

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 25, de 24.08.2023.

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

se deu na Reclamação (RCL) 60347, ajuizada pela empresa.

Relação direta

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), haveria relação direta, de natureza empregatícia, entre a plataforma e o motorista. Além disso, o Cabify seria uma empresa de transporte, e não de intermediação de relacionamento.

Formas alternativas

Em uma análise preliminar do caso, o ministro Alexandre de Moraes verificou que a decisão do TRT-3 destoava da jurisprudência do Supremo no sentido da permissão constitucional de formas alternativas à relação de emprego, firmada nos julgamentos da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252 (Tema 725 da repercussão geral).

1. Relações Trabalhistas

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

STF suspende ação que reconheceu vínculo empregatício entre motorista e aplicativo de transporte

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu processo em trâmite na Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify. A decisão

Assim, o relator concedeu medida liminar para suspender o processo, levando em conta o risco de cumprimento provisório da sentença trabalhista, atualmente em trâmite no Tribunal Superior do Trabalho (TST) para julgamento de recurso da empresa.

MC na RC nº 60.347.

STF em 26.07.2023.

Sistema financeiro questiona ampliação de prazo prescricional em execuções trabalhistas

A Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) ajuizou ação no Supremo Tribunal Federal (STF) para questionar decisões da Justiça do Trabalho que aplicam o prazo prescricional de cinco anos para o ajuizamento de execuções individuais de sentenças proferidas em ações coletivas. O tema está em discussão na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1075, distribuída ao ministro Dias Toffoli.

Na ação, a confederação pede que o STF declare a inconstitucionalidade de um conjunto de decisões que entendem que o prazo de cinco anos previsto na Lei da Ação Popular (Lei 4.717/1965) seria também aplicável às ações civis públicas e coletivas. Para a Consif, o prazo prescricional trabalhista de dois anos previsto na Constituição Federal (artigo 7º, inciso XXIX) não poderia ser alterado pelo julgador, nem mesmo para ampliar uma garantia ao empregado hipossuficiente.

Segundo a entidade, as decisões afrontam o princípio da isonomia, ao aplicar o benefício apenas a trabalhadores que têm direitos reconhecidos em ações coletivas, além dos princípios da segurança jurídica e da separação dos Poderes.

O ministro Dias Toffoli solicitou informações às autoridades envolvidas e decidiu remeter o exame da matéria diretamente ao Plenário.

Interrupção de prazo prescricional

Em outra ação, a Consif pede que o STF declare a constitucionalidade do artigo 11, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O dispositivo, incluído pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), passou a prever, de forma explícita, que a interrupção da prescrição para discutir créditos resultantes das relações de trabalho somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista.

Na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 86, a entidade alega que decisões da Justiça do Trabalho têm afastado a aplicação da norma sem, contudo, declará-la inconstitucional, fomentando um “verdadeiro estado de incerteza”. O relator é o ministro Edson Fachin.

ADPF nº 1.075.

ADC nº 86.

STF em 21.07.2023.

STF fixa prazo para Congresso Nacional criar fundo de execuções trabalhistas

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) fixou o prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional edite lei criando o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (Funget). A decisão foi tomada na sessão virtual encerrada em 30.6.2023, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 27, ajuizada pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT). O prazo começa a contar a partir da data de publicação do acórdão do julgamento.

Quitação de dívidas

Segundo o artigo 3º da Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional 45/2004), o Funget, a ser criado por lei, deve ser integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e da fiscalização do trabalho, além de outras receitas.

Seu objetivo é assegurar o pagamento dos créditos reconhecidos pela Justiça do Trabalho, em caso de não quitação da dívida pelo devedor na fase da execução.

Eficiência das execuções

No voto pela procedência do pedido, a relatora, ministra Cármen Lúcia, considerou que a falta de aprovação do projeto de lei sobre a matéria configura quadro de omissão inconstitucional do Poder Legislativo em relação ao Funget, mecanismo que pode contribuir para a eficiência das execuções trabalhistas.

