo passivo da ação trabalhista”, entendeu o TRT.

Outro ponto levado em conta foi que, conforme a matrícula, somente em julho de 2014 é que o bem passou a pertencer ao sócio executado e à sua esposa, por usucapião reconhecido em juízo. Conforme o TRT, a compra do imóvel objeto de ação de usucapião era, “no mínimo, temerária”, e concluiu que não ficou caracterizada a boa-fé do adquirente.

No recurso ao TST, os compradores sustentaram, além da boa-fé da transação, que o imóvel se destina à moradia de sua família, constituindo, assim, bem de família.

### Sem fraude

O relator do recurso de revista, ministro Sergio Pinto Martins, destacou que o TST adotou o entendimento da Súmula 375 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) de que somente se reconhece a fraude à execução quando há registro da penhora na oportunidade da alienação do bem ou quando comprovada a má-fé do terceiro adquirente. No entanto, esses requisitos não foram observados pelo TRT, que fundamentou a manutenção da penhora no fato de a ação principal já estar em tramitação.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-184-97.2018.5.09.0567.**

**TST em 08.09.2022.**

### TST considera impossível jornada de 20 horas diárias de chefe de cozinha

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho anulou a sentença em que foi reconhecida a jornada de trabalho de 20 horas diárias alegada por um chefe de cozinha da Casa Fasano Eventos, de São Paulo (SP). Para o colegiado, essa carga horária é humanamente impossível de ser praticada, pois o empregado teria menos de quatro horas de sono por dia.

### Diferenças salariais

Na reclamação trabalhista, o profissional disse que havia trabalhado para a Fasano de maio de 2006 a agosto de 2009, quando conseguiu novo emprego. Segundo ele, o contrato não tinha sido registrado na carteira de trabalho, e sua jornada começava às 6h da manhã e terminava por volta das 2 ou 3h da manhã seguinte, com uma folga semanal. Requereu, entre outras parcelas, o pagamento de horas extras e adicional noturno.

### Revelia

Diante da não apresentação de defesa pela Fasano (revelia), o juízo da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo considerou verdadeira a jornada declarada pelo chef e acolheu seus pedidos.

### Jornada impraticável

Após o esgotamento das possibilidades de recurso, a Casa Fasano ajuizou ação rescisória no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) com pedido de perícia para demonstrar que a jornada de 20 horas por dia, seis dias por semana, é humanamente impossível de ser praticada.

O TRT, no entanto, rejeitou a pretensão, por entender que esse tipo de ação não se destina ao reexame de provas. Observou, ainda, que a empresa havia faltado à audiência para se defender e prestar depoimento, embora tivesse sido regularmente citada.

#### **Fato impossível**

O relator do recurso ordinário, ministro Amaury Rodrigues, destacou que o tipo de serviço demandava esforço físico e estado de alerta, e a jornada de 20 horas exigiria que o trabalhador dormisse menos de quatro horas por dia. “Essa situação desafia a necessidade fisiológica básica do ser humano”, avaliou.

Para o relator, a presunção de que o horário alegado pelo empregado fosse verdadeiro, amparada apenas na revelia, e não na avaliação de provas, não autoriza o reconhecimento de fato impossível, como no caso. Assim, anulou a sentença no ponto referente às horas extras.

#### **Definição da jornada**

Ao redefinir as horas extras, o ministro analisou o depoimento do próprio chef na audiência inicial, quando ele admitira folgar uma vez por semana, além dos domingos, e examinou as

provas existentes acerca dos tipos de eventos realizados pela Casa Fasano.

A conclusão foi de que a jornada de trabalho começava às 12h30min e terminava às 2 horas da manhã do dia seguinte, com 30 minutos de intervalo, em cinco dias por semana.

Desse modo, o trabalhador receberá horas extras pelo serviço prestado depois da oitava hora diária, com o respectivo adicional noturno.

A decisão foi unânime.

