

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 26, de 26.09.2023.

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

A decisão havia sido tomada por maioria em sessão virtual finalizada em 30/6 no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5994, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde.

A expressão “acordo individual escrito” foi inserida no 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Para conferir essa e outras decisões acesse página do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas (Nugepnac). Para isso, selecione o menu Jurisprudência > Nugepnac > Temas e Precedentes ou Suspensões vigentes (ou [clique aqui](#)).

ADI nº 5.994.

STF/TRT 2ª Região em 17.08.2023.

1. Relações Trabalhistas

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

Supremo Tribunal Federal publica acórdão que confirma validade da jornada 12x36 por acordo individual escrito

No último dia 9 de agosto de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) publicou acórdão que valida a jornada 12x36 por acordo individual escrito entre a pessoa empregada e empregadora (confira o acórdão [aqui](#)).

Entendimento do TST sobre insalubridade a profissionais de limpeza em hotéis é objeto de ação no STF

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) questiona no Supremo Tribunal Federal (STF) interpretação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que permite o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%) a profissionais responsáveis pela higienização e pela coleta de lixo de banheiros em hotéis. A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1083 foi distribuída ao ministro Nunes Marques.

Equiparação

A Súmula 448, item II, do TST prevê o adicional para trabalhadores que atuam na higienização de instalações sanitárias e na coleta de lixo de ambientes de uso público ou coletivo de grande circulação, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios.

O atual entendimento do tribunal é de equiparar o serviço de profissionais da limpeza nos hotéis à coleta de lixo urbano, sob a interpretação de que estabelecimentos de hospedagem são utilizados por público numeroso e diversificado.

Equilíbrio

Para a CNC, a súmula do TST invade a competência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para tratar dos procedimentos relativos à disciplina e aos critérios de caracterização de atividades e operações insalubres. A entidade alega,

ainda, que a norma ameaça o equilíbrio financeiro dos empreendimentos hoteleiros, principalmente em regiões em que o turismo é uma das principais fontes de receita.

ADPF nº 1.083

STF em 17.08.2023.

STF invalida mudanças da Reforma Trabalhista que aumentavam exigência para edição de súmulas

Por maioria de votos, o Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou dispositivos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que exigiam quórum de 2/3 para que os Tribunais do Trabalho aprovassem ou revisassem súmulas ou enunciados de jurisprudência e estabelecessem regras procedimentais e balizas para sua uniformização jurisprudencial. A decisão se deu na sessão virtual encerrada em 21.08.2023, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6188, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR).

Autonomia

O julgamento havia sido iniciado em junho de 2021, com o voto do relator, ministro Ricardo Lewandowski (aposentado). Segundo o relator, as regras contrariam o princípio da separação dos Poderes e a autonomia dos tribunais assegurada pela Constituição Federal.

Para Lewandowski, a edição de enunciados de súmulas deve ser regulada pelos regimentos internos dos tribunais, e o Poder Legislativo não poderia, por iniciativa própria, estabelecer restrições à atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

Tratamento anti-isonômico

Outro aspecto observado pelo relator foi que o artigo 926 do novo Código de Processo Civil (CPC), ao tratar da uniformização da jurisprudência pelos tribunais, não fixou quórum, número de sessões ou qualquer outro parâmetro, já que se trata de questão reservada a cada uma das cortes de justiça. Por outro lado, as balizas foram impostas apenas aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho. O ministro não verificou nenhuma circunstância distintiva que autorizasse “um tratamento absolutamente anti-isonômico entre as várias cortes de justiça”, especialmente porque os tribunais que a integram a Justiça do Trabalho são, como os demais, órgãos do Poder Judiciário, conforme decorre do artigo 92 da Constituição Federal.

Acompanharam o relator as ministras Rosa Weber (presidente) e Cármen Lúcia e os ministros Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Nunes Marques.

Estabilidade

A divergência, vencida, foi aberta pelo ministro Gilmar Mendes, para quem a regra não é abusiva e atenderia à necessidade de conferir estabilidade às decisões e segurança jurídica no âmbito do processo do trabalho. Se filiaram a essa corrente os ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Luís Roberto Barroso e André Mendonça.

