

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 33, de 26.08.2024.

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

Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão – Regras aplicáveis

■O Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania editaram a Portaria Interministerial nº 15, de 26 de julho de 2024, que estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observada a dignidade do trabalhador, a função social da empresa e a transparência, princípios previstos na ordem constitucional, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis.

Publicada no Diário Oficial da União em 29.07.2024, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

1. Legislação

Profissão de técnico em nutrição e dietética - Disposições

■O Presidente da República editou a Lei 14.924, de 12 de julho de 2024, que dispõe sobre a profissão de técnico em nutrição e dietética.

Por fim, altera a Lei nº 6.583, de 20 de outubro de 1978, que cria os Conselhos Federal e Regionais de Nutricionistas e regula o seu funcionamento.

Publicada no Diário Oficial da União em 15.07.2024, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Retificada em 16.07.2024, [clique aqui](#)

Trabalho aos domingos e feriados – Alteração – Vigência em 1º de janeiro de 2025

■O Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Portaria nº 1.259, de 26 de julho de 2024, que prorroga o início da vigência da Portaria MTE nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, que altera a Portaria MPT nº 671, de 08 de novembro de 2021, que estabelece que é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição, e estabelece outras providências.

Esta Portaria entra em vigor em 1º de janeiro de 2025.

Publicada no Diário Oficial da União em 29.07.2024, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis - Alteração

■O Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Portaria nº 1.146, de 12 de julho de 2024, que altera o art. 4º da Portaria MTP 427, de 07 de outubro de 2021, que estabelece o cronograma de implementação do subitem 14.1 do Anexo IV - Exposição Ocupacional ao Benzeno em Postos de Serviços Revendedores Automotivos) da Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis.

Publicada no Diário Oficial da União em 15.07.2024, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

Norma Regulamentadora nº 36 - Segurança e Saúde no Trabalho nas Organizações de Abate e Processamento de Carnes e Derivados - Nova redação

■O Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Portaria nº 1.065, de 01 de julho de 2024, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 36 (NR-36) - Segurança e Saúde no Trabalho nas Organizações de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

Publicada no Diário Oficial da União em 02.07.2024, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

FGTS - Autorização a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos para os empregadores situados em municípios do RS - Alteração

■O Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) editou a Portaria nº 1.077, de 03 de julho de 2024, que confere nova redação ao art. 2º da Portaria MTE nº 729, de 15 de maio de 2024, que autoriza a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para os empregadores situados em municípios do Estado do Rio Grande do Sul alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional.

Publicada no Diário Oficial da União em 04.07.2024, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

2. Temas em Destaque

Diário de Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) passa a ser instrumento oficial de publicações da Justiça do Trabalho a partir de 1º de agosto

O Diário de Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) passa a ser o instrumento oficial de publicações da Justiça do Trabalho 1º de agosto de 2024. O DJEN substituirá o caderno judiciário do Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) para matérias enviadas pelo PJe. A alteração está prevista no art. 12 da Resolução nº 455, 27 de abril de 2022, do Conselho Nacional de Justiça.

Por essa razão, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 77, de 27 de outubro de 2023, que dispõe em seu artigo 2º que “o Diário de Justiça Eletrônico Nacional (DJEN) passa, a partir de 1º de agosto de 2024, a ser o instrumento oficial de publicação dos atos enviados diretamente pelo sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe), para quaisquer efeitos legais, com exceção dos casos que exijam intimação ou vista pessoal”.

Até 31.07.2024, o funcionamento do DEJT e do DJEN ocorrerá de forma simultânea, período em que as publicações no DJEN terão caráter meramente informativo, sendo consideradas válidas para quaisquer efeitos legais apenas as publicações no DEJT.

A partir de 1º de agosto, à exceção de pautas de sessões de julgamento, que continuarão a ser disponibilizadas no Caderno Judiciário do DEJT, as demais publicações deixarão de ser simultâneas e serão realizadas pelo DJEN, estas consideradas válidas para todos os fins legais.

A disponibilização de matérias no DJEN será feita de segunda a sexta-feira, a partir da 0h, exceto nos feriados nacionais e regionais registrados no sistema processual.

A data considerada como de publicação será o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da matéria no DJEN, e o início da contagem dos prazos processuais coincidirá com o primeiro dia útil seguinte à data considerada de publicação.

O DJEN está disponível para consulta no sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça, no seguinte endereço <https://comunica.pje.jus.br/>.

