

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário



zakarewicz
editora

ano V **49**
jan./2021
zkeditora.com



Valor ético do *compliance* no Direito do Trabalho: Regulamento interno

Claudete Inês Pelicioli

Wladimir Novaes
Martinez

Direitos previdenciários da
pessoa com doença rara

Pág. 29

Ivan Barbosa Rigolin

Rege-se pela CLT o pessoal dos
conselhos profissionais, decidiu
o STF. Poderia ser diferente?

Pág. 32

ASSINE

conceito jurídico

*À frente dos grandes
temas jurídicos*



APROVEITE NOSSAS PROMOÇÕES

LEITURA INDISPENSÁVEL
PARA QUEM QUER ESTAR
EM SINTONIA COM AS
TENDÊNCIAS DO
MUNDO JURÍDICO

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário

DIRETORA E EDITORA RESPONSÁVEL: Adriana Zakarewicz

DIRETOR GERAL: André Luis Marques Viana

REVISÃO: ZK Editora

ARTE: Charles Design

MARKETING: Diego Zakarewicz

COLABORADORES: Adriana Goulart de Sena, Alexandre Triches, Almir Pazzianotto Pinto, Antonio Carlos de Oliveira, Antonio Mazzuca, Arion Sayão Romita, Benedito Calheiros Bomfim, Carlos Alberto Reis de Paula, Cláudio Armando Couce de Menezes, Cláudio Soares Pires, Cristina Maria Navarro Zornig, Dalmo de Abreu Dallari, Décio de Oliveira Santos Júnior, Douglas Alencar Rodrigues, Edílton Meireles, Ericson Crivelli, Euclides Alcides Rocha, Francisco Ferreira Jorge Neto, Francisco Solano de Godoy Magalhães, Georgenor de Sousa Franco Filho, Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Habib Tamer Elias Merhi Badião, Hermes Afonso Tupinambá Neto, Iara Alves Cordeiro Pacheco, João Álvaro de Carvalho Sobrinho, João Oreste Dalazen, Jorge Pinheiro Castelo, José Carlos Arouca, José Luiz Ferreira Prunes, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Júlio Bernardo do Carmo, Júlio César do Prado Leite, Julpiano Chaves Cortez, Luiz Eduardo Guimarães Bojart, Luiz Eduardo Gunther, Mauricio Godinho Delgado, Moacir Pereira, Natália França Gonçalves, Neomésio José de Souza, Paulo Caetano Pinheiro, Reginald Felker, Ricardo Antonio Lucas Camargo, Roberto Davis, Raimundo Simão de Melo, Sebastião Geraldo de Oliveira, Sérgio Alberto de Souza, Sergio Pinto Martins, Valdir Florindo, Victor Farjalla, Walimir Oliveira da Costa

CONSULTORES JURÍDICOS INTERNACIONAIS:

Edmundo Oliveira (Miami-EUA) e Johannes Gerrit Cornelis van Angelen

CENTRAL DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

(61) 3263-1362

Home page: www.zkeditora.com/trabalhista

ANÚNCIOS

publicidade@zkeditora.com.br

REDAÇÃO E CORRESPONDÊNCIA

artigos@zkeditora.com.br

RCTSP – Revista Conceito – Trabalhista, Sindical e Previdenciário é uma publicação mensal da Editora Zakarewicz. As opiniões, referências de legislação e notas bibliográficas emitidas em artigos assinados são de inteira responsabilidade dos seus autores e não refletem, necessariamente, a posição desta Revista.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, especialmente por sistemas gráficos, microfilmáticos, fotográficos, reprográficos, fonográficos e videográficos. Vedada a memorização e/ou a recuperação total ou parcial em qualquer sistema de processamento de dados e a inclusão de qualquer parte da obra em qualquer programa juscibernético. Essas proibições aplicam-se também às características gráficas da obra e à sua editoração.

CAPA

Valor ético do *compliance* no Direito do Trabalho: Regulamento interno

Nesta edição, a Advogada Claudete Inês Pelicioli, traz pesquisa com o objetivo geral de disseminar o valor ético do *compliance* no âmbito do direito do trabalho, com a criação de um regulamento interno na empresa. Como objetivos específicos, levantam-se questões sobre o conceito do *compliance* e *compliance* trabalhista, bem como seu alcance como

instrumento de prevenção e punição, além de demonstrá-lo de modo prático mediante criação de um regulamento interno, com regras de condução comportamental; aborda-se o valor do regramento como organização, melhoramento da imagem pública e da transparência da empresa. Confira!

(Página 6)

SEÇÕES

04 Destaque

21 Enfoque

23 Contexto

26 Vade Mecum Trabalhista

29 Fichário Jurídico

32 Dicas Processuais

37 Conjuntura

39 Doutrina

46 Ponto de Vista

ACÓRDÃOS NA ÍNTEGRA

48 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
NORMA COLETIVA
• Validade

57 TRT – 2ª REGIÃO
EXECUÇÃO
• Processo de falência

58 TRT – 15ª REGIÃO
GRUPO ECONÔMICO
• Caracterização

63 TRT – 16ª REGIÃO
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
• Exposição ao calor

70 TRT – 17ª REGIÃO
PROCESSO
• Conexão

74 TRT – 20ª REGIÃO
JUSTA CAUSA
• Desídia



POR CARLA MARIA SANTOS CARNEIRO

ARQUIVO PESSOAL

A prática do trabalho voluntário em um ambiente que ofereça condições dignas e favoráveis à saúde do trabalhador

No contexto do mundo do trabalho, (Navarro e Padilha, 2007) afirmam que foram marcantes as transformações ocorridas no mundo na virada do século XX para o XXI e o crescimento em escala mundial do desemprego, é certamente, a face mais perversa desse quadro. Para os autores, tais mudanças no conjunto da economia e da sociedade resultantes da reestruturação pro-

dutiva, acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho e precarizar o emprego. Além da precarização das condições de trabalho, da informalização do emprego, do recuo da ação sindical crescem, em variadas atividades, os problemas de saúde, tanto físicos quanto psíquicos, relacionados ao trabalho e o sofrimento torna-se inevitável.

Segundo (Carneiro, 2016) o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito humano fundamental garantido a todos. Não obstante, não raras vezes, esse direito não é respeitado e tampouco cultivado. Nesse sentido, o trabalho só pode ser decente¹ se for seguro e saudável. Segundo dados² da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), no mundo todo, ocorrem anualmente 337 milhões de acidentes de trabalho não fatais, que resultam, no mínimo, em três dias de afastamento do trabalho. Além disso, a cada ano, surgem 160 milhões de casos novos de doenças relacionadas ao trabalho. E ocorrem 2,31 milhões de mortes relacionadas por acidentes e doenças, das quais 1,95 milhão por doenças e 358 mil por acidentes.

(Caldana e Figueiredo, 2008) afirmam que há pessoas que buscam outros espaços para a atuação e o exercício das práticas sociais, fazendo crescer movimentos que possam suprir as necessidades lógicas do trabalho, movimentos esses como o trabalho voluntário. Os autores consideram que o voluntariado seja um modo permitido de construção da subjetividade e afirmam que a ação voluntária pode vir a preencher tais lacunas, já que o trabalho remunerado tem como um principal fundamento a sobrevivência e a dignificação do homem na era moderna, afirma (Sklair, 2007).

Esses fatores abrem caminho para potencialidades como trabalhos e empregos de qualidade, ambientalmente sustentáveis, permanentes, para jovens e outros grupos menos favorecidos no mercado de trabalho (aposentados, mulheres, negros/as, pessoas com deficiência). Da mesma forma, há riscos embutidos, tais como: trabalhos informais e precários, acidentes de trabalho, jornadas exaustiva, trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho em condições análogas à escravidão e tráfico de pessoas, desrespeito aos direitos dos trabalhadores migrantes e problemas ambientais e impactos sociais. 📌

NOTAS

- 1 Sobre as promoções permanentes das Normas Internacionais do Trabalho e o conceito de trabalho decente, a Organização Internacional do Trabalho define trabalho este como ponto de convergência dos objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos com fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil e (iv) eliminação de todas as formas de discriminação (em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.
- 2 Os dados citados acima foram apresentados no Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho pela Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, pela Sra. Laís Abramo, em 29 de abril de 2014 em Porto Alegre.

Valor ético do *compliance* no Direito do Trabalho: Regulamento interno¹



POR CLAUDETE INÊS PELICOLI

“O programa de integridade vai muito além da conformação ao regimento jurídico, pois implica uma mudança de comportamento e cultura empresarial, adotando princípios éticos, como instrumento de perfectibilização na condução da atividade empresarial.”

O presente artigo surge da constatação que frequentemente as empresas deparam-se com dificuldades em fazer conhecer a sua política interna aos empregados, bem como conscientizá-los sobre o comportamento e os padrões adotados pela empresa, que a definem como identidade no modo de condução do trabalho.

Em razão de tal fato, o objeto do presente artigo é trazer à luz o princípio ético do programa de *compliance* na criação do regulamento interno da empresa em âmbito laboral.

Neste contexto, esclarece que o valor ético tem relação direta com o comportamento esperado do empregado, como também do treinamento que deve receber no sentido de conscientização e responsabilização sobre a forma de agir no desenvolvimento do seu trabalho, provocando uma mudança de comportamento.

Como objetivos específicos, revela-se que o *compliance* atua como instrumento de prevenção e, também, de punição, de modo a induzir à adoção do comportamento adequado de acordo com os padrões éticos adotados pela empresa.

Também como objetivo específico será apresentado um modelo de regramento interno na área trabalhista criado especificamente para uma empresa, demonstrando de modo prático as regras na condução do comportamento do empregado.

Neste contexto, aborda-se o valor do regramento como organização, melhoramento da imagem pública e da transparência da empresa.

Demonstra-se, a importância do *compliance* trabalhista, de modo prático, com a delimitação de padrões de comportamento e regras adotados pela empresa, que dão o conjunto da sua identidade, para que o empregado possa conhecê-las, conscientizá-las e aplicá-las, responsabilizando-se pelos atos praticados na conduta que dele é esperada.

A importância da pesquisa justifica-se pela tomada de conhecimento, conscientização e responsabilização do empregado sobre a importância do seu comportamento na condução do seu trabalho, para a prevenção e minimização dos problemas na área do direito do trabalho.

O método utilizado tanto na fase de investigação quanto no tratamento dos dados e no relato dos resultados que se consiste neste ensaio, foi a base lógica indutiva².

As técnicas empregadas foram a do referente³, da categoria⁴, do conceito operacional⁵ e da pesquisa bibliográfica⁶ e documental, esta última, pela via eletrônica.

COMPLIANCE

Primeiramente cumpre trazer o conceito literal de *compliance* por VERÍSSIMO (2018, p. 13): “*Compliance* vem do inglês *to comply with*, significando estar de acordo, cumprir com as leis e regulamentos estatais”.

O conceito de *compliance* na visão de Carloto (2020, p. 12): “O *compliance* consiste na conformidade com a norma em geral, legislação, regulamentos e princípios e se concretiza com a ética, idoneidade e integridade dentro da empresa, os quais devem partir da alta administração como modelo de cultura de *compliance*”.

No entanto, para além do conceito literal, a dimensão do *compliance* alcança outros níveis, como sistematização dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, assim elucidado:

Em resumo de forma literal, o termo *compliance* tem origem do verbo *to comply*, que significa agir de acordo com a lei, uma instrução interna, um comando ou uma conduta ética, ou seja, estar em *compliance* é estar em conformidade com as regras internas da empresa, de acordo com procedimentos éticos e normas jurídicas vigentes. No entanto, o sentido da expressão *compliance* não pode ser resumido apenas ao seu significado literal. Em outras

palavras, o *compliance* está além do mero cumprimento de regras formais. Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de preservação de valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse do *stakeholders* (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, 40-41)

Portanto, o programa de *compliance*, também denominado programa de integridade, implica na criação de “um sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores intangíveis que deve ser coerente com a estrutura societária”. (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p. 41)

Portanto, o programa de integridade ou *compliance* comporta não só a conformação da empresa ao regramento jurídico, como também, uma mudança de comportamento e cultura, com base em princípios éticos e de sustentabilidade corporativa.

As Fases de Implementação do *Compliance*

A implementação de um programa de integridade comporta três fases:

Como se vê, o desenvolvimento de um Programa de *Compliance* se relaciona a um sistema contínuo de atividades, muitas vezes organizadas em três fases, mas que se comunicam e alternam ciclicamente, quais sejam, *establishment*, *embedment* e *enforcement* – ou seja, ‘estabelecimento’, ‘incorporação’ (à cultura organizacional) e ‘aplicação’. O Programa de *Compliance*, portanto, não ‘se compra’ – mas sim deve ser incorporado como padrão valorativo e comportamental da empresa, refletido em atividades permanentes de todos os colaboradores, como parte integrante do seu modelo de negócio. (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p. 42)

Assim, tem-se que o programa de *compliance* comporta três fases: de estabelecimento, incorporação e aplicação, que são aperfeiçoadas continuamente, além da adoção de um padrão ético comportamental.

Finalidades do *Compliance*

Neste tópico, mister trazer a finalidade do *compliance* como instrumento de prevenção, detecção e correção,

“Esse sistema interno também pode ser chamado de programa de integridade ou programa de *compliance* com a finalidade de prevenir, detectar e corrigir atos não condizentes com os princípios e valores da empresa, assim como perante o ordenamento jurídico vigente. (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p.40-42)

Acrescenta-se que o *compliance*, além de atuar como mecanismo de prevenção, que consiste na adoção de condutas visando a diminuição ou eliminação do risco da atividade empresarial, também funciona como mecanismo de punição, por meio de adoção de medidas disciplinares que funcionam como mecanismo de abstenção de conduta delitiva:

Hart diz ter sido Bentham o primeiro a perceber a importância da linguagem econômica em questões politicamente sensíveis como a punição. Bentham retoma o ponto de que a finalidade do direito é prevenir danos, mas isso, quando valer a pena utilizar a punição com

esse objetivo. Diz, ainda, que a prevenção dos delitos deveria ser feita de forma mais barata possível. (VERÍSSIMO, 2018, p. 126-127)

Como visto, a punição é um instrumento de intimidação da prática ilícita ou delitiva. Pode-se, também, afirmar que o *compliance* provoca uma mudança de Cultura:

A busca da cultura de *compliance* é um fenômeno recente, mas que vem crescendo paulatinamente no ambiente empresarial brasileiro, sendo que hoje já pode ser considerada uma realidade. Essa cultura iniciou-se tímida, já que ocorreu quase que como um reflexo natural da atuação das empresas de capital de origem estrangeira no País, que adaptaram ou replicaram para o Brasil suas regras e formas de atuar perante a sociedade e autoridades estrangeiras, em razão da já apontada mitigação da teoria da territorialidade da aplicação das normas de direito penal, especialmente a estatudinense. (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p. 64)

Neste tópico foi visto que os instrumentos de prevenção, detecção e correção, bem como punição do *compliance* provocam uma mudança de cultura, induzindo as pessoas à adoção de um comportamento ético, cujos efeitos extrapola os limites das fronteiras nacionais, refletindo-se em âmbito transnacional.

Ética como Princípio do *Compliance*

Colhe-se o conceito de ética no dicionário HOUAISS (2009, p. 847):

1. Parte da filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, refletindo esp. a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortações presentes em qualquer realidade social

2. Derivação: por extensão de sentido.

Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade.

O conceito de ética tem relação com mudança no comportamento humano, para agir corretamente ou bem, praticando, portanto, virtudes.

Falando em virtude, as virtudes são classificadas em dois tipos: intelectuais e morais:

1.Sendo a virtude, como vimos, de dois tipos, nomeadamente, intelectual e moral, a intelectual é majoritariamente tanto produzida quanto ampliada pela instrução, exigindo, consequentemente, experiência e tempo, ao passo que a virtude moral ou ética é o produto do hábito, sendo seu nome derivado, com uma ligeira variação de forma, dessa palavra. (Aristóteles, 2009, p.67)

Neste contexto, apresenta-se a virtude, como uma disposição para a prática do bem:

6. Mas não é suficiente meramente definir uma virtude *genericamente* como uma disposição. É necessário que digamos também que espécie é ela. É imperioso então estabelecer como premissa que toda virtude exerce um efeito duplo sobre a coisa à qual pertence: não torna apenas a própria coisa boa, como também faz com que ela desempenhe sua função bem. (Aristóteles 2009, p.75)

Neste sentido:

A 'virtude' é uma *operação perfectiva*, isto é, uma ação que faz melhoramento, aumento de valor naquele ser, naquele sujeito. Normalmente, fala-se das virtudes cardeais: prudência, justiça, temperança, força e todos os dotes distintivos do homem superior de caráter. O homem exemplar é dotado destas virtudes: é prudente, justo, forte, temperante, corajoso, etc.

'Vício' é uma *diminuição da atitude de viver*, de agir; é uma diminuição da capacidade de completar o potencial, de exercer a própria natureza. Os vícios podem ser de tantas tipologias, mas – como já assinalado por Aristóteles e convencionado por todos aqueles que se ocupam da filosofia neutra – podem ser reduzidos a três: *incontinência, malícia, bestialidade*.

A *incontinência* é a vontade não ordenada, desregulada, fora do centro.

A *malícia* é um comportamento fora da reta razão, ou seja, uma ação, um modo voluntário fora de todo egoísmo sadio, todo sentido de ganho vital.

A *bestialidade* é própria do homem que se reduziu abaixo da própria natureza ou nivelou-se à natureza animal, isto é, sem intelecto e vontade: não se reencontra mais o critério do ente racional, o sujeito perdeu todos eles. (MENEGETTI, 2005, p. 122-123)

Dito isso, a proposta é a utilização da ética como princípio do *compliance*, em especial no desenvolvimento de um Regulamento Interno que é o objetivo deste trabalho, seja apresentando virtudes de caráter teórico ou intelectuais (instrução, educação, conhecimento, portanto, ciência, inteligência e a sabedoria), sejam as virtudes de caráter prático (arte e prudência), sejam as virtudes volitivas ou morais (bons hábitos e costumes, como a força, a temperança e a justiça).

Neste contexto, deve haver mudança de atitudes, hábitos e consciência crítica reflexiva:

Mudanças de atitudes, de hábitos de consumo, de consciência crítica reflexiva, bem como de participação efetiva na gestão política, econômica e social, são o início de uma necessária adequação política e se constituem passos fundamentais para este processo, ou seja, as mudanças sociais são concomitantes as necessárias mudanças culturais das pessoas e possibilitarão, por conseguinte, implementar as mudanças políticas. (TOMAZ, 2018, p. 91)

A parte prática do *compliance* também é de suma importância, que é apresentada na forma de Treinamento, como é tratado no item seguinte.

Do Treinamento Corporativo E&C (Ética e Compliance)

A incorporação de princípios éticos pelos componentes de uma empresa passa também pelo treinamento, que deve ser continuado.

Neste sentido, que não basta a teoria na virtude, deve haver, também, a prática para nos tornarmos bons:

Entretanto, como sustentamos, no domínio das ciências práticas o fim não é alcançar um conhecimento teórico dos vários assuntos, mas antes levar nossas teorias à ação. E, se assim é, saber o que é virtude não basta. É forçoso que nos empenhemos em possuí-la e praticá-la ou, de alguma outra forma, nos tornarmos nós mesmos bons. (ARISTÓTELES, 2009, p. 313)

Neste contexto, tem-se que:

O treinamento corporativo é parte da estratégia de longo prazo de uma empresa para a criação, consolidação, adaptação ou mudança de uma cultura de *compliance*. Sua formatação bem estruturada permite a aderência e o comprometimento dos colaboradores com os

temas de relevância para a organização em questão. (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p. 84)

Também é importante que a empresa tenha os canais de denúncia, assunto a ser tratado a seguir.