As normas invalidadas estão previstas no artigo 702 da CLT (inciso I, alínea “f”, e parágrafos 3º e 4º).

ADI nº 6188.

STF em 22.08.2023.

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

Motoboy não consegue vínculo de emprego com plataforma digital de entrega

Um motoboy de Santa Rita (PB) não conseguiu ter reconhecido o vínculo de emprego com a plataforma de entrega Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A.. Ao julgar recurso do trabalhador, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho constatou que, para modificar a conclusão de que a relação não tinha pessoalidade e habitualidade, seria necessário reexaminar fatos e provas, procedimento vedado em recurso de revista.

Contrato

O motoboy disse na ação trabalhista que ganhava R\$1.700 por mês, realizando em média de 15 a 25 entregas por dia, de segunda a segunda, de 11h15 às 15h e das 18h às 23h, com um dia de folga. Segundo ele, a empresa não pagava adicional de periculosidade nem ajuda de custo. A carteira de trabalho também não era assinada, não havia pagamento de horas extras nem de nenhuma outra verba.

Modalidades

Segundo o motoboy, havia duas formas de trabalho pelo Ifood. No “modo

nuvem”, o entregador pode aceitar ou rejeitar entregas e entrar e sair da plataforma quando quiser, sem nenhum tipo de gerenciamento do aplicativo. A outra forma é ser cadastrado como operador logístico (OL) para trabalhar como terceirizado, gerenciado por uma prestadora de serviços para o Ifood e a ela se reportar. Essa forma foi a alegada por ele para o reconhecimento de vínculo.

Curto e episódico

Contudo, tanto o juízo da 11ª Vara do Trabalho de João Pessoa quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) concluíram que a relação jurídica estabelecida por meio da plataforma digital não apresenta os elementos imprescindíveis à caracterização do vínculo empregatício.

Segundo o TRT, o trabalho realizado pelo motoboy como operador logístico havia sido curto e episódico (entre maio e julho de 2021), com constantes trocas de turnos e dias de trabalho, o que afasta o critério da pessoalidade. A isso se seguiu um período de dois meses sem fazer login na plataforma e, depois, ele passou a atuar como “motoboy em nuvem”.

Com base em trocas de mensagens por aplicativo, o TRT também verificou que o motoboy deixou de atender a convocação para o trabalho. Embora estivesse de folga, a maneira como ele havia se posicionado na conversa depunha contra qualquer forma de subordinação jurídica.

Súmula 126

O ministro Alexandre Ramos, relator do recurso do motoboy, observou que a conclusão do TRT se baseou no exame de diversos aspectos da relação a partir das provas apresentadas no processo. O argumento do trabalhador, porém, parte de premissas diversas, e seu acolhimento dependeria do reexame dos fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST.

Divergências

A questão do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas de aplicativos ainda é objeto de divergência entre as Turmas do TST. Durante a sessão, os integrantes reiteraram o posicionamento de que, em se tratando de trabalho em plataforma digital, a Quarta Turma tem reiteradamente rejeitado a hipótese.

Processo AIRR-82-84.2022.5.13.0030.

TST em 09.08.2023.

TST mantém nulidade de acordo que liberava seguro-desemprego depois do prazo

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empregada que contestava a não homologação de uma cláusula de acordo judicial relativa ao recebimento de seguro-desemprego por meio da Caixa Econômica Federal depois de esgotado o prazo para que se dê entrada no benefício.

O acordo foi homologado mais de 120 dias depois da dispensa, o que impede a concessão do benefício, de acordo com a lei.

Acordo

O acordo foi firmado numa reclamação trabalhista ajuizada por uma ex-empregada do Brasão Supermercados S.A., de Xanxerê (SC) que havia sido demitida por justa causa. Segundo os termos acordados, a dispensa foi revertida em imotivada, e a homologação serviria como alvará para o saque do FGTS e o recebimento das guias do seguro-desemprego. Essa cláusula, porém, foi indeferida pelo juízo de primeiro grau.

Após o esgotamento dos recursos, a trabalhadora ajuizou a ação rescisória, alegando que, com a reversão da justa causa, ela teria direito ao seguro-desemprego.