**Processo: RO-1001080-44.2016.5.02.0000.**

**TST em 14.09.2022.**

#### **Negada reintegração de metalúrgico dispensado após fim de aposentadoria por invalidez**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida a dispensa de um metalúrgico da Embraer S.A. após ser considerado apto pelo INSS, depois de 14 anos de aposentadoria por invalidez. Para o colegiado, ele não tem direito a nenhum tipo de estabilidade após o fim do benefício.



### **Invalidez**

O autor da ação, de São José dos Campos (SP), entrou na Embraer em outubro de 1998. Em agosto de 2004, passou a receber a aposentadoria por invalidez em decorrência de fatores psicológicos e psiquiátricos e, em abril de 2018, foi considerado apto a voltar ao trabalho. No mesmo mês, foi dispensado sem justa causa.

Na reclamação trabalhista, ele pediu a nulidade da dispensa e a reintegração no cargo. Seu argumento era o de que o pagamento do benefício só fora cancelado em outubro de 2019, e, portanto, seu contrato de trabalho estaria suspenso até essa data.

### **Garantia de emprego**

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a sentença que determinara a reintegração do empregado. O fundamento da decisão foram duas legislações: a previdenciária, que estende o pagamento da aposentadoria por invalidez por 18 meses, quando o afastamento for superior a cinco anos, e a trabalhista, que garante o direito à função ocupada anteriormente após o cancelamento do benefício.

Para o TRT, a combinação dessas normas cria uma espécie de garantia de emprego provisória para o trabalhador, que pode retornar ao trabalho, mas continua a receber o benefício.

### **Sem estabilidade**

O relator do recurso de revista da Embraer, ministro Amaury Rodrigues, assinalou que a dispensa após o retorno da aposentadoria por invalidez deve preencher dois requisitos: a aptidão para o trabalho e o cancelamento da aposentadoria. Porém, uma vez atestado pelo INSS que o empregado não tem mais a doença que resultou na invalidez, a continuidade do pagamento do benefício por mais 18 meses não implica a garantia provisória do emprego.

Para o relator, admitir a estabilidade ou a manutenção da suspensão do contrato por esse período criaria uma condição mais vantajosa do que a própria estabilidade por acidente de trabalho ou doença ocupacional, que é de um ano.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-10705-49.2018.5.15.0013.**  
**TST em 16.09.2022.**

## Afastada condenação de empresa por assédio praticado em grupo de WhatsApp

A Oitava Turma do TST afastou a condenação da JSL S/A, em São Paulo (SP), ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral que foi praticado contra um empregado por colegas de trabalho em um grupo de WhatsApp não corporativo.

A maioria dos ministros entendeu pela improcedência do pedido de indenização porque o grupo era organizado e mantido pelos empregados, não pela empresa.

### Assédio moral

O homem trabalhava como operador de empilhadeira na JSL, prestando serviços para a Vale S.A., no Pará.

Conforme a reclamação trabalhista, ajuizada em 2017, ele fazia parte de um grupo de WhatsApp com colegas de trabalho, contratados das duas empresas, no qual passou a ser alvo de perseguições, ofensas morais, injúrias raciais e ameaças a ele e a sua família.

Quando o problema começou, ele pediu ao seu supervisor para trabalhar em outra área. Chegou a ser atendido. Mas os colegas teriam solicitado o seu retorno, garantindo que as condutas não se repetiriam, o que não ocorreu. O trabalhador ainda relatou ter dito aos colegas que aquelas condutas não o agradavam, mas as ofensas prosseguiram. Também disse ter informado o caso à JSL, sem que providências fossem adotadas.

Também de acordo com a ação, o operador de empilhadeira desenvolveu distúrbios psicológicos em decorrência das agressões, como transtorno de ansiedade e síndrome do pânico.