TRT 4ª Região em 29.07.2024.

Novos valores de depósito recursal entram em vigor a partir de 1º de agosto

A partir de 1º de agosto de 2024, entra em vigor a nova tabela com os valores atualizados dos depósitos recursais. A atualização, divulgada esta semana pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) segue a variação acumulada do INPC/IBGE no período de julho de 2023 a junho de 2024.

O limite do depósito para interposição de Recurso Ordinário será de R\$ 13.133,46. Para Recurso de Revista, Embargos e Recurso em Ação Rescisória, o valor passará a ser de R\$ 26.266,92.

Os novos valores constam no Ato SEGJUD.GP 366/2024, assinado pelo presidente do TST, ministro Lelio Bentes.

Com informações do TST.

TRT 23 ª Região em 31.07.2024.

3. Relações Trabalhistas

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

TST vai decidir se recusa à negociação coletiva autoriza proposição de dissídio coletivo

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu instaurar Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) para avaliar se a recusa arbitrária de um sindicato ou membro da categoria econômica em participar de negociações coletivas trabalhistas fere a boa-fé objetiva e resulta em um acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.

A decisão foi tomada em junho (24), durante sessão do Tribunal Pleno envolvendo dois processos paradigmas (*TST-ROT-20896-67.2019.5.04.0000* e *TST-ROT-20893-15.2019.5.04.0000*), ambos sob a relatoria do ministro Mauricio Godinho Delgado.

Com a admissão deste IRDR, o TST deverá colocar um ponto final sobre a polêmica do "comum acordo". Segundo este dispositivo, incluído na Constituição pela Reforma do Judiciário, em 2004, um dissídio coletivo só pode ser proposto havendo comum acordo entre as partes, ou seja, entre o sindicato profissional e o patronal. Ainda não foi deliberado acerca da suspensão dos processos relacionados ao tema.

TRT 12 ª Região em 15.07.2024.

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

Indeferimento de prova oral para comprovação de documentos gera nulidade por cerceamento de defesa

Em decisão unânime, a 9ª Turma do TRT da 2ª Região reconheceu a nulidade processual de uma sentença em razão de cerceamento do direito de defesa da reclamada. A organização juntou aos autos termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), o qual atestaria que não devia verbas rescisórias, e o documento foi contestado pelo trabalhador. O juízo de 1º grau, por sua vez, indeferiu a produção de prova oral que trataria do tema e deu procedência ao pedido do empregado.

Segundo a sentença anulada, a prova da empresa traz diversos descontos cuja origem não é comprovada nos autos, como os referentes à assistência médica, vale combustível, atrasos, entre outros. Por essa razão, o juízo indeferiu a produção de prova oral e fez o julgamento antecipadamente.

No entanto, segundo a desembargadora-relatora Bianca Bastos, a empresa deveria ter tido o direito de comprovar a validade do TRCT apresentado em audiência. “Não se pode negar que se a questão fosse unicamente de direito, seria incabível a prova. Todavia a controvérsia foi dirimida pela análise de prova documental, e desse modo não se justifica o indeferimento de produção de prova oral”, explicou a magistrada.

A julgadora entende que a prerrogativa do juiz em avaliar a conveniência das provas, prevista em lei, não afasta o direito ao contraditório e à ampla defesa, previsto no artigo 5º, LV, da Constituição Federal.

Com o acolhimento da nulidade, a reclamação deve voltar à origem para reabertura da instrução processual e produção de prova oral.

Processo: 1000535-84.2023.5.02.0466.

TRT 2ª Região em 01.07.2024.

Revista em bolsa, sem contato físico, não configura dano moral

Realizada de forma impessoal e sem contato físico, a revista em bolsas e sacolas não caracteriza dano moral.

Com base nesse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) negou o pedido de indenização de um trabalhador de Curitiba vinculado a uma empresa de comércio atacadista de alimentos. A decisão confirmou a sentença proferida pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Curitiba.

De acordo com testemunhas ouvidas no processo, as revistas aconteciam diariamente, ao final do expediente e em todos os empregados, consistindo na passagem de um aparelho detector de metais por empresa terceirizada, sem qualquer contato físico.