Reforma Trabalhista

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), contudo, julgou a ação improcedente. Para o TRT, a sentença que negou a homologação da cláusula relacionada ao seguro-desemprego está de acordo com o parágrafo segundo do artigo 484-A da CLT. Esse dispositivo, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), estabelece que a extinção do contrato de trabalho por acordo não permite a habilitação no programa destinado a pessoas desempregadas.

Objeto ilícito

O ministro Evandro Valadão, relator do recurso ordinário da trabalhadora, explicou que o objeto da transação entre as partes era ilícito. Isso porque a lei proíbe a concessão do seguro-desemprego após 120 dias contados a partir da data da dispensa.

Segundo ele, esse fato, por si só, impede a concessão do benefício requerido, independentemente do reconhecimento da dispensa sem justa causa.

Indenização

O ministro ressaltou também que, no caso, a empregada somente poderia obter o dinheiro equivalente às parcelas de seguro-desemprego de forma indenizada pelo empregador.

Segundo ele, o acordo não pode interferir na esfera jurídica de terceiros, atribuindo ônus ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da Caixa Econômica Federal.

A decisão foi unânime.

Processo ROT-1162-11.2019.5.12.0000.

TST em 15.08.2023.

Operadora de telemarketing não consegue anular acordo que não tratava de estabilidade da gestante

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma operadora de telemarketing que pretendia anular o acordo firmado com a Estilo Telemarketing & Consultoria Ltda., de Belo Horizonte (MG), que previa sua reintegração por estar grávida, mas não tratava dos salários dos meses posteriores à dispensa. Segundo o colegiado, não é possível rescindir a decisão que apenas homologou o acordo, sem manifestação do juiz sobre os temas tratados.

Dispensa

A operadora foi dispensada em março de 2017, após o período de experiência. Meses depois, descobriu a gravidez e informou a empresa, que concordou com a reintegração, mas sem o pagamento dos salários desse período. Como a trabalhadora insistiu que só voltaria ao emprego se recebesse os atrasados, a empresa ajuizou a reclamação trabalhista para reintegrá-la, sob pena de renúncia ao direito à estabilidade.

Na audiência, foi homologada a transação entre a empresa e a trabalhadora, pelo qual ela dava quitação dos valores pretéritos a que tinha direito.

Sem vício

Após o trânsito em julgado da decisão homologatória, a operadora ajuizou a ação rescisória para anular o acordo, argumentando que era uma pessoa simples, de pouca escolaridade, sem nenhuma instrução jurídica, e que tinha comparecido à audiência sem advogado. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) julgou improcedente o pedido, considerando que não havia prova de vício de consentimento e que, em regra, a transação tem concessões recíprocas.

O TRT também afastou a alegação de não estar acompanhada de advogado porque, na Justiça do Trabalho, a própria pessoa pode ajuizar a ação, sem necessidade de advogado.

Mera homologação

A relatora do recurso da trabalhadora, ministra Liana Chaib, destacou que, conforme a Súmula 298 do TST, não pode ser rescindida a sentença meramente homologatória que não apresenta os motivos de convenci-

mento do juiz, por ausência de pronunciamento explícito. No caso, o magistrado se limitou a homologar o acordo. “Não houve depoimento pessoal das partes, oitiva de testemunhas e nem qualquer fundamento que demonstrasse os motivos de convencimento do juiz”, frisou. Ela lembrou ainda que, conforme o entendimento da SDI-2, o mero arrependimento do acordo homologado não autoriza a rescisão do julgado.

A decisão foi unânime.

Processo ROT-11268-18.2018.5.03.0000.

TST em 17.08.2023.

Mantida despedida por justa causa de gerente que provocou prejuízo de quase R\$ 2 milhões a banco

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a despedida por justa causa de um gerente que provocou prejuízo de quase R\$ 2 milhões ao banco em que trabalhava. A decisão confirma sentença do juiz Felipe Jakobson Lerrer, da 2ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.

Entre os pedidos rejeitados pelo juiz de primeiro grau e pelos desembargadores, estão: nulidade do despedimento, imediata reintegração no em-

prego, condenação do banco ao pagamento de todos os direitos alegadamente devidos e indenização por danos morais.