Segundo ela, o tempo decorrido desde a EC 45/2004 e o fato de um projeto de lei sobre o tema, iniciado no mesmo ano, ter tido a última movimentação em 2017 evidenciam a inércia do Congresso Nacional.

Ficou parcialmente vencido o ministro Marco Aurélio (aposentado), que divergiu da relatora em relação à fixação de prazo para suprir a omissão.

ADO nº 27.

STF em 07.07.2023.

STF mantém jornada de 12x36 por meio de acordo individual escrito

Por maioria, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) manteve regra da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que permite a adoção da jornada de trabalho de 12 horas, com 36 horas ininterruptas de descanso, por meio de acordo individual escrito entre o empregador e o trabalhador, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A decisão se deu na sessão virtual finalizada em 30/6, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5994, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS).

Aceitação pacífica

Prevaleceu o voto do ministro Gilmar Mendes. Ele lembrou que a aceitação da jornada de 12 x 36 já era pacífica na jurisprudência trabalhista e que o próprio STF, no julgamento da ADI 4842, considerou constitucional essa forma de trabalho para os bombeiros civis. Frisou ainda que, antes da Reforma Trabalhista, a Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerava válida a adoção dessa jornada, desde que em caráter excepcional, se houvesse previsão em lei ou ajustada em negociação coletiva.

O relator observou que a Constituição da República não proíbe essa modalidade de jornada, mas apenas admite a relativização do tempo de trabalho de oito horas diárias ou 44 horas semanais mediante compensação, conforme acordo ou negociação coletiva. Essa compensação, segundo ele, pode se dar na forma 12 x 36, em que as quatro horas a mais são compensadas por 36 horas seguidas de descanso. A seu ver, o acordo individual está inserido na liberdade do trabalhador, mote da Reforma Trabalhista.

Essa posição foi seguida pela ministra Cármen Lúcia e pelos ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes e Nunes Marques.

Relator

O relator, ministro Marco Aurélio (aposentado), havia votado pela procedência do pedido, sob o fundamento de que o inciso XIII do artigo 7º da Constituição não contempla o acordo individual para a jornada de 12 x 36. A presidente do STF, ministra Rosa Weber, e o ministro Edson Fachin acompanharam esse entendimento.

ADI nº 5994.

STF em 07.07.2023.

STF invalida dispositivos da Lei dos Caminhoneiros sobre tempo de espera, jornada e descanso

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucionais 11 pontos da Lei dos Caminhoneiros (Lei 13.103/2015), referentes a jornada de trabalho, pausas para descanso e repouso semanal. Na mesma decisão, outros pontos da lei foram validados, como a exigência de exame toxicológico de motoristas profissionais.

A decisão, por maioria, foi tomada na sessão virtual concluída em 30/6, nos termos do voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5322, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes (CNTT).

Fracionamento de períodos de descanso

Foram considerados inconstitucionais os dispositivos que admitem a redução do período mínimo de descanso, mediante seu fracionamento, e sua coincidência com os períodos de parada obrigatória do veículo estabelecidos pelo Código de Trânsito Brasileiro (CTB). Segundo o relator, o descanso entre jornadas diárias, além do aspecto da recuperação física, reflete diretamente na segurança rodoviária, uma vez que permite ao motorista manter seu nível de concentração e cognição durante a condução do veículo. Ainda foram

declarados inconstitucionais outros dispositivos que tratam do descanso entre jornadas e entre viagens.

No mesmo sentido, o fracionamento e acúmulo do descanso semanal foi invalidado por falta de amparo constitucional. “O descanso tem relação direta com a saúde do trabalhador, constituindo parte de direito social indisponível”, explicou o relator.

Tempo de espera

O Plenário também derrubou ponto da lei que excluía da jornada de trabalho e do cômputo de horas extras o tempo em que o motorista ficava esperando pela carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria.