Assim, não evidenciada a exposição do trabalhador à situação vexatória, pela ausência do contato físico, nem a tratamento discriminatório, já que todos os trabalhadores passavam pela revista, não ficou configurado, no entendimento unânime dos desembargadores da 2ª Turma, o dano moral. “Nessa esteira, não há falar em ofensa à honra e privacidade do autor, não fazendo jus a indenização por danos morais postulada”, concluiu a relatora do caso, desembargadora Claudia Cristina Pereira.

TRT 9ª Região em 15.07.2024.

Juiz não reconhece vínculo de emprego entre restaurante e entregador, em Passo Fundo

Um motoboy que entregava produtos para um restaurante não conseguiu obter reconhecimento do vínculo de emprego com o tomador dos serviços. A sentença de improcedência foi proferida pelo juiz Evandro Luís Urnau, da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo.

Ao analisar o processo, o magistrado ponderou que, no caso, estavam presentes três requisitos da relação de emprego: a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade. Porém, o quarto elemento, a subordinação, ficou controvertida.

“Diferenciar o motoboy que trabalha por conta própria e com liberdade daquele que trabalha mediante subordinação não é tão fácil, pois se de um lado o fornecedor do produto depende da entrega para conseguir vender, o motoboy depende do fornecedor do produto para ter o que entregar”, sintetizou o magistrado.

De acordo com Urnau, quando fica evidente que o fornecedor do produto absorve a mão de obra do entregador e obtém lucro (ou prejuízo) com ela independentemente da quantidade de entregas, a apropriação da ‘mais valia’ que ocorre é indício de existência do vínculo de emprego.

Todavia, o julgador entendeu que este não era o caso do processo. Isso porque o entregador revelou, no depoimento, que não foi contratado pelo restaurante, mas foi convidado por outro motoboy para atender as entregas e, posteriormente, escolheu um substituto para ficar no seu lugar.

Além disso, uma das testemunhas ouvidas no processo afirmou que a obrigação do motoboy é chegar e se apresentar, e que “o dia que quiser o motoboy vai e o dia que não quiser ele não vai”.

Também influenciou na decisão do magistrado o fato de que o motoboy possuía uma empresa de entregas desde antes de começar a trabalhar para o restaurante. Ele se recusou a trazer para o processo a integralidade das notas fiscais emitidas pela sua empresa. O juiz ressaltou que, na linha do artigo 400 do CPC, a recusa de juntada de documento relevante para a controvérsia implica no reconhecimento como verdadeiros dos fatos que seriam provados.

Por fim, o entregador admitiu que prestava serviços para outras duas empresas, além do restaurante.

Nesse contexto, o julgador considerou que havia forte prova de atuação autônoma no ramo de entregas, sem fixação com uma única tomadora, razão que o levou ao não reconhecimento do vínculo.

O entregador já recorreu da sentença ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

TRT 4ª Região em 16.07.2024.

Justiça do Trabalho de MS mantém justa causa de trabalhadora que apresentou atestado médico adulterado

Em julgado recente, a Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul manteve a decisão de justa causa para uma fonoaudióloga que utilizou um atestado médico adulterado para obter abono de falta. A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região confirmou a decisão do juiz Christian Gonçalves Mendonça Estadulho, que julgou improcedente o pedido da autora.

A trabalhadora alegou que, em 3 de agosto de 2022 teve vômito e diarreia, sintomas que persistiram no dia seguinte. Em 5 de agosto, ela voltou ao trabalho, mas apresentou congestão nasal, tosse e febre, indo ao hospital e sendo diagnosticada com COVID-19 e cistite aguda. O médico recomendou isolamento e repouso por sete dias, no período entre 5a 12 de agosto.

A empresa alegou que os atestados médicos dos dias 3 e 4 de agosto de 2022 apresentavam rasuras e abriu procedimento administrativo junto à Secretaria de Saúde (SESAU) para verificar, junto ao médico, a legitimidade dos atestados. O médico subscritor do atestado informou que os documentos foram alterados na quantidade de dias e que, no primeiro dia do atestado, não estava de plantão. Ao receber o salário de agosto de

2022, a trabalhadora teve dois dias descontados e, em setembro, foi dispensada por justa causa por adulterar os atestados médicos apresentados em 22 de agosto de 2022.

Conforme a sentença, a falsificação de atestado médico configura ato de improbidade, infração contratual de natureza grave prevista no art. 482, "a", da CLT, sendo motivo para a dispensa por justa causa do empregado.

