

TORTORO  
& MADUREIRA  
& RAGAZZI  
ADVOGADOS

10  
ANOS

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 27, de 25.10.2023.

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

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)

#### Instituição do selo Empresa Amiga da Mulher

■ O Presidente da República editou a Lei nº 14.682, de 20 de setembro de 2023, que institui o selo Empresa Amiga da Mulher, com a finalidade de identificar sociedades empresárias que adotem práticas direcionadas à inclusão profissional de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

O selo Empresa Amiga da Mulher será conferido a sociedades empresárias que cumpram ao menos 2 (dois) dos seguintes requisitos:

- i. reservem percentual mínimo de 2% (dois por cento) do quadro de pessoal à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantido o anonimato dessa condição;
- ii. possuam política de ampliação da participação da mulher na ocupação dos cargos da alta administração da sociedade;

## 1. Legislação

### Poder Executivo

Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação - Instituição

■ O Presidente da República editou a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.

Publicada no Diário Oficial da União em 19.09.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

- iii. adotem práticas educativas e de promoção dos direitos das mulheres e de prevenção da violência doméstica e familiar, nos termos do regulamento;
- iv. garantam a equiparação salarial entre homens e mulheres, na forma do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O selo Empresa Amiga da Mulher terá validade mínima de 2 (dois) anos, renovável continuamente por igual período, desde que a sociedade empresária comprove a manutenção dos critérios legais e regulamentares.

Publicada no Diário Oficial da União em 21.09.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Criação do selo Empresa Amiga da Amamentação

■ O Presidente da República editou a Lei nº 14.683, de 20 de setembro de 2023, que institui o selo Empresa Amiga da Amamentação será concedido pelo Poder Executivo às empresas que atenderem aos seguintes requisitos:

- i. cumprimento das disposições constantes do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e de instrumentos de negociação coletiva que estabeleçam os direitos da empregada lactante;
- ii. manutenção de local, de horários e de condições adequados para uso das mulheres lactantes para amamentação ou coleta de leite materno;
- iii. execução de campanha interna para conscientizar sobre a importância do aleitamento materno, estimular a doação aos bancos de leite humano e alertar sobre os malefícios do fumo e do consumo de álcool e de drogas ilícitas para o desenvolvimento fetal, e sobre os riscos da automedicação; e

- iv. iluminação ou decoração de seus espaços externos com a cor dourada no mês de agosto, para conscientizar a comunidade sobre a importância da amamentação, durante a campanha mundial de incentivo ao aleitamento materno.

O requisito previsto no inciso IV somente será exigido caso não haja vedação expressa em convenção de condomínio.

O selo Empresa Amiga da Amamentação poderá ser utilizado durante o período de sua concessão em embalagens, em anúncios publicitários e em peças de publicidade.

Será válido por 1 (um) ano e reavaliado periodicamente, observados os mesmos critérios.

Publicada no Diário Oficial da União em 21.09.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

**CLT – Alteração – Para considerar perigosas as atividades desempenhadas pelos agentes das autoridades de trânsito**

■ **O Presidente da República editou a Lei nº 14.684, de 20 de setembro de 2023, que acrescenta inciso ao art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar perigosas as atividades desempenhadas pelos agentes das autoridades de trânsito.**

Publicada no Diário Oficial da União em 21.09.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## 2. Relações Trabalhistas

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

**STF declara constitucionalidade da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados**

O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais para todos os empregados de uma categoria, ainda que não sejam sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição. A decisão foi tomada na sessão virtual encerrada em 11/9.

O novo entendimento, firmado no julgamento de embargos de declaração, altera a decisão de 2017 no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935). Na ocasião, o Plenário havia julgado inconstitucional a cobrança da contribuição a trabalhadores não filiados a sindicatos.

### **Contribuição assistencial x imposto sindical**

Em abril de 2023, ao analisar o pedido feito nos embargos, o relator, ministro Gilmar Mendes, aderiu aos fundamentos do voto do ministro Luís Roberto Barroso, especialmente em razão das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre a forma de custeio das atividades sindicais.

A mudança legislativa alterou, entre outros, o artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para extinguir a contribuição sindical obrigatória (ou “imposto sindical”). Nesse novo cenário, os ministros passaram a entender que é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, da chamada contribuição assistencial, imposta a todos os empregados da categoria, mesmo que não sindicalizados, desde que estes possam se opor a ela.

### **Financiamento**

Segundo o relator, o fim do imposto sindical afetou a principal fonte de custeio das instituições sindicais.

Como resultado, os sindicatos se viram esvaziados, e os trabalhadores, por consequência, perderam acesso a essa instância de deliberação e negociação coletiva.

Por isso, a possibilidade de criação da contribuição assistencial, destinada prioritariamente ao custeio de negociações coletivas, juntamente com a garantia do direito de oposição, assegura a existência do sistema sindicalista e a liberdade de associação.

