

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 29, de 26.03.2024.

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

ceita Federal, porém, sujeito a penalidades e riscos de perda de prazos processuais.

A novidade foi anunciada pelo presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Luís Roberto Barroso, na abertura do Ano Judiciário do CNJ.

Na cerimônia, o ministro destacou a importância de que todos os tribunais estejam integrados ao sistema e reforçou o compromisso da Justiça brasileira de zelar pela eficiência e eficácia na prestação de serviços.

“Vamos expandir e consolidar o domicílio judicial eletrônico de modo que todas as comunicações às partes vão ser feitas por meio desse portal.

Todas as pessoas jurídicas do país ao se registrarem vão ter que comunicar qual é o endereço eletrônico em que vão receber as citações e intimações. Isso vai simplificar imensamente o funcionamento da Justiça”, afirmou o ministro, informando que o passo seguinte será estender o serviço às pessoas físicas.

1. Legislação

Empresas têm até 30 de maio para se cadastrarem no Domicílio Judicial Eletrônico

■ **As grandes e médias empresas de todo o país terão, a partir de 1º de março, 90 dias para se cadastrarem voluntariamente no Domicílio Judicial Eletrônico, ferramenta do Programa Justiça 4.0 que centraliza as comunicações de processos de todos os tribunais brasileiros numa única plataforma digital. Após 30 de maio, o cadastro será feito de forma compulsória, a partir de dados da Re-**

Atenção aos prazos e multa

A citação por meio eletrônico foi instituída no artigo 246 do Código de Processo Civil. Em 2022, a Resolução CNJ n.455 regulamentou a lei e determinou que as comunicações processuais fossem realizadas exclusivamente pelo Domicílio. O cadastro passou a ser obrigatório para União, Estados, Distrito Federal, Municípios, entidades da administração indireta e empresas públicas e privadas.

A ferramenta também trouxe mudanças nos prazos para leitura e ciência das informações expedidas: três dias úteis após o envio de citações pelos tribunais e 10 dias corridos para intimações. Além de atraso em processos, o desconhecimento das regras pode trazer prejuízos financeiros.

Quem deixar de confirmar o recebimento de citação encaminhada ao Domicílio no prazo legal e não justificar a ausência estará sujeito a multa de até 5% do valor da causa por ato atentatório à dignidade da Justiça.

Celeridade, eficiência e economia

O Domicílio Judicial Eletrônico é uma solução 100% digital e gratuita que busca facilitar e agilizar as consultas para quem recebe e acompanha citações, intimações e demais comunicações de processo enviadas pelos tribunais brasileiros.

Além de garantir maior rapidez aos processos judiciais, a digitalização e a centralização das informações permitem economia de recursos humanos e financeiros utilizados na prestação de serviços pelo Poder Judiciário. Com a implementação do sistema, os tribunais podem reduzir em 90% os custos de envio das comunicações antes expedidas pelos Correios ou por meio de visita de oficiais de justiça.

“Desde que o Domicílio Judicial Eletrônico iniciou seu funcionamento, há 1 ano, registramos 1,3 milhão de comunicações circulando via sistema. E mais de 95% dessas informações processuais tramitam na esfera da Justiça Estadual. Temos a certeza de que a solução está pronta para seu maior desafio: ser utilizada por milhões de empresas em todo o país”, afirma Adriano da Silva Araújo, juiz auxiliar da Presidência do CNJ e mentor do projeto.

Araújo destacou, ainda, o impacto positivo da ferramenta para os usuários no que se refere à praticidade, rapidez e otimização de tempo e recursos. “Antes existia um trabalho fragmentado de consulta, que poderia incluir pesquisas em um ou vários dos mais de 90 tribunais brasileiros. No lugar do acesso a diversos sites do poder judiciário, agora temos, num

único endereço, todas as informações disponíveis, a um clique de distância”, completa.

Cronogramas de cadastro de usuários

A liberação do Domicílio ocorre em fases, de acordo com o público-alvo.

A primeira etapa aconteceu em 2023 e foi direcionada a bancos e instituições financeiras, com apoio da Federação Brasileira de Bancos (Febraban). No total, mais de 9 mil empresas do setor se cadastraram. A fase atual mira o cadastro de empresas privadas de todo o país, com um público estimado em 20 milhões de empresas ativas, de acordo com dados do Painel de Registro de Empresas, do governo federal.