Conforme o processo, o autor trabalhou no banco entre março de 2005 e abril de 2017. Para o juiz Felipe Lerrer, ficou comprovado no Processo Administrativo Disciplinar (PAD) instaurado pelo banco que o gerente e colegas geraram prejuízo de R\$ 2.138.796,20, sendo R\$ 1.955.323,17 por irregularidades praticadas pelo autor.

Foi constatado, conforme trecho do PAD citado na decisão, que o gerente cometeu as seguintes irregularidades: “contratação de operação sem formalização do instrumento de crédito, negociação de taxa diferente da negociada com o cliente, liberação de operação sem constituição de garantias, negociação com cliente sem amparo em normativos, estorno indevido de tarifas, alteração de pacote de serviços sem autorização dos clientes, contratação de título de capitalização sem a formalização da proposta, solicitação de empréstimo a cliente e hostilidade ao superior imediato”.

O trabalhador interpôs recurso ordinário junto ao TRT-4 para tentar modificar a sentença. Alegou que não cometeu a falta grave, que o PAD aberto pelo banco foi unilateral, falso

e com conclusões desvirtuadas da realidade fática. Sustentou que a apuração foi conduzida pelo gerente-geral da agência, que o perseguia.

Conforme o acórdão relatado pelo desembargador Gilberto Souza dos Santos, todos os atos do PAD estão individualizados e com a correspondente documentação comprobatória.

Além disso, destaca que foi dada a oportunidade ao contraditório no decorrer da ação disciplinar.

“Também integram o relatório apontamentos de atos abusivos cometidos pelo reclamante em relação a seus subordinados e colegas de trabalho, dentre os quais destaco o assédio à empregada da agência bancária”, diz um trecho do acórdão.

O colegiado negou provimento ao recurso ordinário do trabalhador e manteve a despedida por justa causa.

“Em que pese a ausência de gradação da punição, comunga-se do entendimento exarado na origem quanto à justa causa, reputando-se legítima a penalidade imposta ao trabalhador, ante a gravidade das condutas, em especial as ora destacadas por este Relator, que envolvem assédio moral e uso da condição de empregado para obtenção de vantagem pessoal, em conflito de interesse”, apontou o desembargador Gilberto.

Além do relator, também participaram do julgamento na 3ª Turma os desembargadores Ricardo Carvalho Fraga e Maria Madalena Telesca.

O trabalhador ingressou com embargos de declaração. O processo aguarda julgamento do recurso.

TRT 4ª Região em 09.08.2023.

[TRT não vê culpa e isenta transportadora de indenizar viúva de motorista morto por COVID](#)

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) reverteu a condenação de uma transportadora de Rondonópolis pela morte de um motorista durante a pandemia da covid-19. Foi afastada a aplicação da responsabilidade objetiva, uma vez que a atividade não foi considerada de maior risco e a empresa tomou as medidas de proteção necessárias.

A decisão modifica sentença da Vara do Trabalho de Jaciara, que havia atribuído à empresa a responsabilidade pela contaminação e determinado pagamento de pensão mensal e compensação de 150 mil reais por dano moral.

O motorista apresentou os primeiros sintomas da doença em meados de fevereiro de 2021, durante uma viagem entre Campo Verde e Chapadão do Sul, para o transporte de grãos. A

viúva relatou à justiça que seis dias depois, ao chegar em Jaciara, onde morava, o trabalhador foi atendido no hospital da cidade, onde foi receitado o “Kit Covid”, mas sem sucesso.

No recurso ao Tribunal, a transportadora argumentou não ter responsabilidade pela morte do trabalhador por não existir nexo de causalidade entre a doença e o trabalho realizado.

Também alegou que implementou as medidas recomendadas para evitar a disseminação do vírus entre os empregados, incluindo o fornecimento de máscaras e álcool em gel, e que, durante o auge da pandemia, seguiu as orientações dos órgãos de saúde e concedeu férias antecipadas ao trabalhador.

A empresa afirmou ainda que a atividade de motorista de carga não presuppõe risco de contágio. O trabalhador atuava em caminhão com cabine leito onde era possível pernoitar, fazia a própria refeição e não se alimentava em restaurantes na estrada.

O contato externo era pontual, com baixo risco, sobretudo em razão das medidas sanitárias propiciadas pela transportadora.