### Grupo informal

Em defesa, as empresas argumentaram que o grupo havia sido criado informalmente pelos funcionários, não era integrado por gestores das empresas e que os celulares utilizados pelos trabalhadores não eram corporativos. Assim, o grupo não tratava de interesses profissionais. Ademais, sustentaram que as doenças psicológicas que ele desenvolveu não decorreram da atividade profissional.

**Clima amistoso**

A 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas (PA) negou o pedido do trabalhador. A decisão destacou os argumentos das empresas e pontuou, ainda, que o próprio trabalhador fazia brincadeiras com os colegas de grupo e participava de confraternizações e lanches coletivos, o que indicava o clima amistoso de convivência.

**Responsabilidade das empresas**

Ao julgar o recurso do trabalhador, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA) reformou a sentença e determinou, à JSL e à Vale, pagamento de indenização no valor de R\$ 500 mil.

Na decisão, o Regional salientou que um supervisor da Vale era administrador do grupo de WhatsApp e que, nele, eram tratados assuntos de trabalho, como orientações gerais. Destacou entendimento de que é obrigação do empregador manter um ambiente de profissional saudável e não ser possível afirmar que as conversas ocorreram fora do ambiente laboral, já que os diálogos se deram em diferentes turnos.

**Recurso ao TST**

A JSL recorreu ao TST para afastar o pagamento da indenização. Alternativamente, pediu a redução do valor.

Para isso, alegou não ter ficado demonstrada sua participação, contribuição ou seu conhecimento sobre as conversas.

**Ambiente extralaboral**

O relator do recurso de revista, ministro Agra Belmonte, entendeu pelo afastamento da condenação da empresa. Segundo ele, o autor foi vítima de assédio moral praticado por colegas de trabalho em grupo de WhatsApp não corporativo, ou seja, em ambiente extralaboral. Para ele, em grupos dessa natureza é inerente que sejam abordados assuntos profissionais, ainda que informalmente.

Por fim, não se identificou conduta culposa ou dolosa por parte da empresa.

Com a decisão por maioria, afastou-se o dever da JSL e, assim, da Vale de pagar a indenização por assédio moral ao trabalhador. Ficou vencida a ministra Delaíde Miranda Arantes.

Processo: RRAg - 1282-34.2017.5.08.0130.

TST em 23.09.2022.

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

### Decisão confirma justa causa de professor que não se vacinou contra a COVID-19

Os magistrados da 6ª Turma do TRT da 2ª Região, por unanimidade de votos, confirmaram a dispensa por justa causa aplicada a um professor que não se vacinou contra a covid-19.

A decisão de 2º grau reforma a sentença, que havia anulado a falta grave do empregado por interpretar a medida como desproporcional e anti-isonômica.

O rapaz lecionava em um curso de inglês da capital fazia oito anos. Foi dispensado por justa causa em setembro de 2021, por não apresentar comprovante de vacinação da covid-19 nem justificativa plausível para tal atitude. Entre as alegações levadas ao processo, consta que a exigência da escola se aplicava apenas aos funcionários, não aos alunos, desobrigados de se vacinar e de usar máscaras de proteção.

No recurso, a empresa informa que este foi o único profissional que se recusou a apresentar comprovante de vacinação, apesar de três e-mails enviados a ele e de ligações telefônicas feitas para solicitar o documento.

Defende que não há como se exigir tratamento isonômico entre um professor, de 38 anos de idade, e as crianças, de 5 anos, que permanecem por pouco tempo na escola de idiomas.

No acórdão, o juiz-relator Fernando Cesar Teixeira Franca declara que a Constituição Federal traz em destaque a preocupação com um ambiente saudável e equilibrado como direito fundamental de todo trabalhador.

Ressalta a importância da vacina para os professores no momento em que as escolas retomavam suas atividades presenciais. E esclarece que o fato de o empregador não comprovar a adoção de medidas sanitárias obrigatórias ou recomendáveis não exige o empregado de se imunizar, dado o contato próximo com outros funcionários e alunos.