### **Tese**

A tese de repercussão geral fixada no Tema 935 foi a seguinte: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.

**Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) nº 1018459.**

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

**TST valida exigência de submissão de atestados particulares a médico da empresa**

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu cláusula de convenção coletiva que exige, para justificar faltas, a submissão de atestados emitidos por profissionais ou estabelecimentos particulares ao serviço médico da empresa. Para o colegiado, a medida está de acordo com a lei e a jurisprudência do TST sobre a matéria.

### **Médicos particulares**

O pedido de anulação da cláusula foi feito pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) referente ao acordo coletivo de trabalho 2017/2018 firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado do Pará e a Sadesul Projetos e Construções Ltda.

De acordo com a cláusula, seriam admitidos, preferencialmente, atestados emitidos pelo SUS (rede pública). Em seguida, por médicos credenciados do plano de saúde fornecido pelas empresas ou de clínicas conveniadas com o sindicato. Os demais deveriam ser submetidos ao médico da empresa.

### Limitação

Para o MPT, a cláusula é limitadora por não aceitar atestados de médicos particulares. “A inaptidão ao trabalho, devidamente comprovada por atestado médico, não pode sofrer limitações”, sustentou.

### Inadmissível

Em março de 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) julgou procedente o pedido do MPT, ao entender que o acordo coletivo não poderia diferenciar atestados médicos conforme quem o emite nem criar restrição inexistente na lei para aceitação de atestados médicos.

Ainda na avaliação do TRT, com a manutenção da exigência, as empresas não estariam obrigadas a abonar faltas amparadas por atestado médico de profissional de saúde fora dos quadros da entidade profissional, “o que é inadmissível”.

### Jurisprudência

No recurso ao TST, o sindicato argumentou que a cláusula é legal e amparada em jurisprudência do TST. “A norma não diz que os demais atestados não serão admitidos, apenas prevê que, caso o trabalhador não respeite a ordem preferencial, a empresa irá, através de seu serviço médico próprio, verificar a validade do atestado”, argumentou.

### Exigência legítima

A relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi, explicou em seu voto que, de acordo com a jurisprudência da SDC, são válidas as cláusulas coletivas que impõem a necessidade de homologação de atestado por médico da empresa. Segundo ela, a exigência é legítima.

Peduzzi observou, ainda, que a Sadesul tem serviço médico próprio e, além de aceitar atestado dos seus profissionais, também admite a justificção de faltas por médicos credenciados do plano de saúde, condição que é, inclusive, mais benéfica ao trabalhador.

A decisão foi unânime.

**Processo RO-1070-78.2018.5.08.0000.**

**TST em 19.09.2023.**

### Acordo extrajudicial que excluía multa por atraso na rescisão é válido

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho homologou um acordo extrajudicial firmado entre uma recepcionista e a MM Franquia Ltda, de São Paulo, que afastava a multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias e previa o pagamento de apenas 20% da multa sobre o saldo do FGTS. Segundo o colegiado, não há incidência de multa em nenhuma hipótese de acordo extrajudicial homologado, valendo o que foi acordado pelas partes.

#### Pandemia

O contrato com a recepcionista foi rescindido em março de 2020 com base em motivo de força maior, em razão da pandemia da covid-19. O acordo previa o pagamento de R\$ 4 mil para a quitação em caráter irrevogável do contrato.

#### Cejusc

Contudo, o Centro Judiciário de Solução Consensual de Conflitos (Cejusc) Ruy Barbosa, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, rejeitou o pedido de homologação de transação. A decisão foi confirmada pelo TRT sob o fundamento de que o artigo 855-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), não permite que haja transação em torno da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º.

#### Prazo

A multa é aplicada quando a empresa não paga as verbas rescisórias no prazo de 10 dias após o desligamento sem justa causa. O valor da equivale ao salário-base do trabalhador.

#### Força maior

Também, segundo o TRT, redução da multa do FGTS não poderia ser negociada, já que a situação instalada com a covid-19 não seria causa legítima para o encerramento do contrato, pois a pandemia não caracterizaria força maior para fins trabalhistas, conforme a Medida Provisória 927/2020.

#### Acordo de vontades

Para o relator do recurso da empresa, ministro Breno Medeiros, o TRT não levou em conta o acordo de vontades ajustado pelas partes. Segundo ele, não há incidência de multa do artigo 477 em nenhuma hipótese de acordo extrajudicial homologado, pois a obrigação originária é substituída pelo acordo. Com isso, cessam todos os efeitos decorrentes da perda do prazo para o pagamento das verbas rescisórias.