Para o relator, a inversão de tratamento do instituto do tempo de espera representa uma descaracterização da relação de trabalho, além de causar prejuízo direto ao trabalhador, porque prevê uma forma de prestação de serviço que não é computada na jornada diária normal nem como jornada extraordinária. Segundo o ministro, o motorista está à disposição do empregador durante o tempo de espera, e a retribuição devida por força do contrato de trabalho não poderia se dar em forma de 'indenização', por se tratar de tempo efetivo de serviço.

Descanso em movimento

A possibilidade de descanso com o veículo em movimento, quando dois motoristas trabalharem em revezamento, foi invalidada. “Não há como se imaginar o devido descanso do trabalhador em um veículo em movimento, que, muitas das vezes, sequer possui acomodação adequada”, afirmou o relator, lembrando a precariedade de boa parte das estradas brasileiras. “Problemas de trepidação do veículo, buracos nas estradas, ausência de pavimentação nas rodovias, barulho do motor, etc., são situações que agravariam a tranquilidade que o trabalhador necessitaria para um repouso completo”.

Ficaram parcialmente vencidos os ministros Ricardo Lewandowski (aposentado) e Edson Fachin e a ministra Rosa Weber. O ministro Dias Toffoli acompanhou o relator com ressalvas.

ADI nº 5322.

STF em 05.07.2023.

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

Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração

Está em vigor, desde o dia 4 de julho, a Lei 14.611 de 2023, que garante a igualdade de salário e de critérios de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores.

Além de estabelecer salários iguais para a mesma função, a nova legislação visa aumentar a fiscalização contra a discriminação e facilitar os processos legais.

Justiça do Trabalho

A lei determina que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas não exclui o direito de quem sofreu a discriminação ajuizar uma ação trabalhista de indenização por danos morais, considerando-se as especificidades do caso concreto.

Dados estatísticos da Justiça do Trabalho apontam que, em 2022, a equiparação salarial ou a isonomia foi objeto de 36.889 processos ajuizados em todo o país. Sobre promoção relacionada a diferenças salariais, o total foi de 9.669 processos. A informa-

ção, contudo, não apresenta um recorte específico sobre a diferença de gênero nas ações.

Para a ministra do Tribunal Superior do Trabalho Liana Chaib, quando um homem e uma mulher ocupam o mesmo cargo, não há como justificar, perante a sociedade, o privilégio desmerecido ou a diminuição infundada. “Se eles exercem as mesmas funções, no mesmo local e com o mesmo grau de perfeição técnica e, no entanto, um deles é mais bem remunerado, estamos diante de um desvirtuamento inexplicável”, destaca.

Perspectiva de Gênero

Em 2021, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o propósito de orientar a magistratura para que os julgamentos ocorram sob a lente de gênero, a fim de evitar preconceitos e discriminação e avançar na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade.

O documento funciona como um guia com orientações para que, nos julgamentos em que as mulheres são vítimas ou mesmo acusadas, não ocorra a repetição de estereótipos.

Grupo de Trabalho

Em 2022, o TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) criaram o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade. Composto por 12 mulheres (entre magistradas e servidoras) e um juiz, o grupo tem o objetivo de propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho.

Confira os principais dispositivos da Lei da Igualdade Salarial:

Multa

A norma altera a multa, prevista no artigo 510 da CLT, para as empresas que não pagarem o mesmo salário para homens e mulheres que desempenham a mesma função. A partir de agora, o valor será dez vezes o novo salário devido pela empresa à trabalhadora ou ao trabalhador discriminado.

Transparência

Empresas com 100 ou mais empregadas deverão divulgar, semestralmente, relatórios de transparência salarial, garantindo o anonimato de dados pessoais. Essas informações devem permitir a comparação entre salários de homens e mulheres e a proporção de ocupação dos cargos de chefia.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019, o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555).