"Entendo que exigir a apresentação do atestado de vacinação, em tempos de calamidade pública decretada e em sendo dever tanto do trabalhador quanto do empregador manter um meio ambiente de trabalho saudável, encontra-se abarcado pelo poder diretivo do empregador e a recusa pelo obreiro caracteriza falta grave apta a ensejar a ruptura do pacto laboral por justa causa", afirma o magistrado.

**TRT 2ª Região em 01.09.2022.**

## Gestante dispensada que recusou reintegração ao emprego não tem direito a indenização

A gravidez garante direito a estabilidade no emprego ou a uma indenização, no caso de dispensa. As garantias, no entanto, não são válidas caso a trabalhadora recuse oferta de reintegração ao emprego de seu empregador. O entendimento é da 3ª Turma do TRT da 2ª Região, ao analisar recurso e confirmar decisão do juízo de origem.

No processo em questão, a auxiliar de produção de uma indústria de plásticos foi dispensada em 25.2.2022. Antes do fim do aviso prévio, no entanto, tomou conhecimento de uma gravidez de 4 semanas e 4 dias. Ao saber disso, o empregador enviou à trabalhadora um termo de cancelamento de rescisão contratual e convocação para retorno ao trabalho.

A gestante se recusou a retornar pelo fato de já ter sofrido aborto anteriormente e alegou que a atividade desempenhada a colocaria em risco, pois envolvia agachamento e carregamento de peso. Mas, em audiência realizada em maio de 2022, a empresa renovou a possibilidade de retorno ao trabalho, na mesma função, mas garantindo a ela que não realizaria as atividades arriscadas. A au-

xiliar reiterou em juízo que não aceitaria o retorno, mesmo com parto previsto para novembro de 2022.

Ao negar a possibilidade de indenização pelo período estável, a desembargadora-relatora Mércia Tomazinho explica que “o empregador não pode ser responsabilizado por ato da empregada que inviabiliza o cumprimento da estabilidade que lhe é legalmente conferida, mormente quando comprovada a intenção da empresa em cumprir o ditame legal mediante oferta de reintegração de emprego”.

A empregada tentou argumentar, ainda, que seria destrutada caso aceitasse voltar a um posto do qual fora dispensada, mas a magistrada não considerou o argumento por estar em um plano hipotético e entendeu que a oferta da empresa de evitar atividades de risco mostrou sensibilidade à gravidez e ao momento enfrentado.

**TRT 2ª Região em 02.09.2022.**

### Motorista de aplicativo tem pedido de reconhecimento de vínculo negado

“Não se pode olvidar que os efeitos das decisões proferidas pelo Poder Judiciário repercutem no seio social, podendo, inclusive, trazer fortes impactos econômicos e sociais (...)”.

Com esse entendimento, o juiz Nedir Veleda de Moraes, da 1ª Vara do Trabalho de Guarapari/ES, negou o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego feito por um motorista de aplicativo.

Em sua decisão, o magistrado reforça a busca da pacificação social como objetivo do processo, “de nada adiantando que a decisão seja proferida e a cizânia continue acesa”.

O reclamante alega ter sido admitido pela empresa 99 Tecnologia LTDA em maio de 2017 e dispensado em novembro de 2021. Ele ajuizou reclamação trabalhista pedindo o reconhecimento de vínculo de emprego.

Segundo o juiz, os depoimentos das partes e de testemunhas deixam claro a falta de subordinação e eventualidade: “É fato notório que todos os usuários que se servem das plataformas de aplicativos sabem muito bem que os motoristas se utilizam de mais de uma plataforma para trabalho diário”.

### Liberdade do motorista

Nedir Veleda também cita provas no processo quanto à liberdade do motorista em ficar ou não logado, decidir início e término da jornada e dias de folga, alterar rotas definidas pelo aplicativo e participar ou não de promoções.

“A liberdade do motorista era bastante alargada, jamais permitindo concluir que existia a subordinação inerente aos contratos de trabalho.