Incentivo à Denúncia como Meio de Detecção de Fraudes e Corrupção

A Denúncia é uma das formas de detecção de fraudes, pelo que as empresas devem disponibilizar canais de denúncia e aumentar a consciência ética dos seus colaboradores para que eles se sintam incentivados a combater os atos ilícitos, a corrupção e se abstenham de praticá-los.

Neste sentido, quanto ao desenvolvimento da consciência e aderência ética dos colaboradores, pela Denúncia, tem-se:

O perfil típico do denunciante de casos de fraude e corrupção – e isso o diferencia dos denunciantes em casos de assédio e outras violações – será aquela pessoa com um conjunto de aderência ética maior que a média na organização. As pessoas com pouca aderência ética tendem a não ver a conduta como uma violação – por vezes, podem até concordar com o violador e, mediante a aplicação do Triângulo ou Diamante da Fraude, racionalizar a conduta.

Já as pessoas que possuem uma aderência ética na média tendem a não querer se envolver com o assunto e simplesmente ignorar o ilícito que está sendo cometido, esperando que ele se revele por si só. Novamente aqui se faz importante o “casamento” entre treinamentos corporativos e campanhas de comunicação e conscientização, para que isso possa elevar a aderência ética na organização e incrementar o *pool* de potenciais denunciantes. (societária (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p. 183-184)

É importante a existência de canal de denúncia ou ética:

Um canal de denúncia ou de ética permite à empresa, de forma preventiva, minimizar os riscos de judicialização porque pode evitar essas práticas ilícitas e corrigir erros que possam vir a gerar elevados passivos para a empresa pelo descumprimento das normas, além de assegurar um meio ambiente saudável. (CARLOTO, 2020, p. 15)

Neste contexto, a ética pode ser utilizada através da educação e da recompensa da virtude, atuando como prevenção da criminalidade:

Outro meio de prevenir os delitos era, segundo Beccaria, recompensar a virtude. Todavia, à época, as legislações dos países silenciavam sobre isso. Finalmente, o meio mais seguro, porém, mais difícil de prevenir os delitos seria aperfeiçoar a educação. Dentro dessas duas ideias, o compliance se encaixa perfeitamente, como uma forma de prevenção da criminalidade corporativa, porque os programas ou sistemas de compliance devem promover valores éticos e infundir uma cultura de integridade. Ao mesmo tempo, as legislações contemporâneas que eximem de pena, mitigam as penas ou sanções impostas às empresas que adotam sistemas de *compliance* estão, na realidade, recompensando a virtude, o que já era defendido por Beccaria desde o século XVIII.

O princípio da máxima felicidade como padrão de certo e errado estava presente nas ideias de Beccaria, mas é Bentham, sem dúvida, que desenvolveu profundamente essa linha de pensamento, sendo considerado o fundador do moderno utilitarismo. (VERISSIMO, 2018, p. 124-125)

A modernidade trouxe outro princípio ético, a Sustentabilidade, cujo conceito e contextualização aplicada ao *compliance* se vê na sequência.

PRINCÍPIO ÉTICO DA SUSTENTABILIDADE

O presente artigo defende a aplicação do *compliance* com base na ética, no desenvolvimento de virtudes. No entanto, contemporaneamente cumpre trazer, também, o princípio ético da Sustentabilidade, que pode e deve ser utilizado em todas as fases do programa de integridade:

[...] Ferrer propõe um conceito próprio à Sustentabilidade que entende como sendo 'a capacidade de permanecer indefinidamente no tempo', concepção esta que aplicada a uma Sociedade que obedece aos padrões culturais e civilizatórios atuais, significa, além da capacidade de se adaptar ao ambiente natural em que está inserida, também alcance de níveis de justiça social e econômica que a dignidade humana requer. (TOMAZ, 2018, p. 124)

A Sustentabilidade é contextualizada da seguinte forma:

Com efeito a sustentabilidade, na relação com as suas múltiplas dimensões, deve ser entendida para além do tratamento da produção de bens e serviços, portanto, necessita de instrumentos tecnológicos e jurídicos eficientes e eficazes, para a construção da sociedade sustentável, o que implica a construção de uma cidadania com contornos de transnacionalidade e a definição de papéis dos distintos atores sociais. Mais ainda: a sustentabilidade é critério básico para organizar democraticamente (na perspectiva deliberativa e transnacional) a vida coletiva, no sentido de promover mudanças endógenas, que permitam tirar partidos das condições pela economia transnacionalizada, e maximizar a utilização do capital social disponível para satisfazer as necessidades de toda a vida das comunidades humanas. (DEMARCHI, C.; OLIVEIRA NETO, F.J.R.; ABREU, P.M. (Org), 2016, p. 90)

A sustentabilidade é um dos fundamentos do que chama de princípio da responsabilidade de longa duração e que implica na obrigação dos Estados e de outras constelações políticas adotarem medidas de precaução e proteção, em nível elevado, para garantir a sobrevivência da espécie humana e da existência condigna das futuras gerações. (CRUZ, 2012, p. 112)

Cumpramos aprofundar o conceito de Sustentabilidade trazendo, concomitantemente os princípios da cooperação, da solidariedade e da fraternidade:

[...] Sustentabilidade deve ser admitida como valor e como princípio norteador das decisões, intenções e atitudes humanas, pessoais ou institucionalizadas.

Esse valor e princípio se unem aos princípios da cooperação, solidariedade e fraternidade que correspondem à pauta axiológica comum a serem assumidos na dimensão transnacional e que devem ser admitidos como princípios norteadores de uma nova dimensão jurídica, mais justa e humanitária, e que se dispõe a dar limite à desenfreada Globalização capitalista e seus funestos efeitos.

Para tanto é necessário sair do plano axiológico e adentrar no plano deontológico, a fim de se alcançar a unidade de diversidade. A Sustentabilidade, como se constata, pode servir como valor a ser seguido por cada ser humano componente da Sociedade mundial que a partir de uma reflexão racional e voluntária, modificará a gestão e a aplicação de suas ações e decisões pessoais, e igualmente serve como guia para as novas organizações políti-

cas transnacionais que perseguirão a unidade jurídica mediante a tutela deste valor comum, transformando-o em princípio legal. (TOMAZ, 2018, p. 150)

Exemplo de Sustentabilidade aplicada objetivamente ao *Compliance* apresenta cinco estágios de alinhamento para empresas, adotados pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBCG:

1.“... **Pré-cumprimento legal:** neste estágio, a empresa entende que os lucros são sua única obrigação. Ignora o tema sustentabilidade e as questões de conformidade legal.

2. **Cumprimento legal:** a empresa gerencia seus passivos, obedecendo à legislação trabalhista, ambiental, de saúde e segurança. Limita-se ao cumprimento legal e o faz com competência. A sustentabilidade é vista como custo ou risco desnecessário.

3. **Além do Cumprimento legal:** a empresa apresenta postura proativa. Percebe que pode economizar custos por intermédio de iniciativas de ecoeficiência e reconhece que investimentos socioambientais podem minimizar incertezas e riscos na operação, melhorar a reputação e impactar positivamente seu valor econômico.

4. **Estratégia integrada:** a empresa se redefine em termos de marca e integra a sustentabilidade com suas estratégias-chaves de negócios. Consegue agregar valor econômico por meio de iniciativas que beneficiam suas partes interessadas, desenvolvendo produtos e serviços limpos.

5. **Propósito & paixão:** a empresa adota as práticas de sustentabilidade porque entende que não faz sentido contribuir para um mundo insustentável. As iniciativas de sustentabilidade emanam do conselho de administração. (CARVALHO, A.C.; BERTOCCELLI, R. de P.; ALVIM, T.C.; VENTURINI, O. (Coord.), 2020, p.160-161)

Dito isso, passa-se ao ponto central do artigo sobre a importância da utilização do *compliance* aplicado ao Direito laboral.

COMPLIANCE APLICADO AO DIREITO DO TRABALHO

Como visto, *compliance* implica em adoção de normas e procedimentos de Integridade, auditoria e código de ética e conduta. (VERISSIMO, 2018 p.13)

No âmbito trabalhista esse regramento diz respeito a normatização de acordo com as leis e princípios que regem o direito do trabalho e as políticas da empresa:

O *compliance trabalhista* consiste na conformidade com as normas, tanto internas como externas, com o principal objetivo de trazer credibilidade, ética, e transparência à empresa e de evitar passivos em ações individuais e coletivas, multas e sanções para a empresa, pela prática de atos ilícitos por seus representantes, funcionários e outros colaboradores. A boa reputação é o maior ativo que uma empresa pode ter. (CARLOTO, 2020, p. 13)

Ressalta-se a importância de que o programa de integridade atinja todos os níveis hierárquicos, iniciando pelo topo da empresa:

As empresas, órgãos e entidades deverão instituir Programas de Integridade, incluindo ferramentas para a prevenção de ilícitos e fraudes, demonstrando sempre o comprometimento da alta administração com a adequação à norma. (CARLOTO, 2020, p. 13)

Como benefícios tem-se a eliminação de riscos e o combate à corrupção, com a tutela dos direitos humanos:

Por meio do *compliance* a empresa elimina riscos de uma futura responsabilidade civil, administrativas e penal, evitando-se a prática de atos ilícitos, corrupção e fraudes e ao mesmo tempo tutela os direitos humanos dos trabalhadores e melhora, em consequência, a produtividade dos seus empregados e o meio ambiente laboral. (CARLOTTO, 2020, p. 22)

No tocante às ferramentas de aplicação do *compliance trabalhista*:

O *compliance trabalhista* tem escopo de prevenção de incidentes no ambiente de trabalho, por meio da busca da efetiva aplicação de um Programa de Integridade trabalhista, tendo como principais ferramentas: os programas de treinamento e palestras, consultivo, regulamentos empresariais trabalhistas, os códigos de ética e de conduta, política de advertências, os canais de denúncia, registro do cumprimento da lei, os relatórios e as avaliações de desempenho. Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados devemos possuir ainda, como ferramenta, o relatório de impacto à proteção de dados pessoais. (CARLOTTO, 2020, p. 33)

Como visto, a alta administração deve dar o exemplo, sendo a primeira a se adequar e seguir a normatização legal e o programa de *compliance*, demonstrando que a empresa adota o princípio ético em todos os seus níveis hierárquicos.

Regulamento Interno

Existem vários instrumentos para implantação do programa de *compliance*, como auditoria, procedimentos de integridade, código de conduta, código de ética, etc., no entanto, dada a extensão da aplicação do *compliance*, elegeu-se a área trabalhista e, mais especificamente, o regulamento interno da empresa, para demonstrar como um dos exemplos da sua utilização.

Neste contexto, o objetivo do regulamento é adequar o comportamento ao regramento jurídico e ao desejado pela empresa.

Com tal objetivo, foi criado o regulamento interno, com base na legislação trabalhista, Código de Trânsito e demais regramentos que dizem respeito à conduta que se espera do empregado, bem como da empresa.

Como visto alhures, o programa de integridade, assim como o regulamento interno, tem três fases: de estabelecimento, incorporação e aplicação, destacando que o seu aperfeiçoamento é contínuo, tratando, neste estudo da fase de estabelecimento.

A importância do regulamento interno para as empresas:

Contudo, na prática, os regulamentos internos têm uma importância considerável, sobretudo no seio das grandes empresas, onde é até frequente a existência de regulamentos de âmbito genérico e de regulamentos de âmbito sectorial (para determinadas categorias de trabalhadores) ou com incidência específica em determinadas matérias (assim, por exemplo, regulamentos em matérias de segurança e higiene do trabalho)⁷. (CARLOTO (2020, p. 77-78)

No tocante ao conteúdo do regulamento interno não pode conter regras arbitrárias e abusivas, trazendo o seu objetivo:

As regras deste documento interno devem ter por objetivo a organização e a adequação da empresa à norma, assim como de seus prepostos e empregados, com o escopo principalmente de evitar atos ilícitos como assédio sexual, assédio moral e até acidentes de trabalho, podendo ser, inclusive, destinado um capítulo à regulamentação das sanções por não utilização de EPI, buscando a efetiva fiscalização, dentro do poder fiscalizatório ou de

controle do empregador e evitando-se acidentes de trabalho para tutelar o bem maior que é o direito à vida. (CARLOTO, 2020, 78-79)

Ainda, no mesmo sentido:

O regulamento da empresa é, com efeito, um instrumento de delimitação das regras de conduta do trabalhador no seio da organização, regras essas que podem ser atinentes à prestação do trabalho ou atinentes a deveres e acessórios do trabalhador, integrantes ou independentes à prestação do trabalho, integrantes ou independentes da prestação principal, conforme decorre da referência da lei e matérias “de organização e disciplina do trabalho” (artigo 99º número 1) para integrar o conteúdo desta figura. (CARLOTO, 2020, p. 82)

No item seguinte uma das ferramentas do programa de *compliance*, aplicado na área trabalhista, que é o regulamento interno que, neste caso, desenvolvido para uma empresa da área e comércio e distribuição de ferro da grande Florianópolis, apresentado como modelo de regulamento interno.

Modelo de Regulamento Interno

O modelo de regulamento interno apresentado neste tópico foi criado para uma empresa específica, com 25 (vinte e cinco) funcionários, distribuídos nos setores do escritório com práticas administrativo, financeiras e de vendas, pátio e área interna do galpão, motoristas e carregadores, estes que trabalham na entrega de mercadorias.

O objetivo do regulamento foi adequar a conduta à lei, respeitando ao uso obrigatório de EPIs, com o fito de evitar acidentes, respeitar ao código de trânsito brasileiro, em relação aos motoristas, bem como conduzir o empregado a disseminar uma política de respeito e colaboração interpessoal, como medidas preventivas.

Além disso, como medida punitiva, responsabilizá-lo pela prática de atos ilícitos ou em desacordo com o regulamento, que venham em prejuízos dos demais empregados, à empresa e a terceiros.

CAPÍTULO I – DO REGULAMENTO COMO PARTE INTEGRANTE DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O presente Regulamento é parte integrante do contrato individual de trabalho ou de experiência e é fornecido juntamente com esse na contratação do empregado. As normas e preceitos nele contidos aplicam-se a todos os empregados, complementando os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo único – o empregado não poderá alegar o desconhecimento do presente Regulamento.

CAPÍTULO II – DA ADMISSÃO DO EMPREGADO

Para a admissão o empregado deverá:

- a) Fazer a todos os exames de capacitação técnica e médica e apresentar os documentos exigidos, em prazo fixado pelo empregador.
- b) Concordar com as regras da empresa e com o presente regulamento, que regem os padrões comportamentais e estão de acordo com a identidade da empresa;
- c) Firmar contrato de Trabalho ou Experiência, permitida a sua prorrogação e com anotação da CTPS.

CAPÍTULO III – DAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO

3.1. No tocante aos procedimentos comportamentais, os empregados são obrigados a ter durante o expediente de trabalho e a serviço da empresa:

- a) ser diligente na execução das atividades pertinentes a sua função e para alcançar os fins da empresa;
- b) guardar segredo profissional;
- c) cumprir as obrigações estabelecidas no contrato e indicadas pelo superior hierárquico;
- d) colaborar com os demais funcionários, no sentido de equipe na execução de tarefas à realização dos objetivos da empresa;
- e) colaborar com a harmonia, cordialidade, respeito e espírito de compreensão e solidariedade nos contatos estabelecidos entre os funcionários, clientes e com terceiros;
- f) comunicar à empresa qualquer atitude de ilegalidade ou suspeita de outros empregados ou de terceiros em relação à empresa, sob pena de ser considerado cúmplice;
- g) usar os equipamentos de proteção individual, de acordo com a função exercida (óculos, capacetes, botas, luvas, protetor auricular, etc.) e atender às normas de segurança e medicina do trabalho estabelecidas pela empresa, bem como participar dos programas de higiene, medicina e segurança do trabalho;
- h) Ficam proibidos apelidos, comentários e qualquer outro ato que implique em diminuição da estima da pessoa, bem como discriminação negativa de qualquer tipo, seja sexual, racial, política, religiosa, etc., agressividade verbal ou física, seja entre colegas, que com os subordinados, superiores hierárquicos, clientes ou terceiros;

3.2. Em especial, os Motoristas e funcionários que utilizam os veículos da empresa ficam proibidos de:

- a) Dirigir sem os cuidados e atenção indispensáveis à segurança;
- b) Atirar do veículo ou abandonar na via objetos ou substâncias;
- c) Carregar o veículo com peso acima do permitido pela legislação vigente;
- d) Dar carona;
- e) Dirigir sem cinto de segurança;
- f) Atender ou falar ao telefone enquanto dirige;
- g) Avançar o sinal vermelho;
- h) Estacionar em local proibido;
- i) Transitar em velocidade acima da permitida;
- j) Xingar outros motoristas, pedestres, ciclistas, ou qualquer outro cidadão;
- k) Entregar a direção do veículo a terceiro;
- l) Desrespeitar a faixa de segurança;
- m) Dirigir sob a influência de álcool ou drogas;
- n) Utilizar-se do veículo para demonstrar ou exibir manobra perigosa, arrancada brusca, derrapagem ou frenagem com deslizamento ou arrastamento de pneus;
- o) Desobedecer às ordens da autoridade de trânsito;
- p) Dirigir de chinelos;
- q) Dirigir com os braços do lado de fora do veículo;
- r) Fazer ultrapassagem perigosa;
- s) Usar o veículo para fins particulares.

Parágrafo único: Qualquer dano ocorrido com o veículo da empresa deverá ser imediatamente comunicado, bem como lavrado Boletim de Ocorrências.

3.3 Os funcionários ficam proibidos de:

- a) Ingressar ou permanecer em setores estranhos aos serviços que devem desenvolver, salvo por ordem expressa do empregador;

- b) Fumar nas instalações internas da empresa;
- c) Apresentar-se embriagado na empresa;
- d) Divulgar, por qualquer meio, assunto ou fato de natureza privada da Empresa;
- e) Fazer uso do celular e de redes sociais para fins particulares durante o expediente de trabalho;
- f) Cometer ato lesivo à honra e boa fama do empregador, colega ou terceiros, confundindo-se com a injúria, calúnia e difamação, nem ofensas físicas;
- g) Provocar ou participar de brigas e discussões na empresa;
- h) Vestir uniforme fora do expediente e ambiente de trabalho, exceto nos intervalos destinados ao descanso e alimentação ou a serviço da empresa.

CAPÍTULO IV – DOS DEVERES, OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

I – A Empresa adota nas relações com os empregados o dever de cumprir a legislação vigente e, além do salário em dia, os seguintes Benefícios, sem natureza salarial:

- a) Vale transporte ou transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno;
- b) Vale Alimentação;
- c) Seguro de vida;
- d) Exames médicos ocupacionais; Treinamentos de saúde higiene e segurança de trabalho; Equipamentos de Proteção Individual e Uniformes para a prestação dos serviços.

CAPÍTULO V – DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

A empresa paga os salários no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

§ 1º O salário é depositado em conta corrente.

§ 2º Eventuais erros ou diferenças poderão ser retificadas nos meses subsequentes, ficando desde já autorizado o desconto ou acréscimo na folha de pagamento.

CAPÍTULO VI – DA JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO INTRAJORNADA

Fica estabelecido o horário de trabalho das 7:30 às 18:00 horas, com 1:30 de intervalo para descanso e alimentação, de segunda a quinta-feira e das 7:30 às 17:00 horas, com 1:30 de intervalo para descanso e alimentação, nas sextas-feiras, sem labor aos sábados, perfazendo 44 horas semanais e 220 horas mensais.

§ 1º Os funcionários que não podem por algum motivo registrar o horário para descanso e alimentação no cartão ponto, por estarem ausentes na empresa, são obrigados a cumprir o horário previsto para descanso e alimentação, de 1:30h, onde estiverem, sob pena de ser considerado cumprido da mesma forma.

§ 2º A empregadora poderá alterar a jornada e o horário de trabalho de acordo com a sua necessidade.