Entre os principais grupos ocupacionais, a menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários delas equivalem a 61,9% dos salários deles – o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é de R\$ 7.542

Metas e prazos

Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, as empresas privadas deverão criar planos de ação para mitigá-la, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Mercado de Trabalho

A lei prevê ainda a criação de canais específicos para denúncia, o incremento da fiscalização, a promoção de programas de inclusão no ambiente de trabalho e o incentivo à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em igualdade de condições com os homens.

TST em 10.07.2023.

Bancário que aderiu a PDI não consegue anular quitação geral do contrato de trabalho

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o pedido de um bancário do Banco do Brasil em Santa Catarina (SC) que pretendia anular sua adesão ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), com previsão de quitação geral de seu contrato de trabalho. Segundo o colegiado, o caso se enquadra no entendimento do Supremo Tribunal Federal relativo ao Banco do Estado de Santa Catarina (Besc), sucedido pelo Banco do Brasil, no sentido de que a adesão ao PDI afasta a possibilidade de reclamar na Justiça verbas trabalhistas ou questionar a validade da cláusula de quitação.

De forma aleatória

Na reclamação trabalhista, o bancário pediu o pagamento de diversas parcelas, com o argumento de que haviam sido incluídos no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) percentuais que não estavam ligados ao PDI, como intervalo intrajornada e horas extras. “Além da indenização pela perda do emprego, objeto específico do PDI, o banco embutiu no acordo outras parcelas, de forma aleatória, sem valor especificado e sem relação com a situação individual do contrato de trabalho”, sustentou.

O pedido foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC).

Absoluta identidade

O ministro Evandro Valadão, relator do recurso de revista do bancário, disse que o caso é de absoluta identidade com o decidido pelo STF no Tema 152 da repercussão geral.

Ele lembrou que o empregado havia aderido ao PDI do Besc de 2001, e não há nenhuma distinção que afaste a aplicação desse precedente.

Segundo o ministro, as decisões vinculantes garantem que casos iguais sejam decididos de forma igual, e as decisões do STF sob a sistemática da repercussão geral devem ser seguidas pelas Turmas do TST, a não ser em casos de distinção devidamente fundamentados. A decisão foi unânime.

Processo nº Ag-ED-RR-6354-29.2010.5.12.0035.

TST em 27.07.2023.

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

Uso de celular não caracteriza sobreaviso quando empregado não precisa ficar em local previamente determinado à espera do chamado, decide 7ª Turma

Um encarregado de obras que atendia chamadas de emergência no celular, fora do horário de expediente, mas sem a obrigatoriedade de permanecer em um local previamente determinado à espera do chamado, não estava em regime de sobreaviso.

Este é o entendimento da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) na ação em que o trabalhador postulou o pagamento, como extras, das horas em que estaria à disposição do empregador. A decisão unânime do colegiado manteve a decisão da juíza Simone Silva Ruas, da 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande.

Ao analisar o caso no primeiro grau, a juíza Simone Silva Ruas ponderou que as chamadas ocorriam várias vezes ao mês, contudo, a atribuição do trabalhador era somente designar os empregados que deveriam atender ao serviço solicitado. A magistrada ainda ressaltou que o empregado apenas acionava as equipes, o que era feito da sua própria casa, pelo telefone, sem se deslocar até o local da emergência. “Além disso, nas hipóteses em que o autor não atendesse o telefone, seu superior

hierárquico poderia subsidiariamente ser acionado nas mesmas condições”, concluiu a juíza, ao julgar improcedente o pedido.

A sentença destacou que o trabalho prestado em regime de sobreaviso, conforme previsto no parágrafo 2º do artigo 244 da CLT, é aquele em que o empregado, segundo determinação prévia, por meio de escalas predeterminadas, permanece à inteira disposição do empregador, fora do horário normal de trabalho, aguardando o chamado para o serviço. No entendimento da julgadora, não é o caso do processo, já que o encarregado não ficava à disposição da empresa, tampouco havia uma limitação ao seu período de descanso.