Não se pode negar que a plataforma estabelece algumas regras, as quais se mostram perfeitamente válidas e importantes para que os serviços sejam prestados a contento e que entre os prestadores do serviço não haja privilégios”, conclui o magistrado.

### Impacto social

Ressaltando que as plataformas digitais geram emprego e renda, o juiz diz que não se pode ignorar o impacto na sociedade de uma decisão judicial.

*“No caso concreto, com a devida vênia, não se está analisando um singelo vínculo de emprego, não é um contrato de trabalho verbal firmado com o mercadinho da esquina ou com a padaria do seu João, cujo impacto social é mínimo, não, o caso trazido à baila pode causar reflexos num número incontável de famílias, gerando*

*impactos negativos em vários setores da sociedade, embora satisfazendo o anseio de um único trabalhador (...).”*

Para o juiz, esse tipo de serviço “deve ser preservado por todos” e somente por meio de leis devidamente aprovadas pelos representantes do povo podem ser feitas alterações que provoquem impacto nessas novas formas de prestação de serviço.

*“Não custa imaginar que este tipo de forma de trabalho, uma vez verificado um ambiente inóspito ao seu desenvolvimento, o criador da plataforma se desloque para outro país ou se retire daqui do Brasil, certamente deixando milhares de trabalhadores sem um ganho mínimo mensal, trazendo inegáveis prejuízos a toda cadeia produtiva e ao bom equilíbrio social, até porque é gerador de renda e de postos de trabalho.”*

Não vislumbrando os requisitos de um contrato de trabalho, o juiz rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e demais pleitos decorrentes. Cabe recurso da decisão.

Processo: 0000328-94.2022.5.17.0151.

TRT 17ª Região em 13.09.2022.

### Mantida justa causa de trabalhador de laticínio em Caxambu que se recusou a mudar de setor

A Justiça do Trabalho manteve a dispensa por justa causa de um ex-empregado de uma fábrica de produtos lácteos que se recusou trocar de setor. Segundo a empresa, a seção destinada à produção do queijo *cottage*, na qual o profissional prestava serviço, foi extinta. Por isso, a empresa determinou a realocação dos empregados, com a alteração de setor e do turno de trabalho. Mas, segundo a empregadora, o trabalhador se negou a mudar para o espaço designado, recebendo diversas punições até a dispensa.

Inconformado, ele ingressou com ação trabalhista pedindo a reversão da justa causa, que chegou a ser determinada pelo juízo da Vara do Trabalho de Caxambu. Mas a empresa interpôs recurso, que foi julgado pelos magistrados da Segunda Turma do TRT-MG. Em decisão unânime, os magistrados deram provimento ao recurso da reclamada para manter a justa causa aplicada.

A empregadora alegou que foi devidamente observada a graduação da penalidade e, diante do histórico de insubordinação, não teve outra solução a não ser a rescisão do contrato por justa causa. Ela anexou aos autos as diversas advertências e suspensões aplicadas, todas pelo mesmo motivo. A última suspensão deixou

expressamente consignada a possibilidade de punição mais severa prevista em lei em caso de reincidência, o que se concretizou.

Testemunhas afirmaram que o setor do profissional foi extinto, sendo certo que outros empregados também foram transferidos para outros departamentos. Testemunha também informou que a empresa ofereceu treinamento para os empregados que seriam transferidos, sendo ressaltada, ainda, a ausência de exigências específicas para a prestação de serviços no novo setor.

Segundo o depoimento, não há necessidade de conhecimento específico para a seção de queijo ralado, existem anotações mecânicas e fáceis de serem feitas nessa unidade e a nova função seria de auxiliar de produção. Outra testemunha relatou que o ex-empregado possuía as habilidades necessárias para trabalhar no setor realocado.