#### Avaliação em conjunto

O ministro também avaliou que a transação extrajudicial deve ser avaliada em seu conjunto, o que impede a consideração isolada de uma circunstância (o enquadramento ou não da pandemia no conceito jurídico de



força maior). Segundo o relator, dentro da chamada jurisdição voluntária, é juridicamente irrelevante o enquadramento da causa de extinção do contrato de trabalho no conceito de “força maior”, sendo válido o pagamento do FGTS em proporção de 20%.

A decisão foi unânime.

Processo RR-1000555-63.2020.5.02.0019.

TST em 21.09.2023.

**Sem óculos de proteção, motorista que perdeu visão de um olho não será indenizado**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a improcedência dos pedidos de compensação por danos morais e materiais de um motorista, vítima de acidente de trabalho, em razão de sua culpa exclusiva.

O colegiado registrou que o empregado, embora devidamente treinado e na posse de equipamento de segurança, havia desobedecido às regras de segurança da empregadora ao retirar os óculos de proteção, o que acabou resultando na perda da visão do olho esquerdo.

#### **Acidente de trabalho**

Na ação, o empregado relatou que exercia tarefa de motorista de caminhão por estradas particulares em áreas rurais em que a empresa realizava extração de madeira. Durante

o reparo da esteira de uma máquina florestal, um colega de trabalho martelou um pino que lançou uma esfera metálica no seu olho esquerdo, ocasionando a perda da visão.

#### **Atividade de risco**

O motorista argumentou que sua atividade profissional em área de corte e extração de grandes toras de madeira por estradas particulares o colocava em uma situação de risco. Por essa razão, argumentou que, independentemente de culpa da empresa no acidente, ela teria o dever de compensar o dano sofrido.

#### **Confissão**

Ao analisar as provas, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a conclusão do juízo de primeira instância de que o acidente ocorrera por culpa exclusiva do motorista. Segundo o TRT, o próprio empregado havia admitido em depoimento que estava em posse dos equipamentos de segurança necessários no dia do acidente, inclusive os óculos de proteção. Também informou que fora devidamente treinado sobre a necessidade e a forma de sua utilização.

## Descumprimento das normas de segurança

Dessa maneira, a conclusão foi de que, ao retirar o equipamento e permanecer sem ele próximo à zona que sabia ser de risco, o motorista desobedeceu aos procedimentos de segurança da empresa, conforme treinamento recebido.

## Culpa exclusiva

Com base nessas premissas, o ministro Alexandre Ramos, relator do recurso do motorista ao TST, concordou que a conduta do empregado foi a causa do acidente de trabalho, sem que tenha sido configurada ação ou omissão da empregadora capaz de atrair a sua responsabilidade pelo dano sofrido. A conclusão do TRT apenas poderia ser modificada com o reexame dos fatos e das provas, o que é inviável em recurso ao TST.

A decisão foi unânime.

Processo Ag-ED-AIRR-11419-05.2021.5.03.0056.

TST em 25.09.2023.

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

### Confirmada justa causa de empregada que rasurou atestado médico para aumentar dias de afastamento

A Justiça do Trabalho confirmou a dispensa por justa causa de uma empregada de uma rede de lojas, por falsificação de atestado médico. A sentença é do juiz Luciano José de Oliveira, no período em que atuou na 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre.

Ficou constatado que a trabalhadora rasurou o atestado médico, para fazer constar nove dias de afastamento, quando, na verdade, era apenas um dia. Para o magistrado, a conduta da trabalhadora configura ato de improbidade, na forma do artigo 482, “a”, da CLT.

O julgador ressaltou que a justa causa para a dispensa deve ser cabalmente provada, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego, que norteia as relações de trabalho. Além disso, trata-se da maior pena que a empresa pode impor ao trabalhador, retirando-lhe, muitas vezes, o bem mais precioso que possui no âmbito do Direito do Trabalho, que é o emprego.

Na decisão, foi explicado ainda que, para a validade da justa causa, a falta cometida pelo empregado deve ser grave o bastante para quebrar a confiança entre as partes, imprescindível à relação de emprego, tornando-

a inviável. No entendimento do julgador, foi exatamente isso o que ocorreu, no caso. *“A reclamante foi dispensada, corretamente, por ter cometido falta grave, com base no art. 482, “a”, da CLT – ato de improbidade, em razão de apresentar atestado falso”,* destacou o juiz.

Pela análise do atestado médico, o julgador observou que, realmente, houve alteração do número de dias de afastamento, já que havia divergência entre o número registrado (09) e sua escrita por extenso (“hum dia”). Além disso, a adulteração foi confirmada por declaração emitida pela própria médica responsável pelo atestado médico.

Ao prestar depoimento, a empregada afirmou que o atestado *“era de nove dias”,* o que levou o magistrado a concluir que ela tinha conhecimento da falsificação, já que não houve dúvida de que o afastamento foi de apenas um dia.