O trabalhador recorreu da sentença para o TRT-4. O relator do caso na 7ª Turma, desembargador Emílio Papaléo Zin, manteve o entendimento da sentença no sentido de que, para o pagamento de horas de sobreaviso, é necessária a obrigatoriedade de permanência do trabalhador em local previamente determinado, aguardando a qualquer momento, durante o período de descanso, o chamado para o serviço. “O autor não ficava em regime de sobreaviso propriamente dito, pois, durante o período em que ficava com o celular, fora das dependências da reclamada, era possível locomover-se livremente aos mais variados destinos, não havendo obrigatoriedade de permanência em local

previamente determinado a espera de um chamado”, destacou o desembargador.

Nesse sentido, o julgador destacou o entendimento da Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece: “I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”. Assim, porque não demonstrado que o empregado ficava limitado na sua liberdade de locomoção, não foi caracterizado o regime de sobreaviso.

Também participaram do julgamento o desembargador Wilson Carvalho Dias e a desembargadora Denise Pacheco. A decisão transitou em julgado, sem interposição de recurso.

TRT 4ª Região em 03.07.2023.

Sentença nega vínculo entre entregador e operador logístico que presta serviço para aplicativo de entregas

Sentença proferida na 3ª Vara do Trabalho de Guarulhos-SP negou vínculo empregatício entre motoboy e uma operadora logística (OL) que presta serviços ao iFood (2ª reclamada). Para a juíza Daniela Maria de Andrade Schwerz, a OL é mera aliciadora de mão de obra do real empregador, o iFood. A plataforma, porém, não foi condenada por falta de pedido do trabalhador nesse sentido.

De acordo com a julgadora, a subordinação é o principal requisito da relação de emprego e se dá com a 2ª reclamada, quem efetivamente dirige, controla e se apropria do trabalho por meio do algoritmo. É essa empresa que fiscaliza localização e quilômetros percorridos, fixa preços de entregas e percentuais de repasse ao entregador.

Quanto ao requisito pessoalidade, ela explica que para fazer as entregas, o profissional deve estar conectado ao sistema e previamente cadastrado na plataforma do iFood, não podendo se fazer substituir. "O que se verifica, na verdade, é que a 1ª ré apenas atrai, alicia, realiza uma certa intermediação entre entregadores já vinculados à 2ª reclamada na modalidade nuvem, para que tenham horários fixos".

Pontua ainda que o artigo 4-A da Lei 6.019/1974, que trata do trabalho temporário, dispõe que a prestadora de serviços deve ter capacidade econômica compatível com a execução do serviço. Como a operadora era empresa individual com capital social de somente R\$ 5 mil, conclui que "não tinha capacidade econômica nem empresarial para prestar serviços na atividade fim expertise da 2ª reclamada".

Cabe recurso.

Processo nº 1000709-04.2022.5.02.0313.

TRT 2ª Região em 13.07.2023.

Justiça do Trabalho afasta vínculo de emprego entre vendedora e empresa de cosméticos

Uma mulher que prestou serviços como vendedora executiva por cerca de 12 anos para uma empresa produtora de cosméticos (2010 a 2022) não teve reconhecido o vínculo de emprego. A sentença é do juiz Filipe de Souza Sickert, no período em que atuou na 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Pelo exame das provas produzidas no processo, o magistrado constatou que a vendedora desenvolvia suas atividades profissionais sem a presença dos pressupostos da relação de emprego, sobretudo a pessoalidade e subordinação jurídica. Dessa forma, julgou impro-

cedentes os pedidos relativos ao vínculo de emprego, como anotação da carteira de trabalho, férias + 1/3, 13ºs salários, FGTS + 40%, entre outros.

“Segundo se infere dos arts. 2º e 3º da CLT, os pressupostos para a caracterização da relação de emprego são a pessoalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços.

Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego”, destacou o juiz.

No caso, a própria vendedora reconheceu que a empresa não exigia pessoalidade na prestação de serviços. Em depoimento pessoal, ela relatou que poderia se valer da ajuda de terceiros para realizar as vendas dos cosméticos e que, inclusive, contratava por sua conta um motoqueiro para entregar revistas às outras revendedoras e que estas, muitas vezes, recebiam “ajuda dos maridos” para a entrega das revistas.