CAPÍTULO VII – REGIME DE PRORROGAÇÃO, COMPENSAÇÃO e BANCO DE HORAS

O empregado compromete-se a trabalhar em regime de compensação e de prorrogação de horas, compondo o BANCO DE HORAS, que deverão ser compensadas no prazo legal.

§ 1º A jornada de trabalho poderá ser acrescida de até duas horas diárias, sempre que a empregadora solicitar, as quais poderão ser compensadas, computadas no banco de horas ou ser pagas como horas extras, neste último caso, com o adicional correspondente.

§ 2º Não serão tidas como extras as horas compensadas ou prorrogadas ou que compõem o banco de horas.

CAPÍTULO VIII – DO CARTÃO OU LIVRO DE PONTO

A entrada, saída e intervalos devem ser registradas pessoalmente pelo empregado e, de acordo com a realidade.

§ 1º é expressamente proibido marcar ponto de outrem.

§ 2º os eventuais enganos na marcação de ponto deverão ser comunicados imediatamente ao Departamento de RH, ficando autorizada a sua retificação.

CAPÍTULO VII – DAS AUSÊNCIAS, SAÍDAS E ATRASOS

a) A tolerância de atraso para entrada, retorno dos intervalos e saída antecipada do empregado é de 5 (cinco) minutos.

b) Atrasos reiterados, em tempo superior à tolerância legal, poderão ser objeto de: a) advertência verbal; b) advertência escrita; c) suspensão com desconto do(s) dia(s) e d) demissão por justa causa, observando-se a sequência das penalidades.

§ 1º A empresa pode descontar ou compensar o tempo relativo aos atrasos, saídas antecipadas, faltas ao serviço, excetuada às ausências legais;

§ 2º As faltas ilegais, não justificadas perante a chefia imediata, acarretam a aplicação das penalidades correspondentes;

§ 3º As faltas decorrentes de doença serão abonadas mediante apresentação do Atestado Médico, e, somente serão aceitas, se apresentado o documento até 2 (dois) dias úteis após a data do início da ausência;

§ 4º As faltas injustificadas poderão acarretar: a perda do descanso semanal remunerado, o desconto do salário correspondente, a redução das férias de acordo com a lei, sendo que o desconto será feito na folha de pagamento do mês da ocorrência, caso ocorra até o dia 20 (vinte) do mês, ou na folha do mês subsequente, se ocorrer após o dia 20 do mês.

CAPÍTULO XI – DAS LICENÇAS

A Empresa concede ao empregado licença de acordo com o art. 473 CLT:

a) Três dias consecutivos, em virtude de Casamento;

b) Dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica e nascimento de filho;

§ 1º O empregado deverá comunicar, por escrito à área ou ao responsável pelos Recursos Humanos da empresa, seu casamento, com antecedência mínima de 8 dias;

§ 2º Em caso de morte e nascimento, salvo absoluta impossibilidade, o empregado comunica o evento à área ou responsável pelos Recursos Humanos da empresa no respectivo dia;

§ 3º Em qualquer caso, exige-se comprovação mediante prova documental.

CAPÍTULO XII – DAS FÉRIAS

Cabe à Empregadora fixar o período de férias dos seus empregados, de acordo com a sua necessidade e de acordo com a lei.

Parágrafo único: empregado e empregador podem, de comum acordo, combinar o parcelamento das férias, em até três períodos, desde que um deles seja superior a 14 dias e os outros dois não inferiores a 5 dias, de acordo com o artigo 130 da CLT.

CAPÍTULO XIII – DA CONFIDENCIALIDADE

O empregado declara estar ciente da sua obrigação de confidencialidade e sigilo com relação aos dados dos clientes da empregadora, bem como os métodos de trabalho e KNOW-HOW, comprometendo-se ao sigilo e respondendo civil e criminalmente pelo vazamento ou utilização de dados e arquivos da empresa, não só durante a vigência do contrato de trabalho, bem como, após o seu encerramento.

CAPÍTULO XIV – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

a) Os empregados e empregadora devem observar o presente Regulamento, circulares, ordem de serviço, avisos, comunicados e outras instruções da Empresa.

b) Cada empregado recebe um exemplar do presente Regulamento e declara, por escrito, tê-lo recebido, lido e estar de acordo com todos os seus preceitos.

c) Os casos omissos ou não previstos são resolvidos pela Empresa, à luz da CLT e legislação complementar pertinente.

d) O presente regulamento pode ser substituído por outro, sempre que a Empresa julgar conveniente, em consequência de alteração na legislação legal.

CAPÍTULO XV – DAS PENALIDADES A SEREM APLICADAS

a) Fica expressamente autorizado o desconto do valor dos danos decorrentes de ato praticado pelo EMPREGADO, por culpa ou dolo, dos seus salários, ou, na rescisão contratual, conforme autoriza o art. 462, §1º da CLT, ficando autorizadas outras formas de pagamento.

b) A desobediência às determinações da empresa e legislação pertinente enseja: Advertência verbal ou escrita, Suspensão e Demissão por Justa causa, de acordo com o grau de infração praticada e de acordo com a lei.

§ 1º As penalidades são aplicadas segundo a gravidade da transgressão, pelo Departamento de Pessoal.

§ 2º As respectivas chefias elaboram relatório escrito e circunstanciado nos casos que ensejam demissão por justa causa.

c) indenizar os danos materiais e morais e lucros cessantes causados ao empregador por seu dolo ou sua culpa por adotar conduta em desconformidade com os parâmetros estabelecidos na empresa ou em desacordo com o regramento jurídico e o presente regulamento.

d) responder pessoalmente e criminalmente pela conduta decorrente de atos ilícitos praticados ou em desacordo com este regulamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o desenvolvimento do artigo compreendeu-se a importância do *compliance* para a vida corporativa, tanto no âmbito ético e humano, quanto no campo da organização e prevenção.

O primeiro capítulo demonstrou que o programa de integridade vai muito além da conformação ao regramento jurídico, pois implica uma mudança de comportamento e cultura empresarial, adotando princípios éticos, como instrumento de perfectibilização na condução da atividade empresarial.

O princípio da ética enseja um comprometimento e uma responsabilização de todo o quadro funcional na condução do trabalho, resultando numa mudança positiva, não só estrutural da empresa, como, também, no seu pensamento, nos seus valores e no seu comportamento e relacionamento interpessoal, refletindo em toda a sociedade.

O segundo item traz a importância da adoção conjunta com o princípio da sustentabilidade, com adoção de medidas, precaução e proteção, em nível elevado, para garantir a sobrevivência da espécie humana e da existência condigna das futuras gerações, utilizado, concomitantemente, com os princípios da cooperação, da solidariedade e da fraternidade.

No terceiro item, apresentou-se, de modo prático uma das ferramentas do *compliance trabalhista*, o Regulamento Interno, para disseminar as políticas da empresa e conduzir a conduta de empregados e empregadora, implicando em adoção de regras com o objetivo de trazer credibilidade, ética, transparência e evitar atos ilícitos que venham a trazer passivos, assim preservando a reputação da empresa.

O Regulamento Interno foi criado de acordo com as necessidades específicas de determinada empresa, podendo servir de apoio inicial para quem se interessar pelo assunto, no entanto, deve ser modificado de acordo à necessidade individual de cada empresa.

Não é demais ressaltar que o *compliance* para que seja eficaz deve ser adotado e disseminado para todos os integrantes da empresa, iniciando pelo alto escalão.

Por fim, pondera-se que o regulamento interno, para que seja assimilado e se torne eficaz deve não só ser implantado, mas, também, ser incorporado aos hábitos, sugerindo

mudança de comportamento, mas para tanto recomenda-se que seja integrado na empresa por meio de treinamentos conduzidos por profissional capacitado.

Destaca-se que o presente artigo não tem caráter exauriente, mas pretende tecer reflexões sobre o tema que estimule outros e mais aprofundados estudos que possam colaborar com a efetivação desta importante ferramenta que é o *compliance*, que pode ser aplicado nas mais diversas áreas. ■

NOTAS

- 1 Artigo Científico apresentado como requisito parcial no Seminário Constitucionalismo, Transnacionalidade e *Compliance*, no programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí, tendo como orientador o Professor Dr. Roberto Epifanio Tomaz, E-mail: tomaz@univali.br .
- 2 O método indutivo consiste em “[...] *pesquisar e identificar as partes de um fenômeno e colecioná-las de modo a ter uma percepção ou conclusão geral* [...]”. PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática*. 12. ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011, p. 86.
- 3 Denomina-se referente “[...] *a explicitação prévia do(s) motivo(s), do(s) objetivo(s) e do produto desejado, delimitando o alcance temático e de abordagem para a atividade intelectual, especialmente para uma pesquisa*.”PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática*. 12. ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011, p. 54. Negritos no original.
- 4 Entende-se por categoria a “[...] *palavra ou expressão estratégica à elaboração e/ou à expressão de uma idéia*.” PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática*. 12. ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011, p. 25. Negritos no original.
- 5 Por conceito operacional entende-se a “[...] *definição estabelecida ou proposta para uma palavra ou expressão, com o propósito de que tal definição seja aceita para os efeitos das idéias expostas*.”PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática*. 12. ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011, p. 198.
- 6 Pesquisa bibliográfica é a “*Técnica de investigação em livros, repertórios jurisprudenciais e coletâneas legais*”. PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática*. 12. ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011, p. 207.
- 7 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do trabalho: parte II – situações laborais individuais*. 3. ed. actual ao Código de Trabalho de 2009. Coimbra: Almedina, 2009.

REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*, tradução Edson Bini. Bauru/SP: EDIPRO, 3. ed., 2009.
- CARLOTO, Selma. *Compliance Trabalhista*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo; VENTURINI, Otavio (Coord). *Manual de Compliance*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- CRUZ, Paulo Márcio; BODNAR, Zenildo; participação especial Gabriel Real Ferrer. *Globalização, transnacionalidade e sustentabilidade*. Itajaí: UNIVALI, 2012.
- DEMARCHI, Clovis; OLIVEIRA NETO, Francisco José Rodrigues; ABREU, Pedro Manoel (Org). *Direito, Estado e sustentabilidade* [livro eletrônico]. São Paulo: Intellecto Editora, 2016.
- HOUAISS, Antonio; DE SALLES, Mauro. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. 1. ed., Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.
- MENEGHETTI, Antônio. *Fundamentos de Filosofia*. São Paulo: Ontopsicologia Editrice, 2005.
- PASOLD, Cesar Luiz. *Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática*. 12. ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do trabalho: parte II – situações laborais individuais*. 3. ed. actual ao Código de Trabalho de 2009. Coimbra: Almedina, 2009.
- TOMAZ, Roberto Epifânio. *Direito Empresarial Transnacional*. Ilhas Maurício: Novas Edições Acadêmicas, 2018.
- VERÍSSIMO, Carla. *Compliance – incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2017.

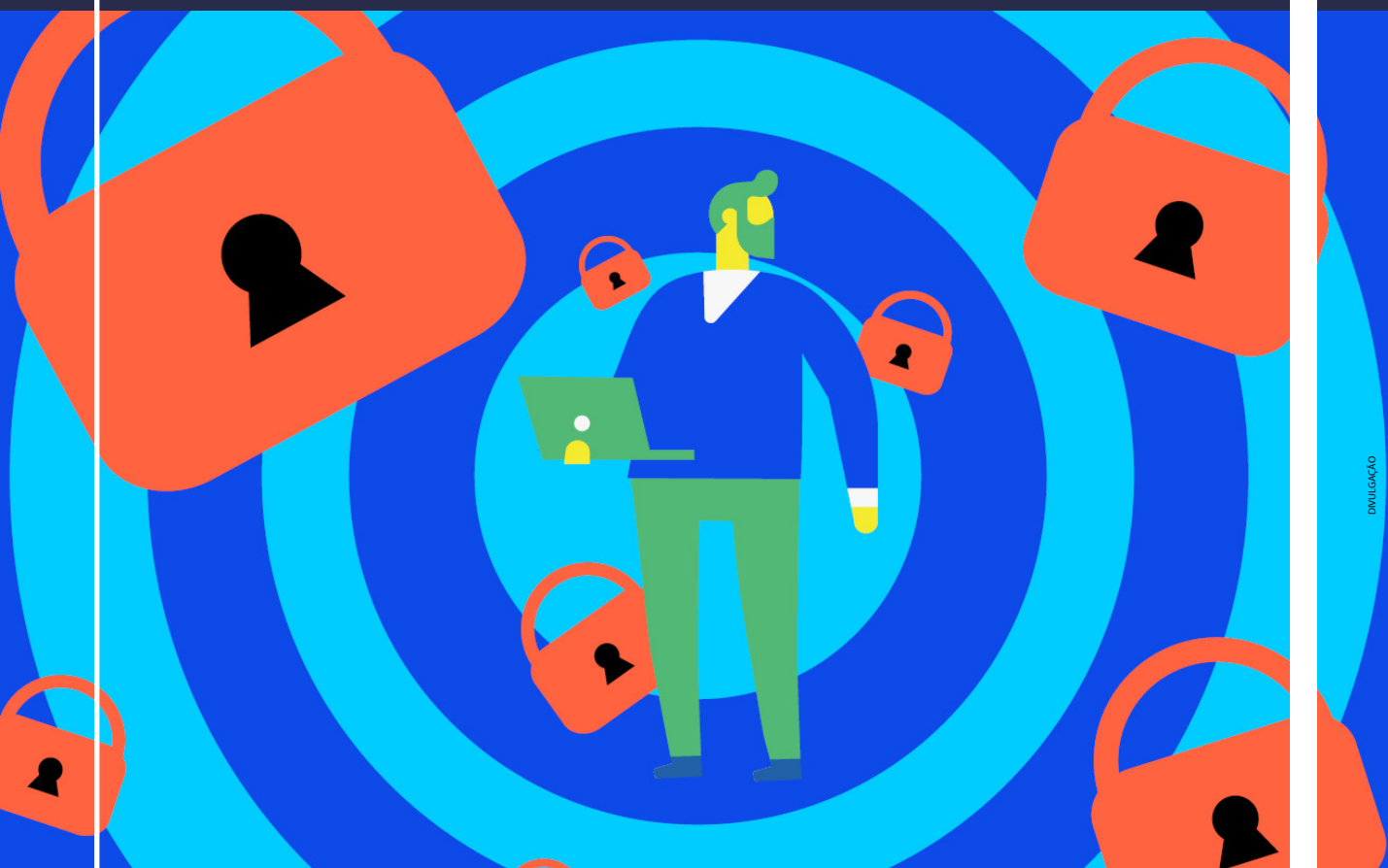


CLAUDETE INÊS PELICOLI é Advogada em Florianópolis/SC. Mestranda em Ciência Jurídica – Universidade do Vale do Itajaí UNIVALI/SC.

LGPD em vigência

Saiba o que fazer a partir de agora!

POR GISELE TRUZZI



DIVULGAÇÃO

A finalidade da LGPD é a proteção dos dados pessoais, objetivando assim salvaguardar as informações de pessoas físicas. A lei se aplica a toda operação de tratamento de dados pessoais realizada por empresas privadas, órgãos públicos ou até mesmo por pessoas físicas, seja em ambiente *online* ou *offline*, independentemente do país onde esses responsáveis pelo tratamento estejam localizados ou do local dos dados que serão alvo deste tratamento.

7 SUGESTÕES DE AÇÕES EMERGENCIAIS PARA CUMPRIMENTO DA LGPD PELAS EMPRESAS:

Nomeação do Encarregado

Juntamente com o seu canal de contato específico, este deverá ser divulgado publicamente no site da organização.

Assim, os titulares dos dados pessoais, ao entrarem em contato com a instituição, já saberão para onde direcionarem seus questionamentos relacionados ao tratamento de dados pessoais.

Revisão do Consentimento

Verificar a forma e as condições impostas no processo de obtenção dos dados pessoais que serão objeto do tratamento, a fim de garantir de que a manifestação do indivíduo é feita de forma expressa, livre, inequívoca e específica para as finalidades necessárias.

Termos de Uso e Política de Privacidade

Revisar esses documentos de seus sites, aplicativos e portais, com a menção do Encarregado e contato respectivo nestes documentos, bem como verificação de outros detalhes importantes relacionados à privacidade.

Revisão da Documentação Jurídica

A revisão detalhada da documentação jurídica básica que vincula as principais relações jurídicas e comerciais da instituição é muito importante, pois, por mais que a empresa não tenha clientes pessoa física, ela possui colaboradores, e estes, como pessoas físicas que são, devem ter a proteção de seus dados pessoais de forma adequada, de acordo com a LGPD.

Plano de Ação

Elaborar um plano de ação para implantação da LGPD, com descritivo das medidas emergenciais já adotadas, dos procedimentos em andamento e as atividades que ainda serão desenvolvidas, com cronograma específico para atendimento de cada etapa. Desta forma, a instituição já demonstra que está em processo de adequação à lei, atendendo assim a eventuais questionamentos dos titulares dos dados, órgãos públicos e da ANPD.

Garantia dos Direitos dos Titulares

A LGPD define expressamente alguns direitos dos titulares dos dados pessoais (art. 18 da lei), tais como: acesso, retificação, exclusão, portabilidade, anonimização, revogação do consentimento, entre outros. A instituição deve garantir meios válidos para que no processo de tratamento dos dados pessoais, possa atender à tais direitos quando for questionada.

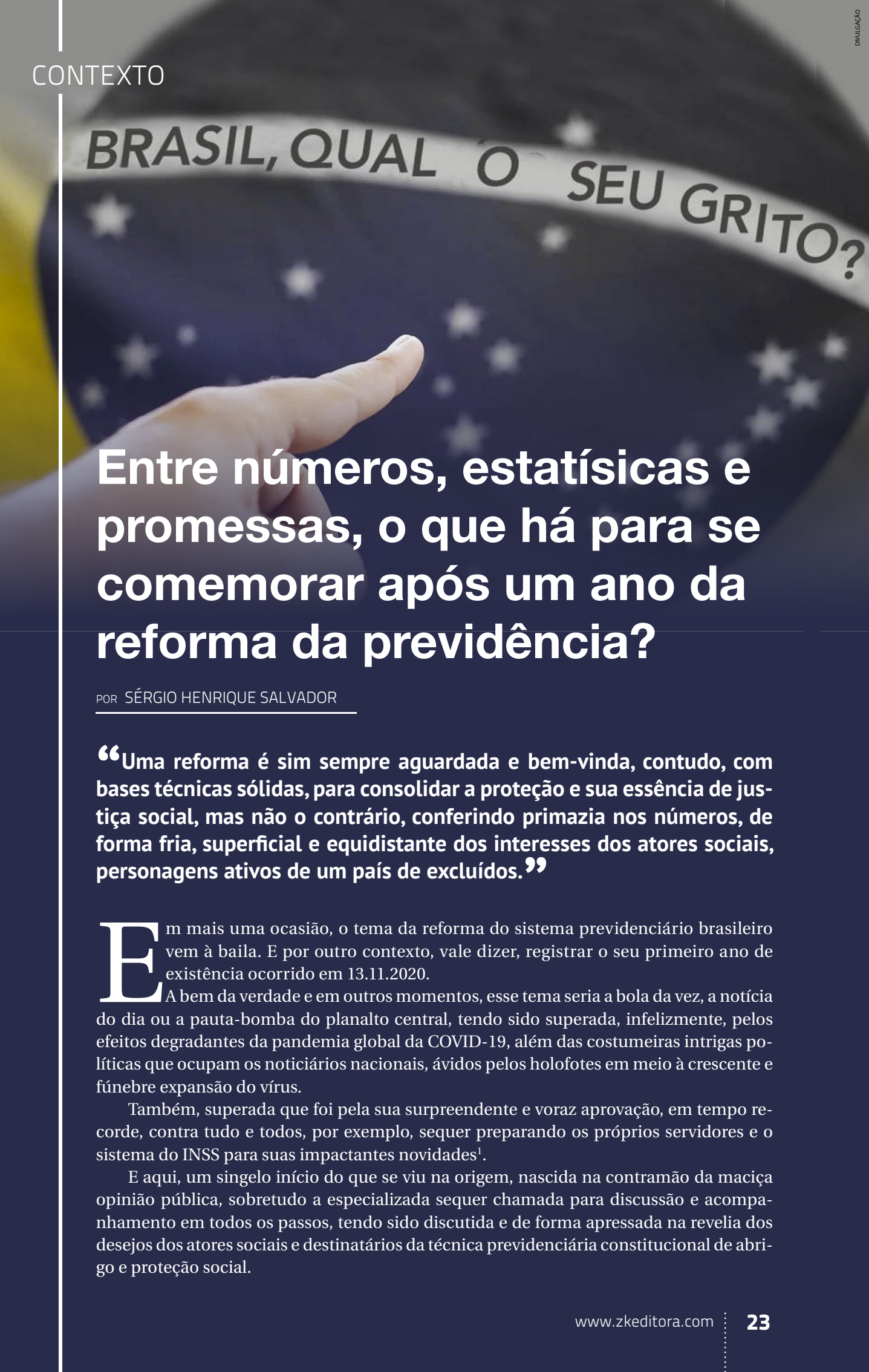
Conscientização

Conscientizar todos os seus colaboradores sobre a LGPD e o impacto de suas atividades no processo de tratamento de dados pessoais, a fim de cada funcionário compreenda a importância de sua atividade ao lidar com informações sensíveis de terceiros, criando-se uma cultura interna de proteção de dados. 