#### **Requisitos da justa causa - Prova**

Os demais elementos necessários à validade da dispensa por justa causa também foram constatados no caso. Isso porque a falsificação do atestado médico foi a causa única da dispensa, ou seja, houve nexos de causalidade e ausência de dupla punição pelo mesmo ato.

Na visão do juiz, não era o caso de aplicação gradativa de punições mais brandas, considerando que a conduta

da empregada configura falta gravíssima, autorizando a imediata extinção do contrato de trabalho, porque houve a quebra da confiança necessária para a continuidade da prestação de serviços.

Outro aspecto abordado na decisão foi o relativo à imediatidade na aplicação da pena à trabalhadora. De acordo com o julgador, o tempo transcorrido entre a identificação da falta grave e a dispensa por justa causa foi razoável para apuração dos fatos, inexistindo perdão tácito. *“O atestado médico foi encaminhado virtualmente para a empresa em 31/1/2023, sendo o documento físico entregue no dia seguinte. A resposta do hospital confirmando a rasura do atestado somente foi enviada à ré no dia 16/2/2023, data em que a obreira foi comunicada da dispensa por justa causa”,* observou na sentença.

#### **Verbas rescisórias, estabilidade da gestante e danos morais - Improcedência**

A confirmação da justa causa levou à improcedência dos pedidos de pagamento das verbas rescisórias relativas à rescisão imotivada do contrato de trabalho. Pela mesma razão, foram julgados improcedentes os pedidos de pagamento da indenização substitutiva da estabilidade provisória prevista para gestante e de indenização por danos morais.

A prática de falta grave caracterizadora da justa causa descartou, logo de início, o direito à estabilidade de emprego pretendida. A prova de que a dispensa motivada foi corretamente aplicada e de que a empresa agiu no exercício de poder diretivo do empregador, sem exceder os limites do exercício regular de direito, por sua vez, levou à improcedência do pedido de indenização por danos morais.

O processo já foi arquivado definitivamente

**TRT 3ª Região em 05.09.2023.**

**Primeira Turma do TRT-13 não reconhece vínculo empregatício entre agente de negócio e empresa de soluções digitais**

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13ª Região) manteve decisão proferida pelo juízo da 6ª Vara do Trabalho de João Pessoa e não reconheceu o vínculo empregatício entre um agente de negócio (broker) e uma empresa de soluções digitais e treinamento que atuava na Paraíba. O relator do recurso ordinário (processo nº 0000361-84.2023.5.13.0014) foi o desembargador Eduardo Sergio de Almeida.

De acordo com os autos, o agente de negócio pediu o reconhecimento de vínculo empregatício junto à empresa, cuja atividade é tida como ilícita por se assemelhar ao esquema de pirâmide financeira.

Dessa forma, o pedido foi negado pelo juízo do Primeiro Grau. Insatisfeito, o agente opôs recurso ordinário para reformar a decisão, destacando, entre outros pontos, que a atividade desempenhada pela empresa era legal e que não cabia à Justiça do Trabalho julgar criminalmente.

O relator do recurso enfatizou que, como regra, o contrato de trabalho, cujo objeto é ilícito, é nulo, sem ressaltar direitos ao obreiro. “Ocorre que, em determinados casos, é necessário verificar a boa fé do empregado, acerca do conhecimento da ilicitude do objeto do contrato. No caso em exame, entretanto, em razão da função exercida pelo obreiro, ele estava ou deveria estar ciente da atividade ilícita, pois se trata de uma condição sine qua non para o exercício da sua função”, explicou.

Portanto, como o autor trabalhava na intermediação comercial, captação de clientes, fechamento de contratos e atendimento a clientes, a Primeira Turma entendeu que ele deveria saber que a atividade da empresa à qual prestava serviços era ilícita. “A mera alegação do desconhecimento da norma não afasta o dever, pelo autor, de observá-la. Isso posto, mantenho a sentença”, concluíram. Da decisão cabe recurso.

**TRT 13ª Região em 05.09.2023.**

### Justiça do Trabalho confirma justa causa de bancária que exerceu atividades empresariais durante afastamento por doença

A Justiça do Trabalho confirmou a dispensa por justa causa aplicada a uma bancária que exerceu atividades empresariais paralelas durante o período em que esteve afastada do serviço para gozo de auxílio-doença previdenciário. Ao julgar o caso, a juíza Fernanda Cristine Nunes Teixeira, no período em que atuou na 43ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte, reconheceu a falta grave, consubstanciada em ato de improbidade, nos termos do artigo 482 da CLT. Para a magistrada, ficou evidenciada a violação ao princípio da boa-fé inerente ao contrato de trabalho.

Na ação trabalhista, a bancária pedia a reversão da justa causa e o pagamento das parcelas relativas à dispensa sem justa causa. Entretanto, após analisar as provas, a juíza não deu razão a ela e rejeitou os pedidos.