Testemunha ouvida em audiência confirmou a realidade narrada pela vendedora executiva e reforçou a falta da pessoalidade na execução dos serviços. Disse que, na maioria das vezes, “(...) contava com a ajuda do marido para entregar revistas para ficar mais barato, mas esporadicamente também contratava motoqueiro (...)”.

Sobre a presença da subordinação jurídica, na avaliação do juiz, a prova testemunhal se mostrou dividida.

Uma testemunha relatou que as executivas de vendas eram subordinadas à gerente e tinham que cumprir metas. Outra testemunha, entretanto, negou a existência de subordinação e também a exigência de metas.

Na avaliação do magistrado, as circunstâncias apuradas foram suficientes para provar a inexistência da pessoalidade e da subordinação jurídica na prestação de serviços da executiva de vendas, de modo a afastar o vínculo de emprego pretendido na ação.

Como forma de reforçar o entendimento adotado na sentença, o juiz ressaltou que, em casos semelhantes, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou pela inexistência de subordinação jurídica das executivas de vendas para com a empresa. Os julgadores da Décima Turma do TRT-MG, por maioria de votos, negaram provimento ao recurso da executiva de vendas, mantendo integralmente a sentença. Atualmente, o processo aguarda decisão de admissibilidade do recurso de revista.

PJe nº 0010293-82.2022.5.03.0023 (ROT).

TRT 3ª Região em 24.07.2023.

7ª Turma do TRT-4 não reconhece vínculo de emprego entre motorista e aplicativo de mobilidade

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) não reconheceu o pedido de vínculo de emprego feito por um motorista em face de uma empresa de aplicativo de mobilidade. Por maioria de votos, os desembargadores confirmaram a decisão da juíza Rozi Engelke, da 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. O entendimento prevalente foi o de que não foram comprovados os elementos indispensáveis ao contrato de trabalho, consoante os termos dos artigos 2º e 3º da CLT, que definem empregador e empregado, respectivamente.

O trabalhador pretendia o reconhecimento da relação de emprego entre julho de 2020 e janeiro de 2022, com o pagamento de verbas salariais e rescisórias. Em audiência, ele afirmou que manteve contratos de emprego com outras pessoas e que também trabalhava para outra plataforma de transporte. Além disso, relatou que ele mesmo definia horários de trabalho e quando desligava o aplicativo.

No primeiro grau, a juíza Rozi Engelke observou que a caracterização da relação de emprego depende da existência de trabalho por conta alheia, de natureza não eventual,

prestado de forma subordinada e com onerosidade, independentemente do rótulo ou nome dado pelas partes.

Após a análise das provas, a magistrada entendeu que não foram demonstrados os requisitos legais, principalmente a subordinação. A juíza salientou que o próprio autor da ação definia horários de trabalho e cancelava corridas. “A falta de subordinação é situação fática que impede o acolhimento da tese obreira, sendo certo que a reclamada apenas intermediava o contato entre autor e passageiro, além de operacionalizar a tarifa do serviço e sua cobrança, o que consta expressamente no contrato de ‘Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia’”, manifestou.

O motorista recorreu ao Tribunal para reformar a decisão. O relator do acórdão, desembargador Emílio Pappaléo Zin, no entanto, manteve a sentença. “Reputo não configurada a subordinação, visto que o próprio autor definia os seus horários de trabalho, desligando o aplicativo nos dias em que não laborava. Outrossim, a prova dos autos demonstra que o reclamante detinha a prerrogativa de cancelar viagens, fato que também reforça a autonomia no labor prestado”, concluiu o relator.

O desembargador João Pedro Silvestrin acompanhou o relator. Em voto divergente, o desembargador Wilson Carvalho Dias, entendeu presentes os elementos da relação de emprego. O motorista apresentou recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

TRT 4ª Região em 26.07.2023.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501