ARQUIVO PESSOAL

GISELE TRUZZI é Advogada especialista em Direito Digital.



BRASIL, QUAL O SEU GRITO?

Entre números, estatísticas e promessas, o que há para se comemorar após um ano da reforma da previdência?

POR SÉRGIO HENRIQUE SALVADOR

“Uma reforma é sim sempre aguardada e bem-vinda, contudo, com bases técnicas sólidas, para consolidar a proteção e sua essência de justiça social, mas não o contrário, conferindo primazia nos números, de forma fria, superficial e equidistante dos interesses dos atores sociais, personagens ativos de um país de excluídos.”

Em mais uma ocasião, o tema da reforma do sistema previdenciário brasileiro vem à baila. E por outro contexto, vale dizer, registrar o seu primeiro ano de existência ocorrido em 13.11.2020.

A bem da verdade e em outros momentos, esse tema seria a bola da vez, a notícia do dia ou a pauta-bomba do planalto central, tendo sido superada, infelizmente, pelos efeitos degradantes da pandemia global da COVID-19, além das costumeiras intrigas políticas que ocupam os noticiários nacionais, ávidos pelos holofotes em meio à crescente e fúnebre expansão do vírus.

Também, superada que foi pela sua surpreendente e voraz aprovação, em tempo recorde, contra tudo e todos, por exemplo, sequer preparando os próprios servidores e o sistema do INSS para suas impactantes novidades¹.

E aqui, um singelo início do que se viu na origem, nascida na contramão da maciça opinião pública, sobretudo a especializada sequer chamada para discussão e acompanhamento em todos os passos, tendo sido discutida e de forma apressada na revelia dos desejos dos atores sociais e destinatários da técnica previdenciária constitucional de abrigo e proteção social.

Servidores sem treinamento, alta procura, regras de transição confusas, vigência imediata, sistema inoperante, fila avolumada de pedidos represados, afastamento expressivo de servidores, ausência de concursos para os novos, enfim, um cenário caótico e regressivo, sobretudo, das aspirações realizadas pela sociedade no horizonte de promulgação da Carta de 1988.

E decorridos doze meses de sua vigência imediata, ou seja, a partir de 13.11.2019, pouco há o que se comemorar.

Anunciada como a “Nova Previdência” viria para trazer justiça social, ajustes das contas públicas e equilíbrio do sistema, contudo, o que se viu, notadamente após o seu primeiro ano de existência foram apenas discursos retóricos e de pouca verificação prática.

Essencialmente seu apressado debate, a voraz tramitação, além da surpreendente vigência em dia seguinte da publicação pela mesa diretora do Congresso Nacional², em verdade, produziu a desconfiança do sistema, o aumento da informalidade, o enfraquecimento da Previdência Pública e o sentimento implícito de injustiça das mudanças, atingindo de forma expansiva, direta e dura os trabalhadores da iniciativa privada, àqueles do Regime Geral, o maior regime previdenciário nacional, já caracterizado por inúmeros fatores a desfavor de seu público-alvo.

Logo, os resultados esperados foram outros e os gestores do movimento certamente detinham a ciência de seus efeitos, sobretudo no âmago dos trabalhadores da iniciativa privada que por si só, vivem em média com dois salários mínimos, mas que se viram atingidos de forma abrupta pelo resultado reformador.

O Presidente da Câmara, Rodrigo Maia, em alto e bom som, testemunhou que: “Infelizmente, elite também erra, porque quer que a sociedade pague a conta da redução do custo de alguns setores da economia. Mas temos que falar a verdade. Na [reforma da] Previdência, a sociedade pagou mais a conta do que empresários. Na tributária, todos vão ganhar, porque o Brasil vai crescer... Mas se algum setor está preocupado, tem que dialogar e entender que a parte da contribuição dos empresários deve existir, da mesma forma que o brasileiro do regime geral do INSS também colaborou com a reforma da Previdência. Com isso, teremos um estado mais justo, menos desigual e com menos concentração de renda.”³.

De relevo, destacar a mudança do discurso tão logo restou assegurada a aprovação, promulgação e publicação da Emenda Constitucional nº 103 de 2019 e que alterou, sistemicamente, a conjuntura previdenciária nacional.

Lado outro, pouco há de se comemorar ainda ao perceber a sociedade brasileira que nem todas as categorias foram abarcadas na reforma, notadamente, os militares das forças armadas, parlamentares, policiais e outros, preferindo a denominada “Nova Previdência” englobar somente os trabalhadores do Regime Geral e os Servidores Públicos Federais, inequivocamente impactados há anos pela fragilidade da previdência pública.

Também, poderia aqui ser elencado, ponto a ponto, as cruciais mudanças, contudo, não sendo este o objetivo central do presente debate, mas, ainda que de maneira sintética, importante elencar algumas.

Preferiu a reforma não alterar a essência do até então benefício conhecido como auxílio-doença, atual benefício por incapacidade temporária, estando aqui a única alteração, da sua identidade, sem que, por exemplo o valor do benefício restasse também modificado. É que permanece com o salário-de-benefício calculado a partir da alíquota de 91%, ao passo que benefício principal ou consequente, vale dizer, o fruto do benefício temporário, a invalidez permanente será calculada com a alíquota de 60%, ou seja, invalidez permanente terá valor menor do que o benefício equivalente, mas temporário, em um completo disparate técnico, sobretudo pelo grau de incapacidade máxima do ato de proclamação da invalidez permanente.

E não para por aqui.

Tanto a regra de transição, quanto a nova regra da aposentadoria especial são demasiadamente esdrúxulas e representam abertamente um retrocesso finalístico da própria essência previdenciária.

Ora, imagine um simples técnico de enfermagem com seus 50 anos de idade e que tenha atingido no mês de nascimento da reforma, quer seja, 11/2019, exatos 24 anos de atividade especial. Não tendo atingido o cumprimento de todos os requisitos, terá que se curvar a regra de transição desse benefício, aliás, única, ou seja, demonstrar o atingimento de 86 pontos. Com seus 50 anos de idade e acrescidos dos 24 cumpridos atingirá 74 pontos, mas necessitará de mais 12 anos em sua transição, quando, no sistema pretérito bastaria ter completado um ano para os 25 necessários.

Diferente não ocorreu com o novo regramento para os novos filiados em que deverão demonstrar o requisito etário de 60 anos aos agentes físicos que demandam o cumprimento de 25 anos de atividade especial, por exemplo o ruído. Logo, tendo 25 anos cumpridos em um ambiente ruidoso severo e a idade de 45 anos, somente poderá se jubilar quando demonstrar o requisito etário, portanto, terá que ativar no mesmo ambiente perverso à sua saúde por mais 15 anos.

Outra e das mais polêmicas alterações ocorreu com a pensão por morte, aliás, também inserida no contexto dos regimes próprios. É que a partir de agora o valor do benefício será fixo ao patamar de 60% em favor do dependente, sem reversão de cota e com relativização da cumulação com outros benefícios, fazendo a reforma, tratamento díspare entre segurado e dependente a que a Teoria Geral do Direito Previdenciário demonstra indevida.

Ademais, que se registre que resta verificado o custeio cheio do benefício originário do instituidor da pensão, razão outra de que a entrega do pensionamento não poderia ser em outro patamar, sobretudo a menor e aviltante, como o que se viu na aprovação.

E esses debates, dentre outros e outros não param por aqui, sendo o pacote reformador altamente agressivo a seu público alvo, já preteridos pelo sistema por diversos motivos e há anos.

Uma reforma é sim sempre aguardada e bem-vinda, contudo, com bases técnicas sólidas, para consolidar a proteção e sua essência de justiça social, mas não o contrário, conferindo primazia nos números, de forma fria, superficial e equidistante dos interesses dos atores sociais, personagens ativos de um país de excluídos.

A bem da verdade, somente números, dados, estatísticas e promessas é que ecoaram a partir de então, no aguardo de que o tempo possa demonstrar, efetivamente, que estavam certos, que a reforma se justificava por esses argumentos, pois, caso contrário, ano após ano, em memória cronológica e na linha do tempo da Emenda 103, pouco haverá a se comemorar. ■

NOTAS

- 1 <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/01/07/pedidos-de-aposentadoria-ficam-parados-a-espera-de-adaptacao-de-sistema-as-novas-regras-da-previdencia.ghtml>
- 2 <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/11/08/congresso-promulga-reforma-da-previdencia-nesta-terca-feira>
- 3 <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/02/18/maia-sobre-reforma-da-previdencia-sociedade-pagou-mais-que-empresarios.htm>

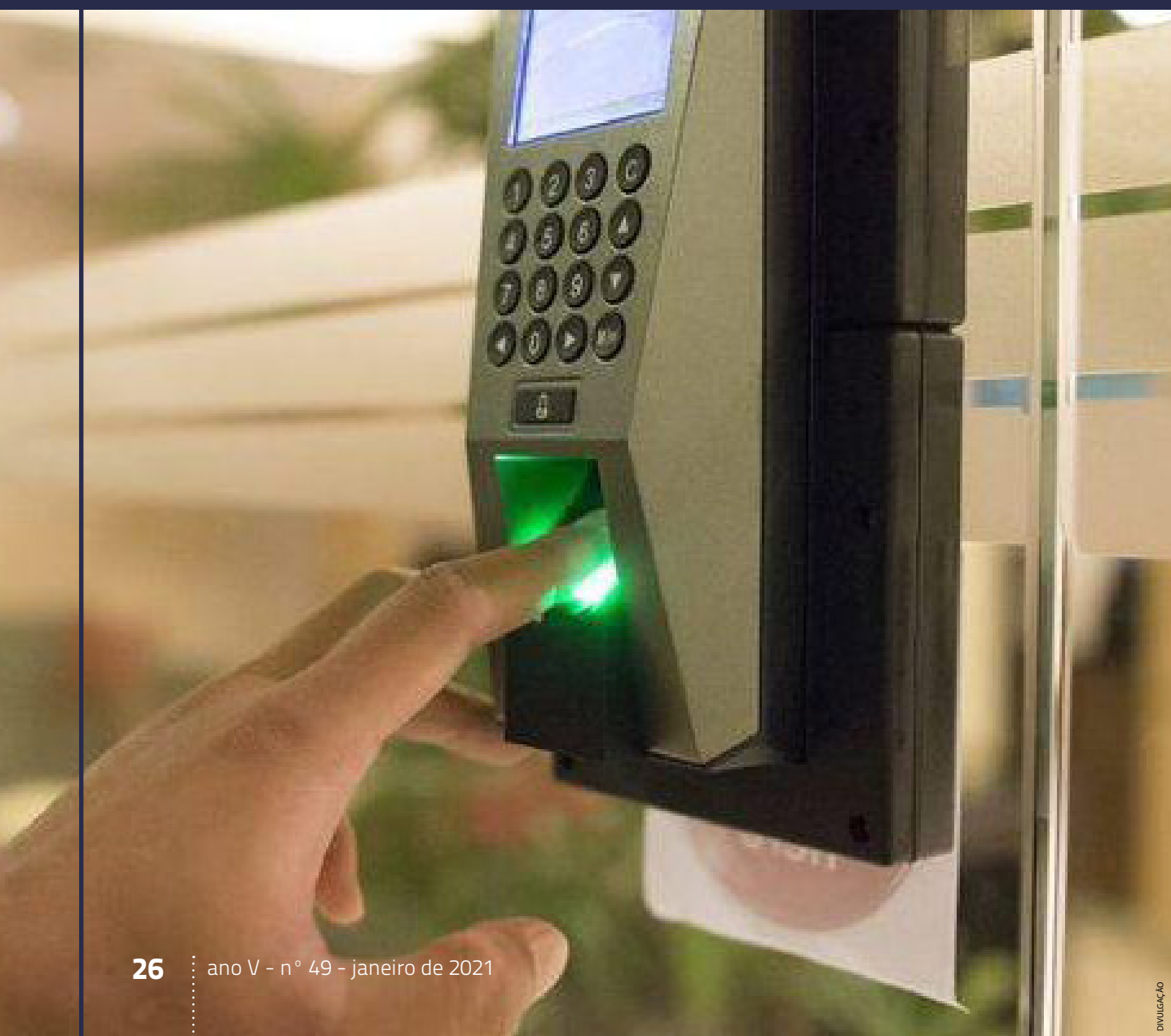


SÉRGIO HENRIQUE SALVADOR é Mestre em Direito (FDSM). Pós-graduado pela EPD/SP e PUC/SP. Professor Universitário (graduação, pós-graduação, cursinhos preparatórios e de extensão jurídica). Escritor com mais de 10 livros publicados. Conselheiro da OAB/MG (23ª Subseção). Advogado em Minas Gerais. Membro da Rede Internacional de Excelência Jurídica. Integrante do comitê técnico da Revista SÍNTESE de Direito Previdenciário. Integrou a comitiva de pesquisadores brasileiros no I Congresso Internacional de Seguridade Social da Faculdade de Direito de HARVARD nos Estados Unidos no mês de agosto de 2019.

Banco de horas negativado por conta da pandemia poderá ser compensado em 2021

POR LARIANE DEL VECHIO, FERNANDO DE ALMEIDA PRADO, MAYARA GALHARDO, BIANCA CANZI E RUSLAN STUCHI

“Quando instituído corretamente, o banco de horas não gera qualquer malefício ao empregado, eis que este somente prestará horas extras, até o limite de 2 horas diárias, na hipótese de, efetivamente, não ter cumprido a jornada habitual de trabalho, pela diminuição das atividades durante o período de pandemia.”



O acordo de banco de horas negativos, quando os funcionários trabalham tempo a menos do que o expediente diário e realizam a compensação posterior, entre trabalhadores e empresas foi uma opção essencial durante a pandemia da Covid-19 para evitar demissões. É comum que empresas compensem o saldo do banco de horas no final do ano como uma forma de facilitar o controle. Entretanto, neste caso, a compensação poderá ser realizada em até 18 meses.

O prazo vale para bancos de horas instituídos entre 22 de março e 19 de julho do ano de 2020, período de validade da Medida Provisória (MP) 927, que permitiu que empresas firmassem acordos individuais de banco de horas por período superior a seis meses. Embora a medida do governo tenha caducado, permanece válido o prazo de um ano e meio. É necessário que trabalhadores e empresas se atentem às regras do banco de horas para evitar discussões na Justiça.

O banco de horas surgiu como uma forma de compensação das jornadas de trabalho nas quais as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas em outro. A pandemia da Covid-19 trouxe consequências ao banco de horas nas empresas e, são inúmeras as questões que surgem sobre o prazo de compensação e de pagamento.

A CLT determina que a jornada de trabalho possui limite diário de 8 horas com a possibilidade de que sejam acrescidas 2 horas extras. Outra opção é a instituição dos bancos de horas, por meio de acordos individuais, para a compensação posterior em até seis meses. É possível ainda que os funcionários de uma empresa trabalhem horas a menos do que o expediente previsto, o que resulta nos bancos negativos. A compensação de horas dispensa acréscimo ou descontos na remuneração do empregado. Caso não ocorra no prazo devido, é possível que haja desconto das horas negativas na remuneração do trabalhador.

Ou seja, o trabalhador que acumular horas extras no banco de horas poderá ter a sua jornada de trabalho reduzida em um determinado dia ou até mesmo usufruir de folgas compensatórias, evitando-se, desse modo, o pagamento das horas excedentes pelo empregador. Contudo, caso a jornada ultrapasse as 2 horas adicionais, o banco do funcionário é invalidado e a empresa passa a ser obrigada a pagar valores adicionais por hora trabalhada.

Em regra, de acordo com o art. 59 da CLT, só se admite 2 horas extras por dia. No entanto, a jornada pode ser estendida em um período em que o volume de trabalho for maior, de modo que estas horas serão consideradas horas extraordinárias positivas. Quanto ao trabalho aos feriados, a lei é omissa. Alguns acordos individuais ou coletivos disciplinam que o lançamento deve ser feito em dobro, enquanto outros proíbem o trabalho.

Em razão da situação econômica do país e da grande queda nas vendas de alguns setores e na prestação de serviços, a instituição do banco de horas negativo foi um benefício para o mercado de trabalho, em razão da manutenção de empregos. Ademais, quando instituído corretamente, o banco de horas não gera qualquer malefício ao empregado, eis que este somente prestará horas extras, até o limite de 2 horas diárias, na hipótese de, efetivamente, não ter cumprido a jornada habitual de trabalho, pela diminuição das atividades durante o período de pandemia.

Também é permitido que o prazo de compensação seja ampliado de 6 (seis) para 12 (doze) meses por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Para compensação dentro do próprio mês, basta a realização de acordo individual tácito ou escrito. Para compensação no prazo máximo de seis meses, o acordo individual obrigatoriamente deverá ser escrito e, para períodos superiores aos seis meses, é imprescindível a previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Em todos os casos de bancos de horas positivas, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral, o trabalhador possui direito

ao pagamento das horas extras não compensadas. O cálculo é feito sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

A data de compensação é decidida pelo empregador desde que respeitadas as regras na CLT e o que foi acordado com o trabalhador, irá depender da demanda, já que a própria legislação prevê que seja de acordo com a conveniência da empresa.

JUDICIALIZAÇÃO VERSUS DIÁLOGO

É comum que empresas não permitam que seus empregados façam a compensação do banco de horas da forma correta e dentro do prazo estabelecido pela lei, o que faz com que o tema seja alvo de judicialização. Omissão da MP 927 ainda facilita com que a questão tenha que ser solucionada pelo Poder Judiciário.

A medida falhou ao não tratar da rescisão do contrato de trabalho no caso dos bancos de horas negativos. A MP nada disciplinou sobre o desconto destas horas não trabalhadas. A compensação das horas extras depende de autorização da empresa e, caso não seja compensada dentro do prazo, devem ser pagas acrescidas do adicional. Caso o funcionário seja dispensado antes da compensação, estas horas também devem ser pagas como horas extras. Vale ressaltar que embora a Medida Provisória autorizasse o banco de horas negativo para a compensação em até dezoito meses, nada disciplinou sobre o desconto destas horas não trabalhadas na rescisão, gerando grande discussão sobre o tema.

A compensação de jornada é frequentemente citada nas reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho. As ações geralmente envolvem a incorreta compensação (empregado não tem acesso às horas positivas e negativas do banco e pleiteia pagamento de horas extras não corretamente compensadas) ou mesmo à nulidade do banco de horas instituído. Quanto a este último ponto, embora a Lei nº 13.467/2017 tenha introduzido o parágrafo único do artigo 58-B, o qual dispõe que as horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza o acordo de compensação ou banco de horas firmado, para fatos ocorridos antes da Reforma Trabalhista ainda aplica-se a Súmula nº 85 do TST, que possui entendimento contrário, isto é, condena as empresas, em caso de labor extraordinário habitual, ao pagamento do adicional relativo às horas extras destinadas à compensação ou às horas extras propriamente ditas, quando ultrapassada a jornada semanal normal.