Sindicância interna apresentada com a defesa revelou que a instituição bancária recebeu uma denúncia anônima de que a empregada estaria vendendo peças de *lingerie* e realizando eventos, como chás de *lingeries*. Foi apurado que o telefone e o e-mail indicados como pertencentes à loja eram os mesmos informados pela trabalhadora ao setor de RH.

A sindicância também encontrou diversas publicações nas redes sociais, nas quais a bancária aparecia atuando como dona da loja de *lingerie*. Uma ligação para o número de telefone registrado no site foi atendida pelo marido da bancária, que, na sequência, passou para ela. A mulher deu detalhes sobre as peças e disse que poderia entregá-las pessoalmente. Ela informou que costumava trabalhar da manhã até por volta das 20h.

A sindicância concluiu que a bancária incorreu em mau procedimento. Com a defesa, foi apresentada ainda uma “Ata Notarial de Constatação” emitida por cartório de notas, atestando fatos apurados na sindicância. E a própria bancária confirmou, em depoimento, como sendo seus os contatos de telefone e e-mails indicados pela loja, assim como perfis de redes sociais.

Para a julgadora, não há dúvidas de que, mesmo afastada em gozo de auxílio-doença previdenciário, a bancária desenvolvia, por sua conta própria, atividades empresariais, em total desvirtuamento da finalidade do benefício. Atestado médico anexado ao processo, inclusive, indicava que havia necessidade de repouso.

“Entendo, pois, satisfatoriamente demonstrado nos autos que a reclamante exerceu atividades empresariais enquanto afastada do serviço em gozo de auxílio-doença previdenciário, em total descompasso com sua condição perante a empregadora

e ao INSS”, constou da sentença. Segundo pontuou a julgadora, é esse ponto que indica a falta da bancária.

Foi explicado ainda que a quebra de confiança autoriza, por si só, a imediata extinção contratual, dispensando medidas pedagógicas prévias.

“Tendo em vista que a falta cometida pela reclamante compromete a essência do seu afastamento e, por conseguinte, o motivo ensejador da suspensão contratual, este último não lhe socorre”, arrematou a julgadora na sentença, acolhendo, ao final, a legitimidade da justa causa e julgando improcedentes os pedidos da bancária. Em grau de recurso, os julgadores da Quarta Turma do TRT-MG mantiveram a sentença nesse aspecto. Atualmente, o processo aguarda decisão de admissibilidade do recurso de revista.

**TRT 3ª Região em 13.09.2023.**

### **Beneficiário da justiça gratuita que falta a audiência sem justificativa deve pagar custas**

A 9ª Turma do Regional do Trabalho da 2ª Região confirmou sentença que condenou um trabalhador ao pagamento de custas judiciais após não ter comparecido à audiência de instrução.

Na ocasião, o juízo de primeiro grau decidiu pelo arquivamento do processo e deferiu ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, mas deu prazo de 15 dias para que a ausência fosse justificada, sob pena de ter que pagar as custas judiciais.

O homem incluiu, então, uma petição nos autos para informar que a falta decorreu de seu trabalho informal e que o atual chefe não havia permitido deixar o serviço para o comparecimento. No entanto, não juntou documentos para comprovar o alegado.

Segundo a juíza-relatora Alcina Maria Fonseca Beres, “a ausência injustificada do autor implica na sua condenação no pagamento das custas judiciais, ainda que economicamente hipossuficiente”.

A magistrada se baseou no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5766 pelo Supremo Tribunal Federal, que considerou constitucional o artigo 844, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Traba-

lho. O dispositivo, inserido pela reforma trabalhista, expressa que o reclamante é responsável pelas custas em caso de ausência injustificada, mesmo quando beneficiário da justiça gratuita.

**TRT 2ª Região em 14.09.2023.**

### Turma reconhece validade de jornada superior a 8 horas diárias em turnos de revezamento

Os julgadores da Segunda Turma do TRT-MG, por unanimidade, decidiram pela legalidade da jornada superior a 8 horas diárias, cumprida por um trabalhador em turnos ininterruptos de revezamento, conforme prevista em norma coletiva.

A decisão se baseou em regra que surgiu com a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e também em julgamento recente do STF no dia 2/6/2022, do qual resultou o item 1.046 de Repercussão Geral, no sentido da constitucionalidade de norma coletiva que limita ou afasta direitos trabalhistas, desde que não sejam absolutamente indisponíveis.

Com esse entendimento, expresso no voto da relatora, desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros, foi dado provimento ao recurso de uma mineradora, para modificar sentença oriunda da 1ª Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo e absolvê-la da condenação de pagar ao empregado as horas extras excedentes da 6ª diária e

da 36ª semanal, trabalhadas em turnos ininterruptos de revezamento, bem como os reflexos.