A próxima etapa está prevista para julho deste ano e irá expandir o uso da funcionalidade para todas as instituições e empresas públicas. Vale lembrar que o cadastro não é obrigatório para pequenas e microempresas que possuem endereço eletrônico no sistema integrado da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (Redesim) e para pessoas físicas, embora o CNJ recomende que todos o façam.

TRT 1ª Região em 23.02.2024.

PJeOffice será único assinador de documentos no PJe da Justiça do Trabalho

■O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) informou, por meio de ofício enviado aos TRTs, que o software PJeOffice passou a ser adotado como solução única para assinatura eletrônica de documentos no sistema PJe da Justiça do Trabalho. O PJeOffice é um assinador disponibilizado pelo CNJ e está disponível tanto para usuários internos quanto para usuários externos da Justiça do Trabalho. O assinador deve ser habilitado e mantido em sua versão atual (1.0.28) no sistema PJe, bem como em seus módulos e satélites.

De acordo com o CSJT, o assinador Shodô, aplicativo ainda utilizado no PJe para assinar petições e documentos, será gradualmente descontinuado em decorrência de sua substituição pelo PJeOffice.

TRT 18ª Região em 28.02.2024.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRÁSÍLIA
(61) 3247-3501

Prorrogado para 8 de março o prazo para que empresas com 100 ou mais funcionários realizem o preenchimento do Relatório Salarial

■ **O Ministério do Trabalho e Emprego prorrogou para 8 de março o prazo para que as empresas com 100 ou mais funcionários realizem o preenchimento ou retificação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Primeiro Semestre de 2024, devido a instabilidades no sistema.** A iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres atende ao que determina o Decreto nº 11.795/2023, publicado em novembro do ano passado para regulamentar a Lei nº 14.611, de 2023, assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em julho de 2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O preenchimento pelas empresas deve ser feito por meio do Portal Emprego Brasil. As informações serão utilizadas para a verificação da existência de diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam o mesmo cargo. Os relatórios semestrais de transparência salarial utilizarão os dados de salários e ocupações de mulheres e homens já informados pelas empresas pelo eSocial, e as empresas estão sendo solicitadas a prestar algumas informações adicionais sobre critérios de remuneração e ações que apoiem a contratação e a promoção de mulheres

nas empresas. Todas essas informações serão consolidadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e disponibilizadas para disseminação, tal como determina a legislação, em março de 2024. No canal do MTE no you tube um vídeo detalha o preenchimento do formulário, que pode ser acessado pelo link <https://youtu.be/0Or5kWPvMyY>

Caso a empresa não cumpra com a publicação do relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, como determina a Lei nº 14.611/2023, será aplicada uma multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários, limitado a 100 salários mínimos, além de multas em casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, quando for o caso.

Nos casos em que for verificada a desigualdade salarial, as empresas com 100 ou mais empregados deverão elaborar e implementar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Estas empresas serão notificadas por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho para elaborarem o Plano de Ação no prazo de 90 dias, com a participação de entidade de classe.

Garantia de Direitos - Medidas para a promoção da garantia da igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens também deverão estar previstas no Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, como a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores(as), lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho; fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Segurança dos dados - Os dados dos relatórios serão anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018.. Em março de 2024 as empresas poderão acessar a plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho- PDET, do Ministério do Trabalho, para extrair, por CNPJ, o seu Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

As empresas devem publicar em seus sites eletrônicos, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para os seus empregados, colaboradores e público em geral, no mês de

março/2024, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios que foi disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Canal de atendimento para dúvidas - A empresa interessada em mais informações sobre o assunto pode encaminhar suas perguntas para o e-mail: igualdadesalarial@trabalho.gov.br.

- Apresentação sobre o Relatório de Igualdade Salarial [aqui](#).

- Perguntas e Respostas sobre o processo de preenchimento e divulgação dos dados referentes ao Relatório de Transparência de Igualdade Salarial [aqui](#).

- Passo a passo sobre o cadastro e preenchimento do Formulário [aqui](#).

MTE em 29.02.2024.