É extremamente importante indicar que a empresa deve disponibilizar e instruir os empregados, de modo claro e objetivo, quanto ao acordo de banco de horas. Além disso, o empregado deve ter acesso, ao menos mensal, em relação às horas positivas e negativas de banco de horas, para que possa, inclusive, utilizar de eventuais horas positivas para concessão de folgas, se assim desejar. Ainda, e em que pese a inexistência de obrigação legal, é aconselhável que a empresa colha a assinatura do empregado nos cartões de ponto e/ou nos documentos que demonstrem os saldos positivo e negativo de horas.

Uma forma das empresas se prevenirem em relação a disputas judiciais é estabelecer novas regras. O ideal é que a empresa procure o sindicato laboral para fazer um acordo coletivo, uma vez que a CLT estabelece que o negociado prevalece sobre o legislado. Essa seria uma forma de dar mais segurança jurídica ao empresário. 



ARQUIVO PESSOAL

LARIANE DEL VECCHIO é Advogada especialista em Direito do Trabalho.



ARQUIVO PESSOAL

FERNANDO DE ALMEIDA PRADO é Advogado e professor.



ARQUIVO PESSOAL

MAYARA GALHARDO é Advogada especialista em Direito do Trabalho.



ARQUIVO PESSOAL

BIANCA CANZI é Advogada especialista em Direito do Trabalho.



ARQUIVO PESSOAL

RUSLAN STUCHI é Advogado trabalhista.



Direitos previdenciários da pessoa com doença rara

POR WLADIMIR NOVAES MARTINEZ

“O termo “doença” designa um agravo pessoal, profissional ou social, de natureza fisiológica ou psicológica, parcial ou total, temporária ou permanente, que obste ou reduza o poder do ser humano viver em sociedade ou trabalhar, com vistas aos meios dignos de subsistência.”

OBJETIVO DA EXPOSIÇÃO

A partir do seu conceito, decantar as hipóteses em que será possível a obtenção de uma prestação previdenciária em dinheiro para as pessoas portadoras de doenças raras no âmbito do RGPS e dos RPPS.

DIREITO COMPATÍVEL

Nesta oportunidade, o direito subjetivo considerado em face dessas doenças raras, é o que se refere à inaptidão laboral, a qual, quando presente deflagra o atual auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez) ou auxílio-acidente no RGPS.

Ab initio fique claro que no seguro social não se admite a percepção de uma prestação por incapacidade, caso o segurado tenha ingressado no regime de previdência portador dessa inaptidão laboral.

Todavia, caso haja agravamento desse impedimento, tais benefícios são possíveis.

Daí ser relevante, em cada caso, a determinação insofismável da Data do Início da Incapacidade (DII).

DISTINÇÕES NECESSÁRIAS

Devido a problemas de nomenclatura importa relevar o significado de alguns dos institutos protetivos.

a) Incapacidade

Incapacidade consiste em a pessoa não deter condições de trabalhar, óbices de ordem física, psicológica, e até social, que impeçam o exercício habitual de uma atividade pessoal, profissional ou empresarial.

Quem define esse cenário técnico é a perícia médica do órgão gestor da Previdência Social. Quando de litígio, a perícia médica Judicial.

b) Deficiência

Deficiência é uma limitação pessoal leve, média ou grave que, embora permita o exercício de atividade, sobremaneira a dificulta justificando benefícios antecipados, de regra, em cinco anos (LC nº 142/13).

c) Doença negligenciada

São doenças tropicais (Mal de Chagas, hanseníase, leishmaniose etc.).

CONCEITO DE DOENÇA

O termo “doença” designa um agravo pessoal, profissional ou social, de natureza fisiológica ou psicológica, parcial ou total, temporária ou permanente, que obste ou reduza o poder do ser humano viver em sociedade ou trabalhar, com vistas aos meios dignos de subsistência.

Ela pode provir da atividade profissional, então chamada de acidentária ou não, quando assume o título de comum.

DOENÇA RARA

É a patologia, epidemiologicamente considerada em função de sua raridade, uma enfermidade cuja incapacidade para o trabalho varia conforme sua natureza. Seriam 7.000 tipos em todo o mundo ou 65 pessoas em cada 100.000 indivíduos.

Segundo Désirée Novaes Pimentel:

“Doença rara: De acordo com o art. 3º da Portaria nº 199 de janeiro de 2014 que instituiu a Política Nacional de Integral às Pessoas com Doenças Raras no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), considera doença rara aquela tg afeta até 65 pessoas em cada 100 mil indivíduos, ou seja, 1.3 pessoas para cada 2 mil indivíduos. Essa definição é adotada no Brasil. Outros países tem definições diferentes” (Mães Raras – essas mulheres fortes”, São Paulo: Editora Pólen, 2018,0.132)

A doença rara, também é conhecida como doença orfã, é uma patologia que afeta um pequeno percentual da população. A maioria delas são genéticas, presentes ao longo de toda a vida do paciente, mesmo que os sintomas não aparecem imediatamente. Muitas manifestações surgem no início na vida, e cerca de 30% das crianças com doenças raras morrerão antes de completar seu quinto aniversário.

Segundo o Wikipédia, Nos Estados Unidos, a legislação define doença rara estritamente de acordo com a prevalência, especificamente qualquer doença ou condição que afete menos de 200.000 pessoas ou cerca de 1 em 1.500 habitantes. No Japão, a definição legal de uma doença rara é aquela que afeta menos de 50.000 pacientes, ou cerca de 1 em 2.500 japoneses.

Tem a mesma origem de uma doença, vale dizer, pode ser genética, própria da faixa etária, degenerativa, infortunistica ou adquirida ao longo do tempo.

Cerca de 80% delas são genéticas, os 20% restantes são devidos a Infecções.

AUXÍLIO POR INCAPACIDADE PERMANENTE

É o benefício devido ao segurado, que cumpriu o período de carência e 12 (doze) contribuições mensais, declarado incapaz para o trabalho por mais 15 (quinze) dias.

APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE

É o benefício da pessoa que não pode realizar as suas atividades habituais, cujo período de carência é igualmente de 12 (doze) contribuições mensais.

AUXÍLIO-ACIDENTE

Uma vez cessado um auxílio por incapacidade temporária acidentária, após a perícia médica do INSS, se o segurado tem alta médica e segue com sequelas (inaptidão laboral parcial e/ou permanente) é devido um benefício no valor de 50% do salário de benefício.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

É o direito à aposentadoria programada, com redução do tempo de contribuição da pessoa com deficiência conforme LC nº 142/13, para pessoa portadora de limitações leve, média e grave.

APOSENTADORIA DO PROFESSOR

A antiga aposentadoria por tempo de contribuição com limite de idade distinto dos demais trabalhadores.

SALÁRIO-MATERNIDADE

Direito da mulher gestante, mantido por 120 dias, conforme o caso com ou sem carência.

SALÁRIO-FAMÍLIA

Com as mudanças da EC 103/19 persiste o direito ao salário-família dos segurados, sem ter cumprido período de carência, que tenham filhos menores de 14 anos ou inválidos, no valor de R\$ 48,52 de quem ganha R\$ 1.425,56 (Portaria ME/SEPT nº 3.649 de 10.2.20).

APOSENTADORIA PROGRAMADA

A pessoa com doença rara pode fazer jus à aposentadoria programada (antiga aposentadoria por tempo de contribuição e por idade), depois de 15 anos de contribuição e 62 anos de idade (se mulher) e 20 anos de contribuição e 65 anos de idade (se homem).

Essa concessão que pode ser compulsória aos 70 anos de idade (homens) ou 65 anos de idade (mulher). ■



WLADIMIR NOVAES MARTINEZ é Advogado.



Rege-se pela CLT o pessoal dos conselhos profissionais, decidiu o STF. Poderia ser diferente?

POR IVAN BARBOSA RIGOLIN

“A ADPF se voltou contra três ou quatro Conselhos de fiscalização profissional, como se o problema nas dezenas dos outros Conselhos não existisse, ou como se não fosse o mesmo. Todos os Conselhos têm seu pessoal regido pela CLT, desde que cada qual foi instituído. Nunca se restringiu apenas aos Conselhos visados por esta ação.”

O Supremo Tribunal Federal vem de publicar, em 16 de novembro de 2020, o acórdão que explicita a sua decisão de 8 de setembro de 2020 pela qual decidiu a ADPF – ação de descumprimento de preceito fundamental – nº 367, proposta que fora pelo Procurador-Geral da República em 3 de setembro de 2015.

O objeto daquela ação fora o de obter a declaração pelo Supremo Tribunal de que

(i) o art. 35 da Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, que criou os Conselhos Federal e Regionais de Psicologia; (ii) o art. 19 da Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973, que criou os Con-

selhos Federal e Regionais de Enfermagem; (iii) o art. 20 da Lei nº 6.316, de 17 de dezembro de 1975, que criou os Conselhos Federal e Regionais de Fisioterapia e Terapia Ocupacional; (iv) o art. 22 da Lei nº 6.530, de 12 de maio de 1978, que regulamenta a profissão de corretor de imóveis; (v) o art. 22 da Lei nº 6.583, de 20 de outubro de 1978, que criou os Conselhos Federal e Regionais de Nutricionistas, e (vi) o art. 28 da Lei nº 6.684, de 3 de setembro de 1979, que criou os Conselhos Federal e Regionais de Biologia afrontavam a Constituição Federal, e não teriam sido por ela recepcionados.

Eis a enunciação do acórdão:

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Virtual do Plenário, sob a Presidência do Senhor Ministro DIAS TOFFOLI, em conformidade com a certidão de julgamento, por maioria, acordam em julgar improcedente o pedido formulado na arguição de descumprimento de preceito fundamental para declarar a recepção pela Constituição Federal do art. 35 da Lei nº 5.766/1971; do art. 19 da Lei nº 5.905/1973; do art. 20 da Lei nº 6.316/1975; do art. 22 da Lei nº 6.530/1978; do art. 22 da Lei nº 6.583/1978; e do art. 28 da Lei nº 6.684/1979, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Relator para o acórdão, vencidos os Ministros Cármen Lúcia (Relatora), Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio e Celso de Mello, que proferiu voto em assentada anterior, e parcialmente o Ministro Edson Fachin. Não participou deste julgamento, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello.

Brasília, 8 de setembro de 2020

Ministro ALEXANDRE DE MORAES – Relator

A questão diz respeito ao *regime jurídico* do pessoal das autarquias federais corporativas, fiscalizadoras do exercício profissional, que sempre tiveram, têm e pelo visto sempre terão seu pessoal contratado e regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e restante legislação trabalhista aplicável, e nunca pelo regime funcional estatutário próprio da administração direta.

Os Conselhos que tiveram o regime celetista contestado pela ADPF foram os de (I) Fisioterapia e Terapia Ocupacional; (II) Corretores de Imóveis; (III) Nutricionistas, porém foram também atacadas três leis federais que informaram que a regência do pessoal dos Conselhos é a trabalhista, quais sejam a Lei nº 5.766, de 20/12/71; a Lei nº 5.905, de 12/7/73, e a Lei nº 6.684, de 3/9/79.

Com todo o respeito institucional que merece tanto o autor quanto os ministros do STF que votaram pela procedência da ação, entendemos que aquela ação, só em si, não era para ser levada a sério.

Levou cinco anos para ser julgada, mas em nosso entender deveria ter sido descartada com a brevidade e a fulminância de um raio. Vejamos.

Pergunta-se como, técnica e muito respeitosamente, levar a sério uma pretensão judicial que questiona, no ano 2015 da graça, a constitucionalidade de uma lei de 1971, uma de 1973 e uma de 1979?

Se os diplomas eram assim tão afrontadores da ordem constitucional, então por que cargas d'água a autoridade esperou respectivamente 44 anos, 42 anos e 39 anos para questioná-las na mais alta corte do Judiciário?

Desconhecia o ilustre autor que as situações possivelmente irregulares – se é que eram irregulares – consolidam-se como regulares e rotineiras após três ou quatro décadas de tolerância, exercício e generalizada produção de efeitos? Ignora que a pior injustiça é a tardança da justiça? Ou que o direito não socorre aos que dormem?

A Procuradoria-Geral da República é uma entidade essencial do Estado que como todo órgão público desempenha atribuição regida pelo princípio da continuidade do serviço que presta, e o da impessoalidade por parte de seus sucessivos dirigentes, não podendo ser diferente a sua conduta.

Dessa maneira a ofensiva da PGR não pode depender da cor política do seu mandatário, ou da sua relação com os Poderes do Estado, ou das infantilidades amadorísticas dos desocupados que povoam os meios informáticos de comunicação, a cada momento político nas questões de defesa da Constituição.

Ninguém aqui fala em política, nem em modismos nem em tendências, mas da fria defesa de um assunto técnico e distante da Constituição, para nós muito relevante porém que desperta poucas emoções nas pessoas não diretamente envolvidas, e pouco interesse dos veículos de comunicação. O tema é para técnicos, não para participantes de passeatas nem para fracamente alfabetizados agitadores de redes sociais.

Como então se justificar o silêncio dos detentores da ação de inconstitucionalidade ou de descumprimento de preceito fundamental, por várias décadas, se o tema era constitucionalmente tão sério?

Começou mal a história desta ação.

A ADPF se voltou contra três ou quatro Conselhos de fiscalização profissional, como se o problema nas dezenas dos outros Conselhos não existisse, ou como se não fosse o mesmo. *Todos* os Conselhos têm seu pessoal regido pela CLT, desde que cada qual foi instituído. Nunca se restringiu apenas aos Conselhos visados por esta ação.

Por que verter energia apenas contra a organização funcional de poucos Conselhos, se a questão do regime jurídico pela CLT existe em todos, que somam mais de cinquenta e não param de se avolumar na medida em que se disciplinam legalmente as profissões?

Caso, por exercício de uma imaginação juridicamente macabra, fosse provida a ação, então alguém concebe que três ou quatro Conselhos pudessem ter servidores estatutários, regidos pelo regime único federal, enquanto em todos os demais o regime fosse mantido o da CLT? Faria sentido uma semelhante discrepância entre iguais? Ora, que precedente desastroso o direito brasileiro sofreria!

Faz algum senso imaginar – a idéia? O pesadelo? A hecatombe? A ficção científica? – de se considerarem *nulos* todos os contratos de trabalho dos servidores dos Conselhos que fossem atingidos pela procedência da ação?

Quarenta anos, ou mais, de trabalho formal pela CLT então seriam declarados... nulos?..

Então o que foram? Não-contratos, de não-trabalho? Anulam-se dezenas ou centenas de milhares de contratos, e seus efeitos? Apaga-se a história e suas consequências? Lembrar-se-ia então a antiga União Soviética ou a China, que ao cair em desgraça um antigo herói do povo era sumariamente raspado da enciclopédia e dos registros fotográficos e históricos?

As décadas de contribuição ao regime geral da previdência social, hoje a cargo do INSS, seriam então inexistentes, apagadas da história, desconsideradas? Passariam a ser não-contribuições?

Ou seria o respectivo e gigantesco valor revertido para o sistema próprio federal, em favor dos contribuintes para o regime geral? Se assim se pretendesse, então para calcular esses valores e os critérios de compensação entre os regimes, no ritmo brasileiro, deveriam ser necessários outros cinquenta anos – com pífio resultado de esperar.

E a previdência dos servidores dos Conselhos, em que pé estacionaria?

Quem sempre esperou aposentar-se pelo INSS – para infelizmente ingressar no mundo dos candidatos à sobrevivência –, esse trabalhador agora seria então contemplado com a aposentadoria integral? Faz algum sentido uma cogitação *delirante* como

esta, num país que não suporta nem mesmo pagar a previdência dos funcionários que se aposentam, e que vai ter de virar as atuais regras de ponta-cabeça se não quiser ver o sistema se esfacelar?

O FGTS dos mesmos servidores, que os estatutários não têm, como ficaria? Ser-lhes-ia liberado? Talvez, com a mesma científica viabilidade de papai Noel ou do bicho-papão.

Mas seriam possíveis – necessários: – efeitos do provimento da ADPF, os quais efeitos parecem ter passado ao largo da análise do autor.

O que precisa exsurgir como impactante reflexo desta decisão em comento, entretanto, é o fundamento e o pressuposto da mesma decisão segundo o qual as autarquias corporativas de fiscalização profissional não integram a administração pública.

Isto constitui o basilar e essencial alicerce de toda a separação de regimes jurídicos para este caso, tanto o regime daquelas próprias autarquias como instituições peculiares quanto o regime do seu pessoal, ambos com relação aos pressupostos da administração pública – que passam longe.

Se a administração pública se compõe dos Poderes e seus órgãos, das autarquias comuns e indiferenciadas, e das fundações públicas que tenha instituído, entretanto as autarquias corporativas – repita-se pela bilionésima vez – não se localizam nessa província.

Constituem, elas, quistos de especialidade dentro da generalidade das autarquias indiferenciadas, que são entes públicos criados pelo poder público para prestar serviço público com dinheiro particular e/ou público, como *longa manus* do próprio estado.

Nada disso se dá com as autarquias especiais corporativas, que são *sui generis*: simplesmente *não são* órgãos públicos, apesar de criados por lei.

Não prestam direta nem exatamente serviço público, porque apenas fiscalizam profissionais para verificar suas condições de atuar no mercado. Apenas depois na análise, indiretamente e por reflexo, isso passa a ser de utilidade pública, mas não, absolutamente não, na essência e na origem desses serviços, que são eminentemente particulares. O ente fiscaliza se o profissional formado na carreira está ou não está apto a exercer sua profissão – essa é a base, tão pública quanto uma banca de jornal ou uma oficina de bicicletas.

Não arrecadam dinheiro público, e com isso não gastam nem empregam dinheiro público mas apenas contribuições particulares, que são compulsórias sob pena de exclusão do afiliado inadimplente¹.

Foi nesse sentido decididamente privatístico a resposta que o Presidente do Senado Federal, instado a falar na ação sobre a alegada inconstitucionalidade das leis federais que determinaram o regime da CLT para os Conselhos, e como consta do próprio acórdão, aduziu:

Repise-se que como as autarquias corporativas *não integram a Administração pública*, não se aplicam as exigências constitucionais estabelecidas no Capítulo VII (“Da Administração Pública”) relativas a autarquias que compõem a Administração.” (Negrito nosso, da p. 6/60 do acórdão STF).

De nossa parte já disséramos na primeira edição dos Comentários ao regime único dos servidores públicos civis:

Também não se confundem as ordens ou conselhos de profissões, muito menos ainda, com simples associações de classes, que possuem “oficialidade” ainda menor que a do sindicato.

Nenhuma dessas entidades, entretanto, pode ser considerada órgão ou entidade pública, para efeito de que o seu empregado possa pretender enquadrar-se no regime da Lei nº 8.112. Ordens, Conselhos Federais ou Conselhos Regionais de profissão, bem como sindica-

tos ou associações de profissão, são sempre entidades particulares para esse efeito, voltadas à atenção dos interesses de uma categoria profissional, o que em hipótese alguma pode ser confundido com serviço público.

Não existe qualquer injunção importante do Poder Público federal sobre quaisquer das ordens representativas de profissões, que sempre tiveram seus servidores contratados pela CLT, e devem continuar a tê-los. (Ed. Saraiva, SP, 1992, p. 15).

Os conselhos, ou as ordens profissionais, nunca foram, não são e jamais se imagina que possam vir a ser órgãos públicos. Ou de outro modo cada advogado, cada engenheiro, cada arquiteto, cada médico, cada químico, cada enfermeiro, cada fonoaudiólogo inscrito no seu conselho ou na sua ordem é um servidor público, o que humoristicamente até que passa.