Segundo ressaltou a relatora, a reforma trabalhista alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, em especial pela inclusão de dispositivos que privilegiam o direito pactuado mediante negociação coletiva sobre a legislação. Nesse sentido, o artigo 611-A, inciso I, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, o qual reconhece a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a lei, quando se trata de jornada de trabalho, desde que respeitados os limites constitucionais.

Em seu voto, a desembargadora ainda registrou que a Constituição da República expressamente permite a flexibilização da limitação da jornada no regime denominado turnos ininterruptos de revezamento pela via da negociação coletiva (inciso XIV do artigo 7º), o que afasta a condenação da empresa ao pagamento de horas extras a partir da 6ª hora trabalhada.

#### Entenda o caso

O autor trabalhava na área de carregamento e, a partir de abril/2017, passou a cumprir jornada em turnos alternados, das 7h às 16h48min e de 16h20min às 0h20min, com uma hora de intervalo, assim permanecendo até o término do contrato de trabalho.

De acordo com a relatora, a jornada caracteriza o sistema de turnos ininterruptos de revezamento, por abranger os períodos diurno, vespertino e noturno, e estava devidamente prevista nos instrumentos coletivos.

Na decisão, foi citado o artigo 7º, XIV, da Constituição da República, que dispõe ser direito do trabalhador a jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Também houve referência à Orientação Jurisprudencial 360 da SDI-1 do TST, que prevê o direito à jornada especial ao trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

*“A submissão a tal regime de trabalho importa prejuízos de ordem biológica, psicológica e social, pois a alteração é nociva à saúde, bem como à convivência social e organização de vida pessoal e familiar”*, frisou a relatora.

### **Previsão em norma coletiva e ausência de trabalho aos sábados**

Entretanto, segundo pontuou a desembargadora, em alteração a posicionamento anteriormente adotado por ela, a previsão de trabalho por mais de 8 horas diárias em turnos de revezamento, como ocorreu no caso, não implica a invalidade do instrumento normativo, mesmo porque a norma coletiva teve o objetivo de compensar a ausência de trabalho aos sábados.

*“No caso dos autos, a empresa comprovou que a jornada foi pactuada regularmente pela via da negociação coletiva, sendo que os poucos minutos que extrapolavam o limite de oito horas de segunda a sexta-feira tinham por objetivo compensar a ausência de labor aos sábados”*, destacou a julgadora.

### **Permissão constitucional – Prevalência da norma coletiva – Entendimentos jurisprudenciais superados pela reforma trabalhista**

Ainda de acordo com a desembargadora, é preciso reconhecer que a Constituição da República permite o elástico da jornada daqueles que trabalham em turnos de revezamento sem a limitação de 8 horas diárias criada pela jurisprudência, especificamente na Súmula 423 do TST e na Súmula 38 do TRT-MG.



Além disso, esses entendimentos jurisprudenciais, segundo a relatora, estão superados por força do artigo 611-A, I, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, o qual prevê que as normas coletivas têm prevalência quando dispuserem sobre a jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais, como se deu no caso, tendo em vista que a Constituição da República não impõe o limite de 8 horas diárias para a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, quando autorizada em norma coletiva.

Para a desembargadora, não se pode dizer que a convalidação das normas coletivas deveria ser reconhecida somente a partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017. Isso porque a validação das normas coletivas que flexibilizam a matéria já era imposta pelo ordenamento jurídico em razão do disposto no artigo 611 da CLT, combinado com o artigo 7º, inciso XXVI e artigo 8º, inciso III, ambos da Constituição da República.

**Decisão do STF – Validade das normas coletivas que limitam direitos trabalhistas que não sejam absolutamente indisponíveis**

Somou-se a esses fundamentos a existência de recente julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal no dia 2/6/2022, do qual resultou o Tema 1.046 de Repercussão Geral, que fixou a seguinte tese jurídica:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

*"Considerando, portanto, que o autor se ativou em turno único de setembro de 2015 a 2/4/2017 e que o trabalho em turno ininterrupto de revezamento por mais de seis horas diárias, prestado a partir de 3/4/2017, encontra respaldo em norma coletiva, não se justifica o pagamento das horas extras além da 6ª diária e 36ª semana",* concluiu a relatora. O valor depositado em juízo foi devolvido à empresa. O processo já foi arquivado definitivamente.

PJe nº 0010943-87.2020.5.03.0092.

TRT 3ª Região em 18.09.2023.

### Trabalhadora que não pleiteou decretação de segredo de justiça em processo deverá indenizar empresa

Uma trabalhadora que ingressou com ação e não pediu que fosse decretado segredo de justiça foi condenada a pagar R\$ 6 mil por danos morais a uma instituição bancária, conforme sentença proferida na 8ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP. De acordo com a juíza Katiuscia Maria Paiva Machado, documentos anexados à petição inicial continham dados sobre remuneração de pessoas físicas e informações sigilosas sobre operações e dados estratégicos do banco, comprometendo o segredo empresarial.