2. Relações Trabalhistas

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

Recurso sobre "uberização" é um dos destaques do Supremo

Está em análise um recurso da Uber contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber, empresa que criou e administra a plataforma digital.

Nesta primeira fase, o STF irá decidir se a matéria tem repercussão geral, ou seja, se ultrapassa os interesses das partes envolvidas no processo.

Caso positivo, o Tribunal julgará o mérito, ocasião em que decidirá se existe ou não o vínculo empregatício, e a tese firmada será aplicada a todos os processos semelhantes.

STF em 24.02.2024.

Destacamos nesta edição as principais decisões do Superior Tribunal de Justiça (STJ)

STJ vai definir natureza jurídica dos planos de opção de compra de ações por executivos

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), Primeira Seção, decidiu afetar os Recursos Especiais 2.069.644 e 2.074.564, de relatoria do ministro Sérgio Kukina, para julgamento sob o rito dos repetitivos.

A questão submetida a julgamento, cadastrada como Tema 1.226 na base de dados do STJ, é definir a "natureza jurídica dos planos de opção de compra de ações de companhias por executivos (*stock option plan*), se atrelada ao contrato de trabalho (remuneração) ou se estritamente comercial, para determinar a alíquota aplicável do Imposto de Renda, bem assim o momento de incidência do tributo".

O colegiado determinou a suspensão dos processos que versem sobre a mesma questão jurídica e estejam em tramitação a partir da segunda instância em todo o território nacional.

O ministro Sérgio Kukina destacou que o caráter repetitivo da matéria foi evidenciado pela Comissão Gestora de Precedentes e de Ações Coletivas do tribunal, segundo a qual o

sistema interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional registra mais de 500 processos com a mesma controvérsia tramitando nas seções judiciárias federais.

"Verificou-se, ainda, a existência de julgados divergentes oriundos dos Tribunais Regionais Federais da 1ª e da 2ª Regiões, o que sinaliza a necessidade desta corte superior exercer seu múnus de dissipar a divergência interpretativa da norma federal", declarou.

Recursos repetitivos geram economia de tempo e segurança jurídica

O Código de Processo Civil regula, nos artigos 1.036 e seguintes, o julgamento por amostragem, mediante a seleção de recursos especiais que tenham controvérsias idênticas. Ao afetar um processo, ou seja, encaminhá-lo para julgamento sob o rito dos repetitivos, os ministros facilitam a solução de demandas que se repetem nos tribunais brasileiros.

A possibilidade de aplicar o mesmo entendimento jurídico a diversos processos gera economia de tempo e segurança jurídica. No *site* do STJ, é possível acessar todos os temas afetados, bem como conhecer a abrangência das decisões de sobrestamento e as teses jurídicas firmadas nos julgamentos, entre outras informações.

REsp. nº 2.069.644.

STJ em 08.02.2024.

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

TST remete ao STF recurso sobre turnos ininterruptos de revezamento

O vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, determinou a remessa ao Supremo Tribunal Federal (STF) de um recurso em que se discute a condenação ao pagamento de horas extras quando, não obstante haja a previsão em norma coletiva de jornada acima de seis horas, há a prestação habitual de horas extraordinárias em que ultrapassado o referido limite, inclusive aos sábados.

O recurso extraordinário foi admitido como representativo da controvérsia, ou seja, a questão jurídica discutida é idêntica e repetitiva, e o caso pode servir como paradigma para a definição de uma tese de repercussão geral, a ser aplicada por todas as instâncias.

Fiat

O processo selecionado envolve a FCA Fiat Chrysler Automóveis Brasil Ltda. e um operador de processo da fábrica de Betim (MG). Na reclamação trabalhista, ele disse ter trabalhado em turnos ininterruptos de revezamento, com jornadas de 6h às 15h48min e das 15h48 à 1h09, de segunda a sexta-feira. Mas também fa-

zia horas extras habitualmente e trabalhava aos sábados, extrapolando as 44 horas semanais.