Não se compreende exatamente, em os Conselhos e as Ordens profissionais não integrando a administração pública nem utilizando dinheiro público, mas apenas particular dos seus afiliados em prol desses mesmos afiliados – e afora quanto à OAB por decisão do Supremo Tribunal –, a razão de serem fiscalizados pelo Tribunal de Contas da União.

A competência do Tribunal de Contas da União, reza o art. 71 da Constituição Federal em seus onze incisos e quatro parágrafos, é a de fiscalizar as contas dos administradores públicos. Se os conselhos e as ordens profissionais (I) não são entes públicos, e se (II) não recebem nem utilizam dinheiro público, então se indaga onde reside a competência do mesmo TCU para fiscalizar as contas dos responsáveis por aquelas entidades de fiscalização profissional.

Enquanto o egrégio Tribunal o fizer este humílimo escriba permanecerá, quanto a isso, irresolvido, sempre, entretanto, contando com a benevolência prometida ao destino dos que têm dúvidas.

Parabéns, enfim, ao Supremo Tribunal Federal por ter dado este desfecho a esta, *data venia*, esdrúxula ação, desprovida da mais remota sensibilidade institucional e também, *data maxima venia*, da mínima plausibilidade lógica e jurídica.

Apenas se lamenta que a mais alta corte tenha consumido cinco anos de árduo trabalho judiciário em algo como tal, e que o placar, já em um mês após protocolada a demanda, não haja sido de onze a zero. 📌

NOTA

- 1 O grande interesse dos Conselhos e das Ordens profissionais em serem autarquias é o de que sob essa natureza jurídica podem cobrar contribuição compulsória dos profissionais da respectiva carreira que queiram exercer a profissão, e a contribuição se dá a título de fiscalização do exercício profissional, em prol da categoria e, num segundo momento do público usuário dos serviços. Este é um forte argumento em favor de que as autarquias especiais integram a administração pública: não fora autarquia, sua natureza de mera associação profissional não lhe permitiria impor a filiação e a contribuição. Daí se atribuir com frequência a natureza de tributo à contribuição associativa aos entes de fiscalização profissional. Não é desprezível o argumento, mas não convence para o fim a que se predispõe. A contribuição compulsória só em si não pode ter o condão de transformar um ente criado para realizar trabalho corporativo privado, que trabalha sem nenhum dinheiro público e sem prestar diretamente serviço público nenhum, em entidade da administração pública. As características operacionais das autarquias corporativas são as de uma empresa, voltadas apenas aos aspectos profissionais e privados da categoria abrangida, e não são as de um ente público. *O Supremo Tribunal Federal, com esta decisão em comento e como se isso ainda fosse necessário, prestigiou definitivamente este entendimento privatístico das autarquias especiais.*



IVAN BARBOSA RIGOLIN é advogado em São Paulo.



Cresce o número de requerimentos de benefícios por incapacidade pela Covid-19

POR CARLA BENEDETTI

“Ainda que haja argumentos no sentido de que a falta de atendimento presencial tem garantido mais celeridade na análise dos requerimentos administrativos, não se pode dizer que o resultado é alentador, pois o que se observa é uma negativa sistemática e ainda mais intensa no que se relaciona aos benefícios por incapacidade.”

Muito se tem falado a respeito da segunda onda da Covid-19. À espera de uma vacinação que venha a solucionar este incômodo e drástico problema, não só do ponto de vista médico, mas também social e econômico, a doença traz impactos em várias esferas da sociedade, e, nesse contexto, não poderia ficar de fora os pedidos ao INSS para a concessão de benefícios por incapacidade.

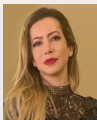
Conforme dados do TCU – Tribunal de Contas da União – mais de 545,9 mil pessoas requereram benefícios por incapacidade, o que representa um crescimento de 123%. Tal situação é resultado da pandemia, tanto por conta da incapacidade relativa ao contágio da Covid-19, quanto pelo fato de que as agências do INSS ficaram por muito tempo paradas, havendo, inclusive, uma recusa por parte dos médicos peritos relativo aos atendimentos presenciais.

Embora o segurado possa requerer o benefício de forma on-line, muitos não possuem condições técnicas para fazer seus pedidos, e, por isso, fazem reiteradas solicitações para que estas sejam atendidas. Ademais, é necessário frisar que as análises são realizadas sem muita densidade, o que corrobora para um crescimento nas negativas de benefícios. Se antes muitas injustiças ocorriam, com segurados totalmente incapazes tendo seus benefícios negados, agora, com um diagnóstico menos minucioso, a situação se agrava.

Não é lenda as frequentes vezes em que segurados, que tiveram seus requerimentos por incapacidade indeferidos no INSS, viessem a falecer no curso da ação judicial por conta da enfermidade apresentada e que foi entendida pela perícia como não suscetível ao reconhecimento da incapacidade, e com a falta do atendimento presencial, esses pedidos tem tido negativas mais frequentes.

Ainda que haja argumentos no sentido de que a falta de atendimento presencial tem garantido mais celeridade na análise dos requerimentos administrativos, não se pode dizer que o resultado é alentador, pois o que se observa é uma negativa sistemática e ainda mais intensa no que se relaciona aos benefícios por incapacidade. Nas fundamentações de indeferimento desses referidos pedidos, impõe-se um rigor minucioso na análise técnica desses documentos, que muitas vezes não se mostram possíveis para a maioria dos brasileiros e compatível com a realidade desses cidadãos, que dependem, precariamente, dos serviços públicos de saúde.

O resultado, também cenário da pandemia, é um maior número de pessoas doentes e com dificuldades em se manter, tanto do ponto de vista econômico como de saúde, e de ter seus direitos garantidos. Cresce-se o número de requerimentos desses benefícios, e, na mesma medida, crescem-se as injustiças. ■



ARQUIVO PESSOAL

CARLA BENEDETTI é Advogada. Mestre em Direito Previdenciário pela PUC-SP, associada ao IBDP (Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário), coordenadora da pós-graduação em Direito Previdenciário do Estratégia Concursos e do grupo de pesquisa em Direito Previdenciário do IDCC (Instituto de Direito Constitucional e Cidadania).

A ilegalidade da cobrança das contribuições previdenciárias sobre a produção rural pelo regime de sub-rogação

POR CRISTIANE IANAGUI MATSUMOTO, LUCAS BARBOSA OLIVEIRA E SAMARA CIGLIONI TAVARES

“A despeito de qualquer discussão atinente a (in)constitucionalidade ou (i)legalidade das contribuições ao Funrural e ao Senar, fato é que não há norma válida, vigente e eficaz que imponha o regime de sub-rogação aos adquirentes no dever dos produtores rurais pessoas físicas (com ou sem empregados).”

As empresas, na qualidade de adquirentes de produção rural, são submetidas à obrigação de reter as contribuições devidas pelos produtores rurais ao Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) e ao Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (Funrural), as alíquotas de, respectivamente, 0,2% e 2% da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural.



Tal regime, chamado substituição tributária ou sub-rogação, está previsto nos arts. 121, parágrafo único, inciso II e 128, ambos do Código Tributário Nacional (CTN). Antes de analisarmos se essa sistemática está sendo validamente aplicada no caso das contribuições ao Senar e ao Funrural, faz-se necessário uma breve digressão histórico-legislativa para contextualização das contribuições aqui tratadas.

HISTÓRICO

De acordo com a redação original do art. 195, inciso I, da Constituição Federal de 1988 (CF), a contribuição devida pelos empregadores para financiamento da Seguridade Social poderia incidir exclusivamente sobre a folha de salários, o faturamento ou o lucro.

Nos termos do art. 195, § 8º, da CF, o resultado da comercialização da produção poderia servir de base de cálculo tão somente para a contribuição devida pelo segurado especial (o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes).

Em resumo, a base de cálculo possível para referida contribuição seria: (i) para o empregador rural pessoa física: a folha de salários, o faturamento e o lucro; e (ii) para o segurado especial: folha de salários, o faturamento, lucro ou resultado da comercialização da produção.

O art. 25 da Lei nº 8.212/1991, com a redação dada pela Lei nº 8.540/1992, e posteriormente reformulado pelas Leis nºs 8.861/1994, 9.528/1997, 10.256/2001 e 13.606/2018, por sua vez, veio a modificar este regime, ao prever que a contribuição social do empregador rural pessoa física e do segurado especial, referidos nos incisos V, alínea “a”, e VII do art. 12 da Lei nº 8.212/1991, seria apurada com base em percentual sobre a receita bruta proveniente da comercialização da sua produção.

Além disso, as Leis nºs 8.540/1992 e 9.528/1997, inseriram o inciso IV ao art. 30 da Lei nº 8.212/1991 para prever a responsabilidade do adquirente da produção de empregador rural pessoa física ou de segurado especial pela retenção da contribuição devida por estes contribuintes e pelo seu repasse para o Fisco através do recolhimento do valor retido por meio de guia GPS (regime da sub-rogação).



Contudo, considerando que não havia previsão constitucional para instituição de contribuição social sobre a receita bruta no caso do empregador rural pessoa física, essa exação deveria ter sido criada por Lei Complementar, nos termos da competência residual prevista no § 4º do art. 195 e no inciso I do art. 154 da CF.

Esse aspecto foi levado ao Supremo Tribunal Federal (“STF”), que reconheceu a repercussão geral com relação à discussão em três Recursos Extraordinários distintos:

(i) Tema 2021 (RE 363.852 e 596.177): Cobrança de contribuição a ser recolhida pelo empregador rural pessoa física sobre receita bruta proveniente da comercialização de sua produção.

(ii) Tema 669² (RE 718.874): Validade da contribuição a ser recolhida pelo empregador rural pessoa física sobre a receita bruta proveniente da comercialização de sua produção, nos termos do art. 1º da Lei nº 10.256/2001.

(iii) Tema 723³ (RE 761.253): Validade da contribuição a ser recolhida pelo produtor rural pessoa física que desempenha suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, sobre a receita bruta proveniente da comercialização de sua produção.

No julgamento dos RE nºs. 363.852 e 596.177 (Tema 202), o Plenário do STF declarou a inconstitucionalidade da contribuição devida pelo empregador rural pessoa física, com relação às contribuições devidas durante a vigência das Leis nºs 8.540/1992 e 9.528/1997.

Dentre os fundamentos analisados pelo STF, prevaleceu o entendimento de que a CF/1988 não previa hipótese de dupla incidência de contribuições sobre a mesma base de cálculo, já que o empregador rural estaria sujeito ao pagamento da Cofins e do Funrural, tendo sido reconhecida, ainda, a indevida majoração da base de cálculo permitida pela CF (faturamento).

Posteriormente, no julgamento do Tema 669 – RE nº 718.874 (placar: 6 x 5 contra os contribuintes), o Plenário do E. STF decidiu pela constitucionalidade do Funrural devido pelo empregador rural pessoa física após a Lei nº 10.256/01. Em síntese, prevaleceu o entendimento de que, após o advento da EC nº 20/1998, a contribuição poderia ser cobrada, pois a referida EC alterou o art. 195 da CF/1988 para prever a receita (e não só o faturamento) como base de incidência das contribuições sociais.

No referido julgamento, prevaleceu ainda o posicionamento de que a Lei nº 10.256/2001 (que alterou somente o caput do art. 25 da Lei nº 8.212/1991, após a EC nº 20/98 ter permitido a criação de contribuição sobre a receita) é válida porque apenas reincluiu o empregador pessoa física à mesma base de cálculo então vigente para o segurado especial (prevista nos incisos I e II do art. 25 da Lei nº 8.212/1991, com a redação da Lei nº 9.528/1997).

Na ocasião do julgamento do RE nº 761.263 – Tema 723 (placar: 6 x 4, contra os contribuintes), o Plenário do STF julgou constitucional a cobrança da contribuição para o Funrural incidente sobre a produção de segurados especiais. No processo, um produtor rural de Santa Catarina questionava a contribuição para o Funrural de 2% da receita bruta de sua produção, prevista no art. 25 da Lei nº 8.212/1991.

Fixou-se o entendimento de que “é constitucional, formal e materialmente, a contribuição social do segurado especial prevista no art. 25 da Lei nº 8.212/1991”, incidente sobre a receita bruta proveniente da comercialização de sua produção rural. Assim, o entendimento atual do STF é no sentido de que a contribuição a ser recolhida pelo empregador rural pessoa física (Tema 669) e a ser recolhida pelo segurado especial (Tema 723) é constitucional, nos termos do art. 25, da Lei nº 8.212/1991.

As discussões levadas ao STF, nos dois recursos supracitados, pautaram-se, também, em alterações provocadas pela Emenda Constitucional nº 20/1998. Após essa Emenda,

a contribuição a ser recolhida pelo empregador rural pessoa física sobre a receita bruta proveniente da comercialização de sua produção foi reintroduzida no ordenamento, mantendo-se a alíquota e a base de cálculo instituídas pelas mencionadas leis ordinárias.

Acontece que, apesar de restabelecer a contribuição ao Funrural, a Lei nº 10.256/2001 foi silente quanto à sub-rogação. Ainda, a Lei nº 11.718/2008 introduziu alterações na Lei nº 8.212/1991, sem, novamente, tratar do art. 30, IV da Lei nº 8.212/1991.

Assim, atualmente o art. 30, inciso IV, da Lei nº 8.212/1991 determina que o adquirente da produção rural está obrigado, por sub-rogação, a recolher a contribuição previdenciária devida pelo produtor rural. O referido dispositivo cria, nessa relação jurídica específica, a figura do responsável tributário que, conforme preceitua o art. 121 do CTN, é aquele que, por força de lei, é obrigado ao recolhimento do tributo, ainda que não possua vínculo com o fato jurídico tributário.

O Senar, por sua vez, foi instituído pela Lei nº 3.315/1991, como uma entidade para-estatal em favor das categorias econômicas que atuam no meio rural, com características análogas às dos demais serviços sociais autônomos (a saber: Sesi, Senai, Sesc, Senac).

No art. 3º da referida Lei, foi estabelecida a contribuição mensal compulsória, para custear a entidade, no percentual de 2,5% sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados, a ser recolhida à Previdência Social pelas pessoas jurídicas atuantes no agronegócio. Posteriormente, a Lei nº 8.540/1992, em seu art. 2º, fixou a contribuição para os empregadores rurais pessoas físicas, consistente em 0,1% da receita bruta proveniente da comercialização de sua produção.

A Lei nº 9.528/1997, no art. 6º, tratou do tema, reiterando o Senar dos empregadores rurais pessoas físicas e estendendo-o para os segurados especiais (produtores rurais pessoas físicas sem empregados). Por fim, a Lei nº 10.256/2001 dobrou a alíquota, que passou a ser de 0,2%.

SUBROGAÇÃO

O disposto no art. 121 do CTN aponta que o sujeito passivo da relação jurídico-tributária pode ser o contribuinte ou o responsável tributário. O contribuinte de determinado tributo é aquele que guarda vínculo direto com o fato gerador. O responsável, por sua vez, é aquele que, mesmo sem revestir a condição de contribuinte, está obrigado ao recolhimento do tributo por obrigação decorrente de disposição expressa de lei.

Assim, ponto que distingue essas duas figuras é que, enquanto o contribuinte não precisa estar expressamente definido na lei, já que muitas vezes sua identificação decorre do próprio estudo do critério material do antecedente normativo, o responsável tributário, por sua vez, deverá ser expressamente definido pela lei. Nesse sentido, o art. 128 do CTN imputa que somente a lei pode atribuir a responsabilidade pelo crédito tributário a terceira pessoa, sempre de modo expresso.

Os dispositivos mencionados não deixam dúvidas quanto à necessidade de existência de uma lei, editada em sentido formal, que, expressamente, impute a terceiro a obrigação tributária ao recolhimento. Assim, a figura do responsável tributário não pode ser depreendida de alguma norma, ou fundar-se em interpretação de texto legal para ser identificada.

CASO ESPECÍFICO DO SENAR E DO FUNRURAL

O adquirente da produção rural é o responsável tributário pela contribuição ao Funrural, por expressa menção do art. 30, inciso IV, da Lei nº 8.212/1991. O art. 1º da Lei nº

8.540/1992 deu nova redação aos arts. 12, incisos V e VII, 25, incisos I e II, e 30, inciso IV, da Lei nº 8.212/1991, com a redação atualizada até a Lei nº 9.528/1997.

Ocorre que os dispositivos que tratavam da sub-rogação foram retirados do ordenamento jurídico brasileiro e, até hoje, não há diploma normativo que os tenham reestabelecido. Vejamos em detalhes os dispositivos legais pertinentes:

a) A redação, original, da Lei nº 8.212/91:

Art. 30. IV – o adquirente, o consignatário ou a cooperativa ficam sub-rogados nas obrigações do segurado especial pelo cumprimento das obrigações do art. 25, exceto no caso do inciso X deste artigo, na forma estabelecida em regulamento;

b) A Redação dada pela Lei nº 8.540, de 1992:

Art. 30. IV – o adquirente, o consignatário ou a cooperativa ficam sub-rogados nas obrigações da pessoa física de que trata a alínea a do inciso V do art. 12 e do segurado especial pelo cumprimento das obrigações do art. 25 desta lei, exceto no caso do inciso X deste artigo, na forma estabelecida em regulamento; (Redação dada pela Lei nº 8.540, de 1992) e

c) A Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97:

Art. 30. IV – a empresa adquirente, consumidora ou consignatária ou a cooperativa ficam sub-rogadas nas obrigações da pessoa física de que trata a alínea “a” do inciso V do art. 12 e do segurado especial pelo cumprimento das obrigações do art. 25 desta Lei, independentemente de as operações de venda ou consignação terem sido realizadas diretamente com o produtor ou com intermediário pessoa física, exceto no caso do inciso X deste artigo, na forma estabelecida em regulamento; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) (Execução suspensa pela Resolução do Senado Federal nº 15, de 2017);

d) A Redação atual, portanto, é:

Art. 30. IV – (Execução suspensa pela Resolução do Senado Federal nº 15, de 2017, em conformidade com decisão proferida pelo E. STF, quando do julgamento do RE 363.852 e RE nº 596.177).

Como visto acima, o STF, quando da análise do Recurso Extraordinário nº 363.852 declarou inconstitucional o dispositivo da Lei nº 8.540/1992, com redação atualizada até a Lei nº 9.528/1997, que estabeleceu o Funrural e que trata sobre o seu recolhimento por sub-rogação (30, inciso IV, da Lei nº 8.212/1991). Em sequência, o Plenário ratificou seu entendimento, quando do julgamento do Recurso Extraordinário nº 596.177/RS (Tema 202), afetado pelo regime da repercussão geral.

Acompanhando o posicionamento empossado pela Suprema Corte, foi publicada a Resolução do Senado Federal nº 15/2017, que suspendeu a execução dos dispositivos declarados pelo STF. Confira-se:

“Suspende, nos termos do art. 52, inciso X, da Constituição Federal, a execução do inciso VII do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e a execução do art. 1º da Lei nº 8.540, de 22 de dezembro de 1992, que deu nova redação ao art. 12, inciso V, ao art. 25, incisos I e II, e ao art. 30, inciso IV, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, todos com a redação atualizada até a Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997.”

Ora, as decisões proferidas pelo STF e a Resolução do Senado Federal nº 15/2017 consignaram a inconstitucionalidade formal das Leis nº 8.540/1992 e 9.528/1997 e, consequentemente, dos arts. 12, incisos V e VII, 25, incisos I e II e 30, inciso IV da Lei nº 8.212/1991 – esse último que dispunham sobre a sub-rogação.

Reforça-se: os referidos julgados declararam a inconstitucionalidade do art. 30, IV da Lei nº 8.212/1991, que instituiu a obrigação do adquirente, na condição de sub-rogado, ao recolhimento da contribuição devida pelo empregador pessoa física e pelo segurado especial. Assim, a responsabilidade tributária então atribuída foi expurgada do ordenamento jurídico.