A pretensão de indenização foi realizada pela firma em ação de reconvenção – quando a parte ré, ao apresentar a contestação, também faz pedidos. A magistrada pontuou que a mulher tinha dever de confidencialidade e de proteção de dados no exercício da função, conforme consta no contrato de trabalho.

Na decisão, foi ressaltado que “a pessoa jurídica, no que couber, goza da proteção aos direitos da personalidade (art. 52 do Código Civil) e, nos termos da Súmula 227 do STJ, pode, inclusive, sofrer dano moral”. Para a julgadora, “houve dano ao direito ao segredo empresarial da ré-reconvinte”. Com isso, considerou que “restaram preenchidos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil”.

Cabe recurso.

**TRT 2ª Região em 20.09.2023.**

### Justiça mantém justa causa de gerente que recebia pagamentos de clientes no próprio Pix

A gerente comercial dispensada por justa causa da clínica na qual trabalhava em Várzea Grande teve a penalidade mantida pela Justiça do Trabalho em Mato Grosso. Tanto a sentença quanto o recurso julgado no Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) concluíram que a trabalhadora cometeu falta grave. Ela indicava o pix pessoal para os clientes efetuarem o pagamento dos procedimentos.

Por unanimidade, a 1ª Turma do TRT acompanhou a relatora, desembargadora Eliney Veloso, na conclusão que, independentemente de a ex-gerente ter se apropriado indevidamente de valores, “fato é que adotou postura diversa da autorizada pela empresa, recebendo pagamentos em sua conta pessoal e não procedendo à baixa no sistema, o que gerou inúmeros transtornos à empregadora e rompeu com a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo empregatício.”

Ao procurar a justiça para pedir a reversão da justa causa, a ex-gerente disse ter sido surpreendida com a dispensa em razão de supostos desvios de pagamentos, destacando que tinha cargo de confiança e que por vezes recebia valores em sua conta

bancária porque a empresa não possuía chave PIX. Disse, no entanto, que dava destinação a esse dinheiro, conforme ordens da empregadora, pagando despesas com os funcionários, prestadores de serviços e até a escola do filho da empregadora, sendo improvável que a empresa não soubesse desse procedimento.

A empresa confirmou que a trabalhadora tinha elevado nível de confiança e que era responsável pelo gerenciamento da empresa. Mas que nunca foi permitido ou autorizado o recebimento de valores em conta pessoal da empregada.

As provas demonstraram ainda que a gerente não dava entrada no caixa dos Pix recebidos em sua conta e tampouco a baixa da dívida dos clientes no sistema. Com isso, os pacientes passavam a constar como inadimplentes e tiveram o nome enviado para o cartório de protestos. E posteriormente processaram a empresa por essa irregularidade.

Após ter o pedido de reversão negado em sentença da 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá, a ex-gerente recorreu ao TRT mato-grossense. Ao analisar o caso, a desembargadora Eliney Veloso lembrou que a justa causa representa a penalidade máxima aplicável ao trabalhador, pois permite o fim do vínculo de emprego sem o pagamento de verbas rescisórias, como a multa de 40% sobre o

FGTS e aviso prévio. “Por se tratar de medida extrema, é preciso provas robustas”, reiterou.

Entretanto, ficou comprovado que a ex-gerente recebeu diversos pagamentos em sua conta bancária e que autorizou outras duas funcionárias a fazerem o mesmo, sendo que não conseguiu provar que tinha autorização da empregadora para agir dessa forma. Também ficou demonstrado que a gerente recebeu valores sem dar baixa nos boletos e que a ordem da proprietária era que o pagamento de contas do estabelecimento deveria ser com o dinheiro do caixa. Duas testemunhas afirmaram que não era autorizado o recebimento de valores em conta pessoal e que o PIX da empresa era o CNPJ.

Com isso, a 1ª Turma julgou que a ex-gerente cometeu falta grave o suficiente para quebrar a confiança que se exige em um contrato de trabalho e manteve a justa causa aplicada pela empresa.

O processo transitou em julgado, sem possibilidade de modificação da decisão.

**TRT 23ª Região em 25.09.2023.**

### Supremo suspende efeitos de decisão que restabeleceu política do Walmart para dispensa de empregados

A ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu os efeitos de decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que obrigava o WMS Supermercados do Brasil Ltda. (Walmart, Grupo Advent e Carrefour) a aplicar, de forma imediata e irrestrita, a Política de Orientação de Melhoria (POM), em casos de demissão, sob o argumento de que se trata de cláusula incorporada aos contratos de trabalho. A suspensão, determinada na Petição (PET11670), prevalece até que o STF julgue o agravo da empresa contra decisão do TST que negou a subida de recurso extraordinário.