Descumprimento de norma coletiva

Com o deferimento do pedido de horas extras pelas instâncias anteriores, a FCA recorreu ao TST, mas seu recurso foi rejeitado pela Primeira Turma. Para o colegiado, o caso não dizia respeito à invalidação da norma coletiva, mas ao seu descumprimento e tal circunstância afastaria a tese fixada pelo STF sobre a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Trata-se, segundo a Primeira Turma, de interpretação da própria norma, o que não pode ser entendido como não validação da norma coletiva, mas sim em sua descaracterização pelo trabalho habitual com prestação de horas extras aos sábados, o que afastaria a incidência do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal.

Recurso extraordinário

Contra essa decisão, a empresa, então, apresentou recurso extraordinário, visando levar a discussão ao STF.

O recurso extraordinário tem natureza excepcional, e seu objetivo não é revisar a justiça das decisões judiciais, mas garantir a observância da Constituição e fixar sua interpretação final. É o último recurso possível em um processo trabalhista, em que a palavra final cabe ao STF.

No processo do trabalho, o recurso extraordinário é sempre interposto perante o TST, e cabe à Vice-Presidência examinar se ele atende aos pressupostos de admissão, ou seja, se pode ser enviado ao STF.

Negociado x legislado

No recurso extraordinário, a FCA sustentou que, ao contrário do entendimento da Primeira Turma, a matéria se enquadra na tese de repercussão geral do STF, pois envolve a discussão sobre o negociado coletivamente em relação ao legislado. Para a empresa, em se tratando de jornada estipulada em negociação pelo próprio sindicato da categoria, não há prejuízo aos trabalhadores.

Invalidade x descumprimento

Ao analisar a admissibilidade do recurso, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga observou que a jurisprudência do STF já vem se manifestando no sentido de que o assunto em discussão não contraria o Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral, uma vez que não se trata de invalidade de

norma coletiva, mas de sua descaracterização quando não cumprido o que foi objeto da cláusula coletiva.

De outro lado, o STF já se manifestou no sentido de que a questão esbarra na Súmula 279 daquela Corte, segundo a qual não cabe recurso extraordinário para simples reexame de prova, e na Súmula 454, que afasta o exame de recursos extraordinários voltados para a simples interpretação de cláusulas contratuais.

O ministro ressaltou que a Vice-Presidência, no exame da admissibilidade dos recursos extraordinários que tratam da questão, tem seguido essa jurisprudência. Contudo, o STF tem determinado o retorno de vários processos, enquadrando a discussão no Tema 1.046.

Multiplicidade de recursos

Outro aspecto observado pelo vice-presidente é que, somente em 2023, foram analisados mais de 400 recursos extraordinários que tratam da matéria. O STF, por sua vez, em ofício enviado em novembro do ano passado ao TST, reiterou pedido para que, no caso de multiplicidade de recursos extraordinários com fundamento na mesma questão de direito, sejam admitidos dois recursos como representativos de controvérsia, mesmo que reflitam discussões fáticas e/ou infraconstitucionais.

Processo: AIRR-12111-64.2016.5.03.0028.

TST em 01.02.2024.

Volta ao trabalho um ano após fim de invalidez é considerada abandono de emprego

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que validou a dispensa por justa causa aplicada pela Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa) a um industrial por abandono de emprego. O motivo é que ele só retornou ao trabalho mais de um ano após o cancelamento de sua aposentadoria por invalidez e, nesse período, não procurou retornar ao serviço nem justificou a ausência.

Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por incapacidade permanente, ou por invalidez, é concedida pela Previdência Social quando o segurado estiver permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa e não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com o parecer da perícia médica realizada no INSS. O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade, e o segurado pode ser reavaliado a cada dois anos.

Surto psicótico

O trabalhador, contratado na década de 1990, foi aposentado por invalidez em razão de seu histórico de surto psicótico com características esqui-

zofrênicas, que culminou na aposentadoria, em 2001, quando apresentava atividade alucinógeno-delirante.

Justa causa

Em abril de 2018, a perícia médica revisional do INSS constatou que não havia mais a invalidez e encerrou a aposentadoria. Contudo, ele só retornou para trabalhar na Copasa em junho de 2019, quando foi comunicado da dispensa por justa causa por abandono de emprego (artigo 482, alínea “i”, da CLT).

No mesmo ano, apresentou reclamação trabalhista buscando a reintegração ao emprego, com a alegação de que não fora chamado a retornar ao serviço depois de cessada a aposentadoria.