Convém pontuar que os já mencionados Recursos Extraordinários nº 718.874/RS (Tema 669) e nº 761.263/SC (Tema 723), ainda que tenham reconhecido a constitucionalidade da Lei nº 10.256/01, despendeu esforços tão somente para analisar se os vícios apontados no art. 25 da Lei nº 8.212/1991 foram saneados pela legislação ulterior, qual seja, pelo art. 1º da Lei nº 10.256/01, já sob a égide do novo parâmetro constitucional. E, uma vez que as alterações feitas pela Lei nº 10.256/01 referem-se aos arts. 22A, 22B, 25, 25A e 33, em nada afetaram o art. 30, IV, da Lei nº 8.212/1991.

Forçoso ressaltar que no supramencionado RE nº 718.874/RS, o STF ratificou que a Resolução do Senado 15/2017 e os RE nºs. 363.853 e 596.177, por tratarem de legislação anterior à Emenda Constitucional nº 20/98, em nada influenciam o julgamento então em tela, cujo escopo abrange tão somente o art. 25, da Lei nº 8.212/90 e não fazendo retornar ao ordenamento os dispositivos já julgados inconstitucionais.

Assim, como os dispositivos das Leis nº 8.540/1992 e 9.528/1997 que tratam sobre a sub-rogação foram declarados inconstitucionais e a Lei nº 10.256/2001 nada dispõe sobre o assunto, não há norma vigente que determine o recolhimento do Funrural por sub-rogação. Ora, não obstante a Lei nº 10.256/2001 tenha sido declarada constitucional, imperioso reconhecer que essa não trata da sub-rogação, limitando-se a conferir nova redação art. 25 da Lei nº 8.212/1991.

A contribuição ao Senar, por sua vez, era fundada no art. 3º da Lei nº 8.315/1991, a ser recolhida à Previdência Social pelas pessoas jurídicas atuantes no agronegócio, de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados.

Contudo, a exação a qual as empresas estão submetidas, na qualidade de adquirentes da produção rural, só foi instituída pela Lei nº 8.540/1992, que trouxe a contribuição para os empregadores rurais pessoas físicas, consistente, na época, em 0,1% da receita bruta proveniente da comercialização de sua produção. Ora, não há como se sustentar que a Lei nº 8.315/1991 tenha estabelecido o recolhimento por substituição tributária de uma contribuição que foi criada, só depois, pela Lei nº 8.540/1992.

Emprestando o racional acima posto no tocante ao Funrural, com as alterações promovidas pela Lei nº 8.540/1992, a Lei nº 8.212/1991 passou a estabelecer, no art. 30, inciso IV, que “o adquirente, o consignatário ou a cooperativa ficam sub-rogados nas obrigações da pessoa física de que trata a alínea a do inciso V do art. 12 e do segurado especial pelo cumprimento das obrigações do art. 25 desta lei, exceto no caso do inciso X deste artigo, na forma estabelecida em regulamento”.

Ora, ainda que se desconsiderando que o artigo 30, inciso IV, da Lei nº 8.212/1991 foi declarado inconstitucional e, portanto, não integrante do ordenamento jurídico, o que se admite apenas para fins retóricos, não há como se afirmar que a substituição tributária referente ao Senar continua válida, pois, pela leitura do referido dispositivo, a substituição restringir-se-ia a contribuições destinadas à seguridade social.

Esse foi o entendimento empossado pelo Superior Tribunal de Justiça, quando do julgamento do Recurso Especial nº 1.651.654/RS, de Relatoria do Ilmo. Ministro Francisco Falcão, em dezembro de 2020.

A 2ª Turma do STJ houve, por unanimidade, negar provimento aos apelos fazendário e do ente público (Senar), mantendo o posicionamento do Tribunal Regional Fe-

deral da 4ª Região entendendo que, apesar de a contribuição destinada ao Senar ser plenamente exigível, inexistia previsão legal para o regime de substituição tributária que obrigue o adquirente da produção rural à retenção e ao subsequente recolhimento da exação.

Assim, a cobrança das referidas contribuições no regime de substituição tributária, além de contrariar os arts. 121, § único, II e 128 do CTN, representam manifesta ofensa ao princípio da legalidade, disposto no art. 5º, inciso II da CF. Esse, por sua vez, em matéria tributária, veda a exigência de tributo sem lei prévia que o estabeleça, preceituado no art. 150, inciso I da CF.

A recente decisão do STJ está em linha com uma série de decisões favoráveis proferidas pelos Tribunais Regionais Federais, fortalecendo os argumentos dos contribuintes e conferindo-lhes maior segurança jurídica. A despeito de qualquer discussão atinente a (in)constitucionalidade ou (i)legalidade das contribuições ao Funrural e ao Senar, fato é que não há norma válida, vigente e eficaz que imponha o regime de sub-rogação aos adquirentes no dever dos produtores rurais pessoas físicas (com ou sem empregados).

Indo na contramão da jurisprudência e do entendimento do STJ, acima exarado, o Pleno da Câmara Superior de Recursos Fiscais (“CSRF”) editou a Súmula CARF nº 150, cujo teor transcreve-se: “A inconstitucionalidade declarada por meio do RE 363.852/MG não alcança os lançamentos de sub-rogação da pessoa jurídica nas obrigações do produtor rural pessoa física que tenham como fundamento a Lei nº 10.256, de 2001”.

Por meio da Portaria ME nº 410/2020, publicada em 16 de dezembro de 2020, o Ministério da Economia atribuiu efeito vinculante em relação à administração tributária federal para 30 súmulas do CARF, dentre elas, a referida súmula 150.

Assim, a administração tributária federal fica obrigada a nortear suas diligências fiscais e autuação nos limites acima postos. Contudo, conforme exaustivamente visto no presente trabalho, a exigência fiscal das contribuições previdenciárias devidas pelo produtor rural sob o regime de sub-rogação é ilegal. Após essa reviravolta com a edição da súmula nº 150, resta, por ora, o contribuinte respaldar-se da tutela jurisdicional do Estado, por uma decisão que resguarde seu direito de não sofrer exação sem norma legal que a preveja.

Ainda que a Súmula nº 150 do CARF apresente entendimento diametralmente oposto àquele construído pela jurisprudência dos Tribunais Superiores, o racional que implica na ilegalidade do regime de sub-rogação nas contribuições previdenciárias incidentes sobre a produção rural se mantém pela sua robustez lógico argumentativa e pela constante – e recente – reafirmação pelo Poder Judiciário. ■

NOTAS

- 1 Tese 202: “É inconstitucional a contribuição, a ser recolhida pelo empregador rural pessoa física, incidente sobre a receita bruta proveniente da comercialização de sua produção, prevista no art. 25 da Lei nº 8.212/1991, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 8.540/1992”
- 2 Tese 669: “É constitucional formal e materialmente a contribuição social do empregador rural pessoa física, instituída pela Lei nº 10.256/2001, incidente sobre a receita bruta obtida com a comercialização de sua produção.”
- 3 Tese 723: “É constitucional, formal e materialmente, a contribuição social do segurado especial prevista no art. 25 da Lei nº 8.212/1991.”



**CRISTIANE IANAGUI MATS-
MOTO** é Advogada.



LUCAS BARBOSA OLIVEIRA
é Advogado.



SAMARA CIGLIANI TAVARES
é Advogada.



POR DANIELE SLIVINSKI

ARQUIVO PESSOAL

Alterações contratuais: a função do empregado em tempos de pandemia

“Não se mostra abusiva ou excessiva a atribuição de tarefas diversificadas ao empregado, quando estas não demandam um aumento qualitativo e quantitativo desarrazoado.”

A pandemia do Covid-19 trouxe para nosso país, além da crise sanitária, uma grande crise econômica. Muitas empresas tiveram que reduzir de forma considerável seu quadro de empregados para não fechar suas portas. Alguns empregados tiveram que assumir tarefas que antes não exerciam e surgiu a seguinte dúvida: quais tarefas poderiam ser atribuídas ao empregado, sem que isso impacte na exigibilidade de um acréscimo salarial?

Antes de adentrar especificamente na questão, é necessário esclarecer alguns pormenores do contrato de trabalho. Trata-se de uma espécie contratual que tem por objeto a prestação de serviços por um empregado, que o executa de forma pessoal, onerosa, não eventual e, principalmente, subordinada juridicamente ao seu empregador (art. 442 da CLT).

Quanto ao objeto do contrato de trabalho, a lei atribui uma certa liberdade na estipulação, somente exigindo que este não contrarie as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos e as decisões das autoridades competentes (art. 444 da CLT). Ademais, não havendo prova específica quanto ao objeto da prestação dos serviços, o trabalhador assume a possibilidade de executar todas as atividades compatíveis com sua condição pessoal, nos termos do art. 456, parágrafo único da CLT. Esta é a previsão legal da multifuncionalidade no contrato de trabalho.

Considerando tais premissas, evidencia-se que o empregado pode ser contratado para executar uma determinada função, que é composta por um feixe de tarefas, as quais, ainda que executadas de forma cumulativa, não desvirtuam a função pela qual ele foi contratado.

Em sentido contrário, haveria um vício no objeto do contrato, caso este empregado fosse admitido para executar determinada função e, na realidade, desenvolvesse outra totalmente alheia a esta, caracterizando o desvio de função. De igual modo, também haveria vício no objeto caso o empregado fosse contratado para executar determinada função, porém, de forma cumulativa e concomitante, executasse, além das atividades que englobam a função contratada, outras totalmente estranhas a esta, caracterizando o acúmulo de funções.

É importante salientar que a caracterização do desvio funcional depende do prejuízo financeiro, ou seja, a função efetivamente exercida pelo empregado deve exigir uma remuneração maior e diferenciada daquela para a qual ele foi contratado. Aliás, para empresas que possuem quadro de carreira válido é mais fácil esta identificação do vício.

Há casos em que o empregado é contratado para executar uma função interna, ligada ao desenvolvimento de vendas, por exemplo, contudo, com a redução do quadro de empregados, passa a ser responsável pela limpeza de seu local de trabalho ou pela entrega dos produtos vendidos, atividades estas não exercidas anteriormente por ele.

Nesta hipótese, há que se perquirir se esta alteração foi razoável, considerando todo o contexto que gerou sua implantação; se estas novas atividades (feixe de tarefas) poderiam ser enquadradas como uma nova função; e se estas atividades seriam compatíveis com sua condição pessoal e se a finalidade foi manter a atividade econômica da empresa e os empregos. Não se mostra abusiva ou excessiva a atribuição de tarefas diversificadas ao empregado, quando estas não demandam um aumento qualitativo e quantitativo desarrazoado.

Diante de tais considerações, as novas tarefas atribuídas serão consideradas legítimas, se houver compatibilidade de horário e com a condição pessoal do empregado; se esse novo feixe de tarefas não caracterizar uma nova função; se o objetivo maior for a manutenção do emprego e da atividade econômica, razão pela qual não se mostrará ilegal, abusiva ou excessiva esta alteração contratual, não sendo exigível qualquer acréscimo salarial. ■

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

NORMA COLETIVA
Validade

ACÓRDÃO
(Ac. SDI-1)
GMACC/knoc/m

EMENTA

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DO QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR NORMA COLETIVA SEM A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CONTRARIEDADE À SÚMULA 6, I, DO TST E DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADAS. A jurisprudência no âmbito desta Subseção Especializada é uniforme no sentido de considerar válido o quadro de carreira empresarial que, conquanto não homologado pelo Ministério do Trabalho, tenha sido convalidado mediante norma coletiva, por força da disciplina do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. A ineficácia do quadro de carreira validado por norma coletiva poderia ocorrer na hipótese de se verificar que se olvidou a alternância de critérios de promoção (antiguidade e merecimento), pois esta a razão maior de se exigir a homologação pelo Ministério do Trabalho. Com ressalva do relator, a SBDI-1 fixou entendimento de que sem informação sobre esse dado, considerado no acórdão turmário como não prequestionado, adota-se a jurisprudência retratada nos precedentes da SBDI-1. Assim se procedeu ao juízo de admissibilidade no E-ED-RR-35941-05.2007.5.02.0254. Em tais circunstâncias, não se identifica contrariedade ao item I da Súmula 6 do TST. Recurso de embargos não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-E-ED-RR-1089-61.2014.5.03.0001, em que é Embargante Etiene Sérgio Alves e Embargada Cemig Distribuição S.A.

A 3ª Turma desta Corte, após dar provimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada, conheceu do recurso de revista por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença na parte em julgou improcedente o pedido de equiparação salarial. (acórdão de fls. 1.274-1.286)

Os embargos de declaração opostos pelo reclamante às fls. 1.288-1.289 foram desprovidos mediante o acórdão de fls. 1.294-1.297, ressaltando que a questão sobre a necessidade de o plano de cargos e salários prever a promoção de empregados, alternadamente, por antiguidade e merecimento, não foi objeto do recurso de revista nem das contrarrazões do recurso.

O reclamante interpõe recurso de embargos às fls. 1.300-1.304. Sob a alegação de divergência jurisprudencial e contrariedade à Súmula 6, I, do TST, sustenta, em síntese, o direito às diferenças salariais por força da equiparação salarial decorrente da invalidade do Plano de Cargos e Salários, uma vez que o quadro de carreira da empresa reclamada, referendado apenas por norma coletiva, não foi homologado pelo Órgão competente (Ministério do Trabalho), nos termos da Súmula 6, I, do TST. Juízo de admissibilidade do recurso de embargos efetivado na forma disposta na Instrução Normativa nº 35/2012, no sentido de configurada a contrariedade à Súmula 6, I, do TST. (fls. 1.307-1.309)

Intimada regularmente (fl. 1.310), a reclamada apresentou impugnação ao recurso de embargos às fls. 1.311-1.314.

Desnecessária a remessa dos autos à Procuradoria Geral do Trabalho, de acordo com o art. 95, § 2º, II, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

I – CONHECIMENTO

I – PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, relativos ao prazo (fls. 1.299 e 1.305), à representação processual (fl. 243) e ao preparo (dispensado em razão da concessão do benefício da justiça gratuita em sentença à fl. 1.006).

Em atenção ao Ato TST 725/SEGJUD.GP, de 30 de outubro de 2012, registre-se que os números de inscrição das partes no cadastro de pessoas físicas e jurídicas da Receita Federal do Brasil constam dos autos.

Convém destacar que o recurso de embargos está regido pela Lei nº 13.467/2017, porquanto interposto contra acórdão publicado em 19/10/2018.

Cumpre, portanto, examinar os pressupostos específicos do recurso de embargos.

II – MÉRITO

DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DO QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA SEM A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.

A 3ª Turma desta Corte, após dar provimento ao agravo de instrumento interposto pela reclamada, conheceu do recurso de revista por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença na parte em julgou improcedente o pedido de equiparação salarial. (acórdão de fls. 1.274-1.286)

Eis as razões de decidir consignadas às fls. 1.276-1.286:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

(...)

2.1 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DE QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA MESMO QUANDO AUSENTE A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

A CEMIG alega que a existência de plano de cargos e salários reconhecido pelo sindicato da categoria constitui óbice ao deferimento da equiparação salarial entre os empregados. Aduz que “as promoções e enquadramentos obedecem a critérios ao arbítrio da recorrente, no seu jus variandi, ou poder de comando, não ensejando, assim, qualquer obrigatoriedade de promoção e enquadramento de seus empregados”. Aponta violação dos arts. 7º, XXVI, e 8º da Constituição Federal, 461, § 1º, e 818 da CLT e 333, II, do CPC de 1973. Oferece arestos ao confronto de teses.

A recorrente transcreveu o seguinte excerto do acórdão regional (pág. 1.202):

Nos termos da Súmula 6, item I, do TST, para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

A reclamada, enquanto sociedade de economia mista, integrante da administração indireta, deveria ter o quadro de pessoal homologado pelo Ministério do Trabalho. Entretanto, o plano de cargos e salários (fls. 251/255) invocado pela ré não foi homologado pela autoridade competente, fato incontroverso, de modo que, no caso, não serve de obstáculo à equiparação salarial (art. 461, § 2º, da CLT, Súmula 6, I, e OJ 418 da SDI-1, ambas do Colendo TST).

Data venia do entendimento firmado na origem, tenho que o fato de as normas coletivas fazerem referências ao PCS não dispensa os requisitos legais exigidos, ora mencionados. Até mesmo porque, isso evidencia, no máximo, o reconhecimento do plano de cargos pelo Sindicato, mas não pela autoridade competente para homologação (MTE).

Assim, comprovada a identidade de funções e diante da ausência de fato impeditivo ao direito do autor, deve ser deferida a equiparação salarial com os paradigmas apontados.

Vale trazer outro trecho da decisão recorrida (págs. 1.201/1.202):

O reclamante insiste no pleito de equiparação salarial. Alega que assim como os paradigmas apontados, exercia a função de pregoeiro. Aponta que o Plano de Cargos e Salários da ré não foi homologado pelo órgão competente, não servindo de óbice ao direito pleiteado.

Analiso.

O direito à equiparação salarial, nos termos do art. 461 da CLT e Súmula 6 do TST, está relacionado ao reconhecimento da isonomia funcional, a qual, por sua vez, pressupõe a averiguação do

trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, por trabalhadores cuja diferença de tempo de serviço na função não seja superior a dois anos.

Nos termos do art. 818 da CLT, c/c o art. 333 do CPC, cabe ao autor provar o fato constitutivo de seu direito que, no caso de pleito equiparatório, trata-se da identidade de funções com o modelo apontado, à empresa compete provar os fatos impeditivos ou extintivos do direito pleiteado (Súmula 6 do c. TST).

Conforme já destacado pela r. sentença, ficou demonstrado pela prova oral colhida que o reclamante e os paradigmas Waldemar Martins e Álvaro Parisi realizavam a mesma função, qual seja, pregoeiro.

Nesse sentido os depoimentos das duas testemunhas ouvidas nos autos, arroladas pelo reclamante, Alvaro Parisi Dutra e Marcio Gomes de Campos, respectivamente:

“que trabalhou na reclamada por 27 anos, tendo aposentado em 2011; que o depoente trabalhou, nos últimos 5 anos, na área de contratação de serviço; que o depoente era pregoeiro (...) que as funções do depoente e do reclamante eram as mesmas; que não havia necessidade de ter curso superior para exercer a função do depoente e do reclamante; que o reclamante já substituiu o depoente em férias; que o Sr. Waldemar também exercia as mesmas funções do depoente e do reclamante; (...) que não sabe informar se o reclamante fazia substituição do supervisor; que todos os pregoeiros exerciam a mesma função”

“que trabalhou na reclamada por 35 anos, tendo se aposentado em 2013; que o depoente trabalhava no setor de contratação de serviços, sendo esta a sua última função; (...) que o depoente trabalhou com os paradigmas; que as funções do reclamante e dos paradigmas eram as mesmas; (...) que o depoente alega que havia subgrupos que cada grupo realizava uma atividade, mas que no final, todas as funções eram as mesmas, tanto a do reclamante quanto a dos paradigmas “ (fl. 700) – grifei

Os documentos de fls. 2581260 e os contracheques em sequência registram a diferença salarial, entre o reclamante e os paradigmas.

A reclamada não alegou nem comprovou como fato impeditivo ao direito postulado, a diferença de tempo na função superior a 2 anos. Também não foi comprovada diferença de perfeição técnica e produtividade.

(...)

Assim, comprovada a identidade de funções e diante da ausência de fato impeditivo ao direito do autor, deve ser deferida a equiparação salarial com os paradigmas apontados.

Dou provimento ao apelo, para reconhecer a equiparação salarial entre reclamante e os paradigmas Waldemar Martins Garzedin e Alvaro Parisi Dutra e condenar a reclamada a pagar diferença salarial, prevalecendo, entre os salários dos paradigmas, o de maior valor, parcelas vencidas e vincendas, observada a irredutibilidade salarial.

Vejamos.