No entender da desembargadora relatora, Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, ficou confirmado que as tarefas destinadas ao profissional, no novo setor, eram compatíveis com a capacidade dele. *“Além disso, ficou demonstrado que a empregadora ofereceu o suporte necessário para todos os empregados que seriam alterados de departamento em razão da extinção do setor cottage”.*

Na visão da julgadora, a recusa do ex-empregado em trabalhar no setor determinado não se justificou e não merece ser chancelada. *“O histórico disciplinar revela a proporcionalidade e a gradação na penalização do empregado, que antes de ser dispensado por justa causa, foi advertido e suspenso mais de uma vez”.*

Para a relatora, não foi demonstrada a prática de ato ilícito, pela fábrica, que possa ter ferido a honra e a dignidade do ex-empregado. *“No caso, a empregadora exerceu tão somente o direito de dispensar motivadamente”.*

Dessa forma, a magistrada deu provimento ao recurso para manter a justa causa aplicada e julgar improcedentes os pedidos iniciais, absolvendo a empresa da condenação, inclusive no tocante à nova anotação da carteira de trabalho e o fornecimento de TRCT e guias CD/SD. Não houve recurso. O processo já foi arquivado definitivamente.

TRT 3ª Região em 14.09.2022.



## Gravação de conversa em que envolvidos no processo discutiam acordo é rejeitada como prova

O juiz Geraldo Magela Melo, então titular da Vara do Trabalho de Unaí, rejeitou a pretensão de um mecânico de utilizar como meio de prova um áudio de ligação gravada pela advogada com o administrador da ex-empregadora, em tentativa de acordo. A intenção era de que a gravação fosse considerada como confissão da empresa, uma oficina automotiva, quanto à existência de salário extra-folha, mais conhecido como “salário por fora”. No entanto, o julgador considerou o áudio ilegal, “*por não servir como meio de prova, por ter sido obtida por meios ilícitos (artigo 5º, LVI, CR/88)*”.

### Princípios próprios da conciliação

Inicialmente, o magistrado destacou as vantagens dos métodos de solução consensual de conflitos, os quais, como apontou, são sempre estimulados pelo juízo, seguindo orientação dos artigos 764 e 852-E da CLT, e do artigo 3º, parágrafo 3º, do CPC.

Salientou, no entanto, que a conciliação é informada por princípios próprios, como os da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da informalidade e, principalmente, da confidencialidade, nos termos do artigo 166 do CPC.

De acordo com o magistrado, nas conversas particulares entre as partes e, especialmente, entre os advogados, deve ser observado o princípio da confidencialidade, que orienta os parâmetros éticos da conciliação e da mediação, inclusive conforme dispõe o anexo da Resolução 174 de 2016 do CSJT.

Na decisão, o juiz citou, por analogia, a Lei de Mediação (Lei 13.140 de 2015), segundo a qual “*toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial, salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação*” (artigo 30).

Geraldo Magela de Melo pontuou que o dever de confidencialidade se aplica tanto aos envolvidos, quanto aos seus advogados, e alcança até mesmo o reconhecimento de fato por qualquer dos lados. Para o juiz, eventual prova apresentada em desacordo com esse princípio não deve ser admitida em processo judicial, não sendo admissível a utilização de um ilícito a fim de justificar outro.

### **Sigilo na tentativa de conciliação**

Diante disso, e a fim de resguardar até mesmo os demais princípios relativos à conciliação e à livre autonomia dos interessados, o magistrado entendeu que as informações compartilhadas pelos envolvidos e advogados, no seio de uma tentativa de conciliação, devem ser mantidas em sigilo, em respeito à lealdade processual e boa-fé que norteiam o processo judicial.

Nesse contexto, considerou ilegal o áudio apresentado pelo ex-empregado e julgou improcedentes os pedidos relacionados a salário extrafolha. A rejeição se baseou também no fato de as testemunhas ouvidas não terem conhecimento sobre valores não contabilizados. O juiz reconheceu que o salário registrado na carteira de trabalho era o efetivamente pago.

Ao final, as partes celebraram um acordo. O processo já foi arquivado definitivamente.

**TRT 3ª Região em 29.09.2022.**