Ciência

O juízo da 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) negou o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reformou a decisão para determinar a reintegração. Segundo o TRT, o representante da Copasa disse que a empresa só teve ciência do fim do benefício por meio de familiares do trabalhador, em junho de 2019, e, em seguida, enviou o comunicado da justa causa. Para o TRT, o procedimento adotado não atendeu à formalidade de convocação do traba-

lhador para retorno ao serviço, necessário para comprovar a intenção de abandonar o emprego.

Abandono presumido

O relator do recurso de revista da Copasa, ministro Alexandre Ramos, destacou o fundamento da decisão de primeiro grau de que não há determinação legal para que a empresa convoque o profissional ao trabalho após o fim da aposentadoria por invalidez.

“O retorno é de inteira responsabilidade do empregado”, afirmou.

“Ele tinha consciência de que o benefício tinha se encerrado há mais de um ano, mas não tomou nenhuma providência para retornar ao serviço”.

O ministro ainda explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o abandono de emprego é presumido se o trabalhador não retornar ao serviço em até 30 dias após o término do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer (Súmula 32 do TST).

A decisão foi unânime.

Processo: RR-10995-60.2019.5.03.0111.

TST em 23.02.2024.

Federação pode assinar acordo coletivo quando sindicato se recusa a liderar negociação

Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de um acordo coletivo de trabalho celebrado entre uma federação de trabalhadores e uma empresa, em razão da recusa do sindicato em participar da negociação coletiva. O colegiado ressaltou que, nesse caso, a jurisprudência do Tribunal reconhece a competência das federações para formalizarem acordos.

Ação anulatória

O Sindicato dos Trabalhadores de Radiodifusão e Televisão do Distrito Federal (Sinrad-DF) ajuizou uma ação para anular o acordo coletivo de trabalho firmado entre a Federação Interestadual dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão (Fitert) e a pequena empresa JME Serviços Integrados e Equipamentos. A alegação era de que a Fitert, por ser entidade sindical de segundo grau, não teria legitimidade para representar os trabalhadores da sua base territorial nem para assinar acordo coletivo de trabalho.

Terceirizados

Segundo sua alegação, há vários anos o Sinrad-DF e o sindicato patronal (Sindicato das Empresas de As-

seio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal – Seac/DF) têm convenção coletiva em vigor, tendo em vista que cerca de 60% da categoria dos radialistas no Distrito Federal prestam serviços como terceirizados.

Atividade preponderante

A JME, em sua defesa, sustentou que sua atividade preponderante é a de rádio e, por isso, não é vinculada ao Seac/DF, mas ao Sindicato das Empresas de Televisões e Rádios e Revistas e Jornais (Sinterj/DF). Contudo, o Sinterj e o Sinrad não faziam acordo desde 2018 e, em 2021, o Sinrad não atendeu a diversas solicitações para negociar, alegando que deveria ser aplicada a convenção coletiva firmada com o Seac.

Interesses políticos

O Tribunal Regional da 10ª Região (DF/TO) julgou improcedente a ação anulatória. O colegiado considerou demonstrado, entre outros fatos, que o Sinrad-DF se negou a negociar diretamente com a JME, com receio de que a decisão adotada pela assembleia prejudicasse os pisos salariais já conquistados em outras convenções coletivas com categorias econômicas diferenciadas. Para o TRT, essa recusa foi fundada em interesses políticos que não justificam a

omissão em atender os interesses dos empregados da JME.

Inércia

A relatora do recurso ordinário do sindicato, ministra Maria Cristina Peduzzi, afastou a alegação de que sua recusa em celebrar acordo coletivo visava garantir benefícios da convenção, porque, de acordo com a lei, o acordo prevalece sobre a convenção coletiva de trabalho. Para a ministra, em razão da evidente inércia do sindicato diante das solicitações de negociação, a legitimidade subsidiária da federação torna válido o acordo coletivo de trabalho celebrado com a empresa. Dessa maneira, foi mantida a improcedência da ação anulatória, e o Sinrad-DF foi condenado ao pagamento de custas processuais e dos honorários advocatícios.

A decisão foi unânime.

Processo: ROT-58-33.2022.5.10.0000.