“De fato, dos documentos exibidos com a inicial, constata-se, cópia ao atestado médico motivador da dispensa, e nele já se veem as evidentes rasuras na data inicial (aparente adulteração de 4 para 3), no número de dias (aparente adulteração de 1 para 2 dias) e na data do carimbo (aparente ampliação dos traços da assinatura do médico – em comparação com a assinatura contida em outro documento, resultando em sobreposição e impossibilidade de leitura da data de emissão). Demonstrado que a reclamante se valeu de documento adulterado para obter o abono de falta no dia 3.8.2022, correta a sentença ao reconhecer a infração contratual de natureza grave prevista no art. 482, "a", da CLT, com consequente manutenção da penalidade aplicada”, afirmou o relator do processo, o juiz convocado Marco Antonio de Freitas.

TRT 24ª Região em 19.07.2024.

Justiça mantém justa causa de trabalhadora que difamou empregadora na rede social LinkedIn

Por unanimidade, os julgadores da Sexta Turma do TRT-MG confirmaram a decisão que validou a dispensa por justa causa de uma trabalhadora que difamou a empregadora na rede social LinkedIn, assim como encaminhou mensagens privadas a seus dirigentes com o objetivo de manchar a imagem da empresa.

A autora foi admitida em 14/6/2019 e dispensada por justa causa em 3/8/2023. Ela negou ter praticado falta grave, sustentando que, apesar de ter feito a postagem na rede social, não houve exposição da imagem da empregadora. Isso porque não teria havido menção ao nome fantasia da empresa, conhecido no mercado, mas apenas à razão social. Argumentou ainda que não houve graduação da pena. Nesse contexto, a profissional pediu a reversão da justa causa para dispensa imotivada com pagamento das verbas pertinentes.

Entretanto, ao examinar o recurso, o desembargador José Murilo de Moraes considerou correta a aplicação da justa causa, “*em razão de ato lesivo da honra do empregador*”, na forma prevista no artigo 482, "k", da CLT. O relator confirmou a sentença oriunda da 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora “*por seus próprios fundamentos*”.

A decisão rejeitou o argumento da autora de que não teria havido exposição da empresa, considerando ser de conhecimento geral que um grupo empresarial adquiriu o supermercado onde ela trabalhava. Inclusive, as fachadas dos estabelecimentos envolvidos no negócio passaram a trazer os nomes de ambos os grupos.

Além disso, a própria trabalhadora reconheceu a postagem de mensagens ofensivas em sua rede social. Prints anexados ao processo mostraram que foram enviadas mensagens por meio da rede social profissional "LinkedIn", além de mensagens privadas a dois CEOs (executivos) da empresa, com o objetivo de difamar a imagem dela. Foram listadas mensagens como: a empresa é "horrrível", que não dá "oportunidades de verdade", "só enganam a gente", bem como "o trabalho é escravo".

De acordo com a decisão, ficou evidenciada a intenção dolosa da autora de difamar publicamente a empresa.

Uma vez provada a falta praticada, manteve-se a justa causa. A sentença, endossada pelo relator, discorreu sobre a responsabilidade por condutas praticadas nas redes sociais: *"O meio digital, há algumas décadas, vem permitindo sua utilização, muitas das vezes, de maneira irresponsável, para extrapolar os limites das reivindicações que são reconhecidas quando da utilização devida dos meios legais cabíveis, violando e afrontando os direitos de imagem e*

de privacidade que são esteios da República. Esse juízo vem percebendo ao longo das duas últimas décadas a sucessão de casos envolvendo aplicação de justas causas em circunstâncias idênticas, o que demonstra, inclusive, a necessidade de regulamentação das mídias e de responsabilização de seus usuários, sempre que se denote um abuso nas informações, respostas e manifestações que extrapolam o ordinário. A popularização do acesso às mídias vem estabelecendo um número crescente de 'comentaristas de opinião' cujos atos, violam direitos comezinhos constitucionalmente tutelados, não estando isentos de responsabilidade."

Nesses termos, considerando que a resolução do contrato de trabalho por justa causa mostrou-se proporcional à conduta faltosa, o relator negou provimento ao recurso da trabalhadora. Os demais integrantes do colegiado acompanharam o entendimento.

TRT 3ª Região em 22.07.2024.