Acompanhando a relatora, desembargadora Eleonora Lacerda, a 2ª Turma liberou a transportadora das obrigações de indenizar a viúva por danos morais e materiais já que não

houve prova do nexo entre o falecimento e o trabalho realizado pelo motorista.

A relatora destacou que a legislação afasta a presunção do nexo com o trabalho em casos de doença endêmica ou pandêmica, devido à dificuldade de identificar com exatidão o local e o momento do contágio.

A decisão salienta que o trabalho de motorista carreteiro não o expunha a um risco significativamente maior de contrair covid, tornando assim subjetiva a responsabilidade da empresa e exigindo a demonstração da culpa para caracterizar o dever de indenizar.

Ficou comprovado que a transportadora tomou as precauções sanitárias exigidas para lidar com a pandemia, ao adotar um plano de contingência, fornecer os equipamentos de proteção indicados nas normas, como máscaras e álcool em gel, e repassar aos empregados informações sobre contágio e prevenção, a serem seguidas dentro e fora da empresa.

A relatora também observou que o motorista trabalhava sozinho no caminhão e mantinha contato esporádico com outras pessoas durante o carregamento e descarregamento.

Esses aspectos não indicavam uma exposição excepcionalmente arriscada durante a pandemia, similarmente à média de outros trabalhadores.

Além disso, a esposa relatou que ele adotava todas as medidas de prevenção de contágio pelo coronavírus, conforme orientação da empresa, o que foi confirmado pela testemunha indicada pela própria viúva. Ela também testou positivo para covid, de modo que não há como excluir a possibilidade de ele ter contraído a enfermidade em outro contexto (convívio social ou mesmo da própria esposa).

Diante desse cenário, a 2ª Turma, por maioria, concluiu que não há como se afirmar onde e quando ocorreu a contaminação do trabalhador e que não está demonstrada a existência de dolo ou culpa na conduta da empregadora. “Apesar de lamentar as vítimas causadas por ela, nesse caso em específico, entendo que não se pode atribuir à empregadora a responsabilidade pela morte do trabalhador sem prova inequívoca de que a contaminação tenha se dado no desempenho das atividades para a Ré”, concluiu a relatora.

PJe nº 0000131-23.2022.5.23.0071.

TRT 23ª Região em 14.08.2023.

Desconsideração da personalidade jurídica em favor de entidade sindical depende de comprovação de abuso

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu, por unanimidade, que a desconsideração da personalidade jurídica a pedido de entidades sindicais depende de comprovação de abuso por parte da reclamada.

O julgamento foi de um processo envolvendo uma empresa do setor de alimentação e um sindicato de trabalhadores. A entidade cobrava da companhia contribuições assistenciais e sindicais não repassadas, bem como multas normativas e honorários advocatícios.

Na fase de execução, por não ter localizado bens da organização para penhora, o sindicato requereu a desconsideração da personalidade jurídica, argumentando que o dolo e a fraude contra credores ficaram configurados pelo encerramento da firma sem pagamento de dívidas e sem procedimentos de liquidação. A ré contestou as alegações, dizendo não haver confusão patrimonial, desvio de finalidade e outras práticas ilícitas.

De acordo com a desembargadora-relatora Bianca Bastos, a desconsideração da personalidade jurídica vem sendo adotada na esfera trabalhista sem a exigência de comprova-

ção de fraude, no caso de o reclamante ser um trabalhador, uma vez que ele é um credor não negocial, ou seja, não tem a prerrogativa de discutir condições do contrato para obter garantias do cumprimento das obrigações do empregador.

No entanto, “o credor é um Sindicato, ou seja, negocial. Isso porque ele participou ativamente da elaboração dos termos das contribuições às quais pretendeu o cumprimento nesta ação”, afirmou a desembargadora. A mera insolvência do devedor, dessa forma, não justifica a desconsideração da personalidade jurídica.

Com o acórdão, que reformou decisão de 1º grau, a sócia foi excluída do polo passivo da execução.

Processo nº 0001069-16.2013.5.02.0201.

TRT 2ª Região em 23.08.2023.