TST em 26.02.2024.

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

Trabalhadora que escondeu da empresa gravidez não consegue indenização por estabilidade

Uma ex-empregada da Teleperformance CRM S.A, que não comunicou gravidez ao empregador quando da sua demissão, não conseguiu indenização em substituição da estabilidade de cinco meses que é garantido por lei às gestantes após o parto.

A decisão é da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

No caso, além de não comunicar, ela esperou passar quase um ano, inviabilizando seu retorno ao emprego, para ajuizar a ação trabalhista.

No processo, ela afirma que foi admitida pela reclamada em julho de 2019 na função de consultora de atendimento. Alega ainda que em agosto de 2022, dois dias após ser comunicada da dispensa sem justa causa, descobriu que estava com cinco semanas de gravidez.

Por isso, de acordo com ela, teria direito legal à estabilidade, pois estava grávida durante o contrato de trabalho, e que ajuizou a ação trabalhista dentro do prazo previsto de dois anos.

Alega, por fim, que agiu de boa-fé, e culpou a sua antiga advogada pela demora no ajuizamento da reclamação trabalhista.

No entanto, para o juiz convocado Décio Teixeira de Carvalho Junior, relator do processo no TRT-RN, o instituto da estabilidade à gestante tem motivação da proteção à maternidade e ao bebê, não sendo criado apenas para beneficiar a mãe.

Para ele, a conduta da empregada, por lealdade e razoabilidade que devem ser observadas nos contratos de trabalho, “deve ser gerida no sentido de levar ao conhecimento do empregador o seu estado para que possa ser reintegrada (ao emprego), em observância a legislação incidente na hipótese”.

Assim, não se pode admitir a utilização do instituto estabilidade para ter vantagens indevidamente, “desvirtuando o intuito da norma e preceitos constitucionais, o que efetivamente ocorre quando a empregada omite, perenemente e intencionalmente, sua situação, como no caso”.

Ele destacou, ainda, que a ex-empregada teve seu contrato de trabalho rescindido em 06.07.2022 e que, em 08.07.2022, ou seja, apenas dois dias após, e antes da homologação da rescisão pelo sindicato, ficou sabendo que estava gestante.

Ressaltou ainda que ela ajuizou a reclamação trabalhista somente em 20/06/2023, quase um ano após a gravidez. Portanto, ela deixou passar praticamente todo o período estável para, somente assim, pleitear em juízo a indenização do período, inviabilizando sua reintegração.

“Em outras palavras, tem-se que a intenção da recorrente (ex-empregada), na verdade, foi de obter, exclusivamente, a indenização pecuniária, sem a devida contraprestação do trabalho”, frisou ele.

Isso, para o juiz, desvirtua “a finalidade da norma, de forma que não é lícito e nem razoável atribuir à empregadora a responsabilidade indenizatória quando a empregada grávida dispensada se distancia das regras básicas da boa-fé, agindo com evidente abuso do direito”.

A decisão da Primeira Turma do TRT-RN foi por maioria e manteve o julgamento inicial da 10ª Vara do Trabalho de Natal.

TRT 21ª Região em 08.02.2024.

Negadas diferenças salariais a empregado que não foi promovido em PCS pela modalidade que ficava a critério da empresa

Não é ilegal condicionar a promoção do empregado em Plano de Cargos e Salários (PCS) à existência de vaga, quando a ascensão na carreira é uma discricionariedade do empregador.

Essa é, em síntese, a decisão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) em ação na qual o empregado de uma companhia de energia elétrica buscou o reenquadramento e diferenças salariais por causa de uma promoção não realizada. A decisão unânime confirmou, no aspecto, a sentença do juiz Tiago dos Santos Pinto da Motta, da 2ª Vara do Trabalho de Rio Grande.

No caso, o PCS da empresa previa as promoções por antiguidade, merecimento e por desenvolvimento pessoal. Em 2016, mesmo tendo preenchido os requisitos estabelecidos para a promoção por desenvolvimento pessoal (pontuação, tempo mínimo de permanência no nível e conceito em avaliações de desempenho), o empregado não foi promovido.