#### Recurso repetitivo

A Política de Orientação para Melhoria estabelecida pela rede Walmart previa diversas fases a serem observadas antes da dispensa. Em agosto de 2022, o TST julgou Incidente de Recurso Repetitivo (IRR) e fixou dez teses jurídicas sobre a POM, entre elas a de que a política se aplica a toda e qualquer dispensa e a todos os empregados. Os IRR são de observância obrigatória, e as teses firmadas devem ser aplicadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

#### Política interna

No STF, o grupo alega que a POM, extinta em 2014, era um protocolo a ser seguido por seus gestores para recuperação e aproveitamento de empregados que, apesar de resultados insatisfatórios nas atividades desenvolvidas, tivessem interesse e capacidade em permanecer trabalhando.

Segundo a empresa, trata-se de política interna de condução da gestão empresarial, e não de direito adquirido dos empregados.

#### Impacto

Na petição ao Supremo, o grupo informou que a determinação do TST poderá ter impacto em quase 12 mil ex-funcionários do WMS e em mais de 2.443 ações individuais, com reflexos financeiros que ultrapassam R\$ 1 bilhão.

#### Estabilidade

Ao conceder o efeito suspensivo, a ministra Cármen Lúcia considerou plausíveis as alegações de que a imposição judicial para adoção de determinada política empresarial por tempo indefinido poderia, em tese, criar nova espécie de estabilidade para os empregados e limitar o direito do empreendedor de organizar e gerir seu negócio, o que ofenderia os princípios da legalidade, da livre iniciativa e da liberdade econômica.

### Equilíbrio concorrencial

Para a relatora, o entendimento do TST pode também dissuadir outros grupos econômicos de adotar programa semelhante, pelo receio de que venha a se incorporar definitivamente ao patrimônio jurídico de seus empregados. A decisão, a seu ver, também parece impor limitações à gestão empresarial capaz de prejudicar o equilíbrio concorrencial, ao criar um custo adicional apenas em relação ao grupo econômico.

### TRT 6ª Região em 26.09.2023.

#### Uso do mesmo ponto comercial e ramo de atividade não caracterizam sucessão de empresas

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve sentença do juízo da Vara do Trabalho de Catalão (GO) ao negar provimento ao recurso ordinário de uma operadora de caixa. O relator, desembargador Mário Bottazzo, entendeu que a atuação no mesmo ponto comercial e no mesmo ramo de atividade não caracterizariam, por si sós, a sucessão de empresas.

A trabalhadora atuou entre novembro de 2020 e julho de 2021 em uma empresa de hortifrutigranjeiros.

Contudo, esse estabelecimento fechou, sendo o imóvel locado para outra empresa do mesmo ramo. Para a operadora, haveria solidariedade entre as empresas, uma vez que a primeira teria sido adquirida pela se-

gunda empresa. Ela explicou que teria ocorrido a sucessão de trabalhadores, de acordo com a CLT.

O segundo comércio, em sua defesa, alegou que a única semelhança entre as duas empresas seria o ponto que não foi adquirido e, sim, alugado após sua desocupação. Apresentou documentos e elencou datas.

O relator observou ser incontroverso que a segunda empresa se encontra estabelecida no mesmo local em que funcionava a primeira, assim como desenvolve a mesma atividade econômica. Bottazzo disse que o segundo comércio negou expressamente a existência da sucessão entre as empresas, apresentando documentos de sua constituição, a data da locação do imóvel e os cadastros de CNPJ, demonstrando um lapso temporal entre o fim da primeira empresa e a locação do imóvel pela segunda.

Após analisar os documentos, o desembargador considerou haver um intervalo de pouco mais de dois meses entre o fim do contrato de trabalho da operadora, julho de 2021, e o início do contrato de locação do imóvel. “A atuação no mesmo ponto comercial e no mesmo ramo de atividade, contudo, não caracterizam, por si sós, a sucessão de empresas”, ponderou.

Bottazzo explicou que uma situação é o uso de instalações destinadas a determinado fim, como um posto de gasolina. “O que implica por via de regra a transferência (sem importar o título) das máquinas, dos móveis e dos equipamentos, além da recepção da clientela, o que caracteriza a sucessão, principalmente se não houver solução de continuidade”, considerou ao esclarecer a diferença com o uso de instalações indiferenciadas, como o caso do hortifruti, sem que se cogite de transferência de máquinas, móveis e equipamentos e de recepção de clientela.

O desembargador citou a jurisprudência do TST no sentido de dispensa do requisito da inexistência de solução de continuidade da prestação laboral na caracterização da “sucessão de empresas”. Ao final, o relator negou provimento ao recurso por falta de provas da sucessão de empresas.

**Processo nº 0010675-92.2022.5.18.0141.**

**TRT 18ª Região em 27.09.2023.**