Cobrança de produtividade, por si só, não caracteriza dano moral

Com esse entendimento, os membros da Terceira Turma do TRT de Goiás excluíram a condenação de uma empresa de telefonia ao pagamento de indenização por danos morais a uma vendedora de Goiânia. O Colegiado destacou na decisão que a cobrança de metas de produtividade, por si só, especialmente em setores competitivos, não é suficiente à caracterização do dano moral.

No recurso, a empresa pediu a reforma da sentença que reconheceu o dano moral. Afirmou que sempre exerceu de forma ponderada seu poder diretivo na cobrança de metas.

Para a empresa, não há prova robusta quanto a possíveis ofensas e desrespeito por quaisquer dos superiores hierárquicos da trabalhadora.

Dentre outros pedidos, a vendedora buscou a Justiça do Trabalho no intuito de obter rescisão indireta e pagamento de danos morais afirmando que a empregadora estaria exercendo com rigor excessivo o contrato de trabalho ao ser cobrada por metas impossíveis. A empregada também alegou que a empresa estaria atribuindo a ela a responsabilidade de cobrar o desempenho dos próprios colegas, sem a devida promoção para cargo de gerência.

Ao analisar o recurso, a relatora, desembargadora Wanda Lúcia Ramos, considerou os depoimentos das testemunhas e entendeu que a cobrança de metas não era compatível com a configuração de dano moral. Ramos frisou que, para que houvesse o dever de indenizar, seria necessária a prova do abuso por parte da telefônica em relação específica à trabalhadora. “No caso de assédio moral, a comprovação de que a reclamante foi, realmente exposta, de forma repetitiva e prolongada, a situações humilhantes e constrangedoras, o que não se verifica no caso dos autos”, concluiu a desembargadora.

Wanda Ramos também entendeu que o envio de lista com o desempenho em grupo de mensagens, por si só, não configura assédio moral já que o acompanhamento de metas é inerente à atividade de vendas. Diante do contexto e da falta de provas, a relatora deu provimento ao recurso da empresa e excluiu a condenação ao pagamento indenizatório em razão de assédio moral.

Ao concluir, Ramos explicou que o dano moral se configura quando fica comprovado o abuso do poder diretivo, com o intuito de forçar o cumprimento de metas abusivas, de forma reiterada. Essa situação, segundo ela, justificaria a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. “No caso, todavia, não restou comprovado o excesso do empregador na cobrança de metas”, ressaltou.

Processo: 010265-78.2023.5.18.0018.

TRT 18ª Região em 23.07.2024.

Vendedor que prestava serviços em loja de carros não consegue vínculo

A 13ª Vara de Trabalho de Natal negou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre um vendedor e uma loja de veículos na qual ele prestava serviços.

O autor do processo alegou que trabalhou para a empresa de julho de 2020 a outubro de 2023, recebendo em média R\$ 2 mil por mês, pago a título de comissão. Não recebia salário fixo.

Também disse que trabalhava diariamente, das 8h às 18h, que só tinha 20 minutos de intervalo para se alimentar e que só podia fazer financiamento de veículos com o consentimento do dono da empresa.

Por sua vez, a empresa defendeu que o vendedor não foi contratado, apenas foi dada a oportunidade para ele comprar e vender os carros pela loja, sendo o pagamento unicamente por meio de comissão.

Alegou também que o vendedor “chegava na hora que queria e saía na hora que queria. Quando não vinha, também não tinha problema, pois ele fazia o horário dele”. Inclusive, em algumas semanas, ia apenas dois dias.

Para a juíza Jólia Lucena da Rocha Melo ficou atestado que, de fato, o vendedor trabalhava de forma autônoma.

Ela destacou que ele “apresentou (em seu depoimento) versões diversas quanto à possibilidade de punição em ausências, dizendo inicialmente que não havia qualquer repreensão e passando posteriormente a aduzir que era advertido”.

A magistrada citou, ainda, o depoimento da testemunha, convidada pelo trabalhador, que afirmou ter comprado um veículo a um particular, fora da loja, e o financiamento ter sido feito pelo autor do processo. Isso, para ela, “indica que de fato não havia exclusividade no labor do autor para mencionada reclamada (empresa), trazendo mais um traço para confirmação de labor de corretagem”.

Dadas as evidências, ficou comprovado a falta de vínculo empregatício, visto que ações que poderiam comprovar tal relação não aconteciam, como a relação de cobrança, a punição por ausências e a exclusividade com a empresa.

Processo: 0000481-81.2024.5.21.0043.

TRT 21ª Região em 29.07.2024.