Conforme previsto no Plano, no entanto, a concessão da promoção por desenvolvimento pessoal dependia da previsão de vagas pela diretoria da empresa, além da distribuição das

mesmas entre os níveis pleno e sênior. Naquele ano e nos seguintes não houve vaga compatível com a função ocupada pelo requerente. Houve, inclusive, a redução no número de vagas, como resultado do desligamento de empregados.

No primeiro grau, o juiz Tiago ressaltou que não há direito subjetivo do empregado ao reenquadramento, e sim um ato que está a critério da empresa. “A diminuição de vagas de cada nível/setor não caracteriza alteração contratual lesiva (CLT, art. 468), porquanto decorre do poder discricionário da reclamada, a qual, ademais, goza do poder de direção e organização da atividade explorada”, declarou o magistrado.

As partes recorreram ao Tribunal em relação a diferentes itens da sentença. Os desembargadores ratificaram o entendimento de que são devidos o reenquadramento e a percepção de diferenças salariais e reflexos pretendidos.

Para a relatora do acórdão, desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse, a previsão contida no regulamento é condição que depende da vontade do empregador e não afronta o disposto no artigo 468 da CLT ou viola o artigo 122 do Código Civil.

“Ao regulamentar a concessão de promoções além daquelas previstas legalmente para quem tem Plano de Cargos e Salários (merecimento e antiguidade), a Companhia pode estabelecer critérios para as vantagens concedidas por sua própria vontade, inclusive requisitos e exigências para a aquisição do direito previsto”, disse a magistrada.

Participaram do julgamento o desembargador George Achutti e a juíza convocada Anita Job Lübbe. A empresa apresentou recurso ao TST em relação a outros itens do processo.

TRT 4ª Região em 16.02.2024.

5ª Turma: tempo de deslocamento para trabalhar não muda cálculo de intervalo entre jornadas

O tempo gasto no transporte concedido pelo empregador não interfere no cálculo do intervalo obrigatório entre o fim de uma jornada e o início de outra, o chamado intervalo interjornada. O entendimento é da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), em ação na qual um trabalhador alegou que parte das horas de deslocamento de casa ao trabalho (e vice-versa) violaram seu direito ao descanso mínimo legal e, por isso, deveriam ser remuneradas.

O caso teve início em 2017, quando um trabalhador da indústria alimentícia, residente na Aldeia Indígena Votouro, situada em Benjamin Constant do Sul (RS), foi à Justiça do Trabalho contra o empregador, localizado em Concórdia, oeste de Santa Catarina. O cerne da disputa residia nas duas horas e meia necessárias para o trajeto de ida e a mesma duração para o retorno do trabalho, totalizando cinco horas diárias.

O homem argumentou que iniciava o expediente às 4h18, finalizando às 14h. Entretanto, ao considerar que chegava ao lar às 16h30 e precisava embarcar novamente no transporte fornecido pela empresa às 1h48, afirmou que o intervalo para descanso, na prática, não atingia o mínimo legal de 11 horas (Art. 66 da CLT), restando-lhe apenas cerca de nove horas e alguns minutos para repouso e atividades pessoais.

Convicto de que seus direitos de descanso estavam sendo comprometidos, o trabalhador pediu que a diferença em relação ao mínimo legal (cerca de duas horas) fosse considerada como tempo extra, com aplicação dos adicionais de 50% e 100% em relação à hora normal.

Decisão confirmada

O pedido do trabalhador foi negado na primeira instância pelo juiz Adilton José Detoni, da Vara do Trabalho de Concórdia. Insatisfeito, ele apelou para o TRT-SC, onde o caso foi encaminhado para a relatoria da desembargadora Maria de Lourdes Leiria, na 5ª Turma.

A relatora manteve a decisão do juízo de origem. Ela destacou no acórdão que, embora o trajeto fosse longo, não houve desrespeito ao intervalo interjornadas estipulado pela legislação trabalhista, já que as horas de deslocamento não se somam mais à jornada de trabalho para esse efeito.

Lourdes Leiria concluiu a decisão afirmando que, quando dentro da condução fornecida pelo empregador, o trabalhador não estaria em atividade, “mas, de certo modo, em repouso”, o que não comprometeria a contagem do período de descanso.

Processo: 0002040-77.2017.5.12.0008.

TRT 12ª em 20.02.2024.