TRT-23 nega pedido para obrigar rede de supermercados a emitir CAT para casos de COVID

O risco de trabalhadores de empresa atacadista contraírem covid não é superior a outros locais. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) manteve decisão que negou o pedido de condenar uma rede de supermercado a emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) a todos os empregados acometidos da doença.

A decisão, que confirma sentença da 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis, também julgou que a empresa não tem necessidade de atualizar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) para incluir o vírus.

Os pedidos partiram do Ministério Público do Trabalho (MPT) que, por meio de Ação Civil Pública ajuizada em 2022, requereu o cumprimento das obrigações baseando o caso no dever dos empregadores de adotar cautelas para reduzir riscos.

Diante da negativa, o MPT recorreu ao Tribunal, reiterando o argumento de que a emissão compulsória de CAT atende a CLT, que compele o empregador a notificar as doenças profissionais e as desenvolvidas em função das condições de trabalho. Disse também que a atualização do PGR e

PCMSO permite que a empresa esteja preparada na hipótese de novo aumento de casos e para as sequelas da doença, como ansiedade e depressão, problemas cardíacos e outras.

O relator, desembargador Aguiar Peixoto, ressaltou que a caracterização de uma patologia como doença ocupacional requer o nexo com as atividades exercidas, o que não foi demonstrado no caso da empresa atacadista. “A natureza dos serviços exercidos para a ré evidencia que o risco de contaminação não se afigura intrínseco ao processo produtivo e tampouco emana da dinâmica empresarial”, afirmou.

Conforme o relator, a exigência de emissão de CAT para todos os trabalhadores poderia levar a uma presunção indevida de infecção no ambiente de trabalho ou em decorrência de suas atividades. A decisão, no entanto, não retira o dever de notificar as doenças de trabalho, reiterou o magistrado, apenas inibe a suposição de que o adoecimento ocorreu devido à atividade da empresa.

Por unanimidade, os desembargadores chegaram à conclusão de que não há obrigatoriedade de a empresa emitir a CAT para todos os trabalhadores infectados pelo vírus.

Atualização do PGR

A 2ª Turma também concluiu que a rede atacadista não precisa atualizar os programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Os julgadores apontaram que, apesar das diversas normas legais expedidas para enfrentar a pandemia, nenhuma delas fez menção específica à obrigação de se atualizar esses programas, que tratam dos riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão sujeitos em razão das atividades da empresa.

A decisão esclarece que embora a covid possa ser classificada como doença ocupacional, dependendo das condições da atividade ou do ambiente de trabalho, a norma não exige que a empresa catalogue cada agentes contagiosos em seu controle de risco.

Tendo em vista o controle da pandemia e as medidas já implementadas pela empresa, a Turma concluiu que é desnecessária a inclusão da covid nos documentos de risco da atacadista.

PJe nº 0000599-37.2022.5.23.0022.

TRT 23ª Região em 23.08.2023.

TRT-2 suspende processos com interpretações distintas para a contagem do prazo do artigo 10-A da CLT

No último dia 21/8, o Tribunal Pleno da 2ª Região admitiu, por unanimidade, o oitavo Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) do órgão (confira a decisão [aqui](#)).

Com isso, estão suspensos todos os processos individuais e coletivos com interpretações diferentes para os termos inicial e final na contagem do prazo a que se refere o artigo 10-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - responsabilidade do sócio retirante.

A primeira corrente interpreta que o art. 10-A, CLT, combinado com os artigos 1.003 e 1.032 do Código Civil, estabelece que o prazo de dois anos deve ser analisado quanto ao tempo transcorrido entre a data da averbação da retirada do sócio e a data do ajuizamento da ação trabalhista.

Já a segunda corrente entende que os dois anos devem ser verificados entre a averbação da retirada do sócio e a data do redirecionamento da execução em face desse.

Saiba mais

Instituído com o novo Código de Processo Civil, o IRDR visa uniformizar a aplicação e interpretação do direito na ocorrência de repetição de processos sobre o mesmo assunto. Pela

ferramenta, ficam suspensos esses casos controversos até que se defina o entendimento a ser firmado no incidente.

Consulte a página Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (Nugepnac) e obtenha mais atualizações sobre os IRDRs do TRT-2.

Processo nº IRDR 1000276-32.2023.5.02.0000.

TRT 2ª Região em 29.08.2023.