Discute-se, nos autos, a validade do plano de cargos e salários ajustado por meio de norma coletiva, com a chancela da entidade sindical, ainda que ausente a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O item I da Súmula nº 6 do TST prevê que “para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”.

A leitura do citado verbete sumular permite concluir que, para obstar o pleito de equiparação salarial, é necessária a homologação do quadro de carreira da empresa pelo Ministério do Trabalho e não pela entidade sindical como pretende a recorrente.

Além disso, nota-se que a exceção a esta regra não se aplica às sociedades de economia mista, como é o caso da CEMIG.

Assim, em princípio, a homologação de seu quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho seria condição para impedir o deferimento dos pedidos de equiparação salarial dos seus empregados.

Entretanto, a Constituição Federal, em seu art. 7º, XXVI, privilegia a composição dos termos do contrato de trabalho por meio de instrumento coletivo firmado entre as partes.

Nesse esteio e em homenagem ao citado art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, esta Corte tem entendido que é válido o plano de cargos e salários pactuado por meio de negociação coletiva com a chancela do respectivo sindicato da categoria profissional, mesmo quando ausente a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, circunstância que obsta eventuais pleitos de equiparação salarial daí decorrentes.

É o que se extrai dos seguintes precedentes:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS PACTUADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. ANUÊNCIA DA ENTIDADE SINDICAL. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. PREVISÃO NORMATIVA DE PROMOÇÃO ALTERNADA NA CARREIRA CONFORME OS CRITÉRIOS DE ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. VALIDADE. A controvérsia cinge-se em saber se é válido o plano de cargos e salários, previsto em norma coletiva com a anuência da respectiva entidade sindical, mesmo quando ausentes a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mas presente a alternância de promoção na carreira conforme os critérios de merecimento e antiguidade. De acordo com a jurisprudência prevalecente nesta Corte, em razão do disposto no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, considera-se válido o plano de cargos e salários, pactuado por meio de negociação coletiva, com a chancela do respectivo sindicato da categoria profissional, mesmo quando ausente a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, se presentes os critérios de promoção por merecimento e antiguidade. No caso, conforme expressamente consignado no acórdão regional, o plano de cargos e salários implementado pela reclamada foi pactuado por meio de acordo coletivo, prevendo progressões horizontais e verticais na carreira, sem a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Desse modo, o Regional, ao considerar inválido o plano de cargos e salários invocado pela reclamada, decidiu em dissonância com a Jurisprudência desta Corte superior e em expressa violação do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-2175-22.2014.5.03.0016, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento 17/08/2016, 2ª Turma, Data de Publicação DEJT 26/08/2016)

(...) RECURSO DE REVISTA. (...) EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. ALTERNÂNCIA DE PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. CONVALIDAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. É válido o plano de cargo de salários que, embora não tenha sido homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, seja instituído por acordo coletivo, com chancela do sindicato e, ainda, conste previsão de alternância de critérios de promoção por antiguidade e por merecimento, como ocorreu no caso. Decisão regional em conformidade com a jurisprudência pacífica da Corte. Recurso de revista não conhecido. Equiparação salarial. Identidade de funções. Exame prejudicado. Mantida a decisão regional quanto à validade do plano de cargos e salários da CEMIG, circunstância que obstaculiza o pedido de equiparação salarial, julga-se prejudicado o exame do recurso de revista, no tema. (TST-RR-474-20.2014.5.03.0018, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento 23/11/2016, 6ª Turma, Data de Publicação DEJT 01/12/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. RITO SUMARÍSSIMO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS VALIDADO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. DESNECESSIDADE. A jurisprudência do TST tem reconhecido a validade do Plano de Cargos e Salários convalidado mediante norma coletiva, com base no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, de forma a conferir força ao PCS, independentemente de sua homologação pelo Ministério do Trabalho, como fato impeditivo de pleitos equiparatórios, desde que possuindo também sistema alternado de promoção por antiguidade e merecimento. No caso concreto, o TRT consignou que houve a chancela do sindicato da categoria profissional e da negociação coletiva à institui-

ção do Plano de Cargos da Reclamada, bem como que as ascensões na carreira previstas no citado Plano obedeciam a critérios de promoções por merecimento e por antiguidade. Julgados. Agravo de instrumento desprovido. (TST-AIRR-2935-32.2014.5.02.0037, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento 28/09/2016, 3ª Turma, Data de Publicação DEJT 30/09/2016)

(...) II. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. EMPRESA PRIVADA. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. CONVALIDAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. VALIDADE. A Constituição Federal proíbe que trabalhos de mesmo valor sejam distintamente remunerados. Nessa esteira, a CLT, em seu art. 461, dispõe sobre a equiparação salarial, estabelecendo os seguintes requisitos à sua configuração: identidade de funções, trabalho de igual valor, mesmo empregador e mesma localidade. Exclui a possibilidade de equiparação salarial, quando o empregador possua quadro de carreira estabelecendo promoções alternadas por antiguidade e merecimento. Esta Corte Superior tem firmado o entendimento de que é válido o plano de cargos e salários instituído mediante negociação coletiva, ainda que ausente a homologação do MTE. Precedentes. No caso em exame, o Tribunal Regional registrou a presença dos requisitos constitutivos do direito à equiparação salarial. Contudo, entendeu que inexistente o fato extintivo suscitado pela Reclamada, na medida em que o plano de cargos e salários não teria sido homologado pelo MTE. Desse modo, o Tribunal Regional, ao afastar o fato extintivo suscitado pela Reclamada e dar provimento ao pedido de equiparação salarial, ofendeu o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, na medida em que negou vigência à norma coletiva que instituiu o plano de cargos e salários. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-831- 43.2013.5.05.0191, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento 17/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação DEJT 19/08/2016)

RECURSO DE EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL – QUADRO DE CARREIRA – EMPRESA PRIVADA – AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO – CONVALIDAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO – VALIDADE. A Sétima Turma adotou entendimento no sentido de que o reconhecimento do plano de cargos e salários mediante a edição de instrumento coletivo não é suficiente para que ele sirva de óbice à equiparação salarial, sendo imprescindível a homologação pelo Ministério do Trabalho, adotando, para tanto, o entendimento contido na Súmula/TST nº 6, item I, a saber: “ Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”. Verifica-se, contudo, da leitura dos precedentes que levaram à sua edição, que a intenção desta Corte foi apenas de excepcionar da exigência de homologação do quadro de carreira no Ministério do Trabalho as entidades de direito público, tendo em vista a presunção de legalidade de seus atos. Dessa forma, é inviável a aplicação do entendimento contido no mencionado verbete para fins de se afastar a validade do quadro de carreira de empresa privada que, conquanto não tenha sido homologado no Ministério do Trabalho, haja sido convalidado por meio de instrumento coletivo. Ressalte-se que a invalidade do quadro de carreira recepcionado por norma coletiva poderia ser declarada apenas no caso de ser constatada a inobservância de alternância de critérios de promoção por antiguidade e merecimento, previsto no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme preceitua a Orientação Jurisprudencial nº 418 da SBDI1/TST, in verbis: “Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT”. No caso, contudo, não há no acórdão regional elementos que indiquem a não observância à regra de alternância contida no referido art. 461, § 2º, consolidado, pelo que também não se aplica à referida diretriz à hipótese. Precedentes desta SBDI1. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR-35941- 05.2007.5.02.0254, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento 08/10/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação DEJT 06/05/2016)

Para a hipótese dos autos, o Tribunal Regional evidenciou claramente que o plano de cargos e salários em debate foi firmado por norma coletiva e reconhecido pelo sindicato.

Merece destaque o seguinte trecho do acórdão recorrido:

A reclamada, enquanto sociedade de economia mista, integrante da administração indireta, deveria ter o quadro de pessoal homologado pelo Ministério do Trabalho. Entretanto, o plano de cargos e salários (fls. 251/255) invocado pela ré não foi homologado pela autoridade competente, fato incontroverso, de modo que, no caso, não serve de obstáculo à equiparação salarial (art. 461, § 2º, da CLT, Súmula 6, I, e OJ 418 da SDI-1, ambas do Colendo TST).

Data venia do entendimento firmado na origem, tenho que o fato de as normas coletivas fazerem referências ao PCS não dispensa os requisitos legais exigidos, ora mencionados. Até mesmo porque, isso evidencia, no máximo, o reconhecimento do plano de cargos pelo Sindicato, mas não pela autoridade competente para homologação (MTE).

Nesse passo, tem-se que aquela Corte, ao decidir pela invalidade do citado plano de cargos e deferir a equiparação salarial pretendida pelo autor, incorreu potencial em má aplicação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Em face do exposto, dou provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista.

II – RECURSO DE REVISTA

O recurso de revista é tempestivo (págs. 1.208/1.211), a representação está regular (págs. 955/957), as custas foram recolhidas (págs. 1.221/1.222) e o depósito recursal foi efetuado (pág. 1.220), estando preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

1 – CONHECIMENTO

1.1 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DE QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA MESMO QUANDO AUSENTE A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Reporto-me aos argumentos lançados quando do exame do agravo de instrumento, para registrar que o recurso de revista merece conhecimento por má aplicação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Conheço, portanto, do recurso de revista por má aplicação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

2 – MÉRITO

2.1 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DE QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA MESMO QUANDO AUSENTE A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Conhecido o recurso de revista por má aplicação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, dou-lhe provimento para restabelecer a sentença apenas quanto ao indeferimento da equiparação salarial pretendida pelo autor.

Ao negar aos embargos de declaração opostos pelo reclamante, a 3ª Turma deste Tribunal destacou que a questão sobre a necessidade de o plano de cargos e salários prever a promoção de empregados, alternadamente, por antiguidade e merecimento, não foi objeto do recurso de revista nem das contrarrazões do recurso. *In verbis* :

2.1 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DE QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA MESMO QUANDO AUSENTE A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Em suas razões de embargos de declaração, o autor alega que esta Turma foi omissa “quanto ao fato de que, além da homologação em órgão adequado (objeto da irrisignação), existem outras exigências legais para que o plano de cargos e salários funcione como óbice ao direito de equiparação salarial, como, por exemplo, a necessidade de prever promoção de empregados, alternadamente, por antiguidade e merecimento (art. 461, § 3º da CLT)”. Aduz que “não seria o caso de, validando-se a homologação pelo Sindicato, de reformar a decisão e julgar improcedente o pedido de equiparação salarial, mas de, no máximo, e considerando o óbice da Súmula 126 desta Corte, determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem para que ele aprecie se, no caso presente, houve o cumprimento dos outros requisitos legais para que o plano de cargos e salários funcione como óbice ao direito de equiparação”.

Esta Turma deu provimento ao recurso de revista da CEMIG para restabelecer a sentença pela qual se indeferiu o pedido de equiparação salarial formulado pelo autor. Eis os termos da ementa do julgado:

II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. PROCESSO ANTERIOR ÀS LEIS Nº 13.105/2015 E 13.467/2017. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DE QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR MEIO DE NORMA COLETIVA MESMO QUANDO AUSENTE A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

1. A CEMIG alega que a existência de plano de cargos e salários reconhecido pelo sindicato da categoria constitui óbice ao deferimento da equiparação salarial entre os empregados. Aduz que “as promoções e enquadramentos obedecem a critérios ao arbítrio da recorrente, no seu jus variandi, ou poder de comando, não ensejando, assim, qualquer obrigatoriedade de promoção e enquadramento de seus empregados”.

2. Discute-se, nos autos, a validade do plano de cargos e salários ajustado por meio de norma coletiva, com a chancela da entidade sindical, ainda que ausente a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O item I da Súmula nº 6 do TST prevê que “para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”. A leitura do citado verbete sumular permite concluir que, para obstar o pleito de equiparação salarial, é necessária a homologação do quadro de carreira da empresa pelo Ministério do Trabalho e não pela entidade sindical como pretende a recorrente. Além disso, nota-se que a exceção a esta regra não se aplica às sociedades de economia mista, como é o caso da CEMIG. Assim, em princípio, a homologação de seu quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho seria condição para impedir o deferimento dos pedidos de equiparação salarial dos seus empregados.

3. Entretanto, a Constituição Federal, em seu art. 7º, XXVI, privilegia a composição dos termos do contrato de trabalho por meio de instrumento coletivo firmado entre as partes. Nesse esteio e em homenagem ao citado art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, esta Corte tem entendido que é válido o plano de cargos e salários pactuado por meio de negociação coletiva com a chancela do respectivo sindicato da categoria profissional, mesmo quando ausente a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, circunstância que obsta eventuais pleitos de equiparação salarial daí decorrentes. Há precedentes.

4. Para a hipótese dos autos, o Tribunal Regional evidenciou claramente que o plano de cargos e salários em debate foi firmado por norma coletiva e reconhecido pelo sindicato. Nesse passo, tem-se que aquela Corte, ao decidir pela invalidade do citado plano de cargos e deferir a equiparação salarial pretendida pelo autor, incorreu em má aplicação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por má aplicação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e provido.

Ao exame.

A decisão embargada não padece de quaisquer dos vícios denunciados.

Isso porque a necessidade de o plano de cargos e salários prever a promoção de empregados, alternadamente, por antiguidade e merecimento para que constitua óbice à equiparação salarial jamais foi objeto de discussão nos autos, quer em sede de recurso de revista, quer em sede de contrarrazões àquele apelo.

Dessa forma, esta Turma não estava mesmo obrigada a se pronunciar sobre questão alheia ao universo da discussão em pauta.

A leitura das razões do autor mostra claro intuito de ver modificada decisão que lhe foi desfavorável, o que não encontra respaldo neste momento processual.

Nesse esteio, verifica-se que o ora embargante busca rediscutir a tese adotada no acórdão, à margem, todavia, da finalidade dos embargos de declaração, disposta nos arts. 897-A da CLT e 535 do CPC de 1973 (art. 1.022 do CPC de 2015), não havendo omissão, contradição, obscuridade ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso a serem sanados.

Ante o exposto, nego provimento aos embargos de declaração. (fls. 1.295-1.297)

Nas razões do recurso de embargos, o reclamante sustenta, em síntese, o conhecimento e provimento do recurso por contrariedade à Súmula 6, I, do TST e divergência jurisprudencial, no que diz respeito às diferenças salariais decorrentes do pedido de equiparação salarial.

Alega a invalidade do Plano de Cargos e Salários da reclamada, ao argumento de o quadro de carreira foi referendado apenas por norma coletiva, sem a homologação necessária pelo Órgão competente (Ministério do Trabalho), nos termos da Súmula 6, I, do TST.

Ao exame.

A jurisprudência uniforme no âmbito desta Subseção Especializada é no sentido de considerar válido o quadro de carreira empresarial que, conquanto não homologado pelo Ministério do Trabalho, tenha sido convalidado por norma coletiva, por força da disciplina do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

A prevalência do quadro de carreira validado por norma coletiva poderia não ocorrer na hipótese de se verificar que a alternância de critérios de promoção (antiguidade e merecimento) não estaria consagrada, pois esta a razão maior de se exigir a homologação pelo Ministério do Trabalho.

Ocorre que no caso não há informação sobre esse dado conforme consignado pela 3ª Turma deste Tribunal no julgamento dos embargos de declaração.

Assim, adota-se a jurisprudência retratada nos precedentes da SBDI-1, que há tempos afasta a alegação de contrariedade Súmula 6, I, deste Tribunal, com fundamento no princípio da autonomia da vontade coletiva pelo qual as negociações realizadas pelos sindicatos devem ser incentivadas e valorizadas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. *In verbis*.

QUADRO DE CARREIRA – AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO – CONVALIDAÇÃO POR NORMA COLETIVA. É eficaz a validação do quadro de carreira da empresa pela entidade sindical, por força do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. À luz do princípio da autonomia da vontade coletiva, as negociações realizadas pelos sindicatos devem ser incentivadas e valorizadas. Ademais, o interesse em debate nos autos é de índole patrimonial, relativo à progressão do profissional no âmbito da empresa empregadora, com reflexos em seu salário, não havendo óbice à atuação das entidades sindicais na sua regulamentação e fiscalização.

Embargos conhecidos e providos. (RR – 26900-29.2004.5.09.0026, Redator Ministro: Rider de Brito, Data de Julgamento: 26/05/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 13/06/2008)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARREIRA. CONVALIDAÇÃO POR MEIO DE NORMA COLETIVA. A chancela sindical ao plano de carreira, por meio de instrumento coletivo, importa na sua convalidação, sob o pálio do art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Em tais circunstâncias, em prestígio à liberdade da autonomia coletiva reconhecida constitucionalmente, não se atribui à homologação ministerial a condição de pressuposto imprescindível – nem insubstituível –, à validade do plano de carreira, desde que observados os demais requisitos previstos em lei para a sua instituição, entre eles a consagração da alternância de critérios nas promoções, por merecimento e por antiguidade, nos termos do disposto nos §§ 2º e 3º, da CLT. Precedentes desta Corte superior. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-611473-38.1999.5.01.5555, Data de Julgamento: 11/03/2010, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/12/2010.)

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO EMBARGADA PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. A questão não mais comporta discussão, pois dirimida por esta e Subseção em 26/05/2008, no julgamento do processo nº TST-E-RR-26900-29.2004.5.09.0026, quando se decidiu, por maioria, que: – É eficaz a validação do quadro de carreira da empresa pela entidade sindical, por força do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

À luz do princípio da autonomia da vontade coletiva, as negociações realizadas pelos sindicatos devem ser incentivadas e valorizadas. Ademais, o interesse em debate nos autos é de índole patrimonial, relativo à progressão do profissional no âmbito da empresa empregadora, com reflexos em seu salário, não havendo óbice à atuação das entidades sindicais na sua regulamentação e fiscalização. Ressalva de entendimento do Relator.

Embargos conhecidos e não providos. (E-RR-197800-43.2004.5.12.0032, Data de Julgamento: 18/02/2010, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 5/3/2010).

RECURSO DE EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL – QUADRO DE CARREIRA – EMPRESA PRIVADA – AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO – CONVALIDAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO – VALIDADE. A Sétima Turma adotou entendimento no sentido de que o reconhecimento do plano de cargos e salários mediante a edição de instrumento coletivo não é suficiente para que ele sirva de óbice à equiparação salarial, sendo imprescindível a homologação pelo Ministério do Trabalho, adotando, para tanto, o entendimento contido na Súmula/TST

nº 6, item I, a saber: “Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”. Verifica-se, contudo, da leitura dos precedentes que levaram à sua edição, que a intenção desta Corte foi apenas de excepcionar da exigência de homologação do quadro de carreira no Ministério do Trabalho as entidades de direito público, tendo em vista a presunção de legalidade de seus atos. Dessa forma, é inviável a aplicação do entendimento contido no mencionado verbete para fins de se afastar a validade do quadro de carreira de empresa privada que, conquanto não tenha sido homologado no Ministério do Trabalho, haja sido convalidado por meio de instrumento coletivo. Ressalte-se que a invalidade do quadro de carreira recepcionado por norma coletiva poderia ser declarada apenas no caso de ser constatada a inobservância de alternância de critérios de promoção por antiguidade e merecimento, previsto no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme preceitua a Orientação Jurisprudencial nº 418 da SBDI1/TST, in verbis: “Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT”. No caso, contudo, não há no acórdão regional elementos que indiquem a não observância à regra de alternância contida no referido art. 461, § 2º, consolidado, pelo que também não se aplica à referida diretriz à hipótese. Precedentes desta SBDI1. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR-35941-05.2007.5.02.0254, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 08/10/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 06/05/2016)

Nos precedentes mais recentes desta Subseção foi mantida a inadmissibilidade dos embargos interpostos por empregados, com fundamento no art. 894, § 2º, da CLT, em processos abrangendo a mesma empresa ora reclamada (CEMIG). *In verbis*:

AGRAVO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. ALTERNÂNCIA DE PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. CONVALIDAÇÃO POR NORMA COLETIVA. O cabimento de recurso de embargos contra acórdão de Turma se restringe às hipóteses previstas no art. 894, II, e § 2º, da CLT, não se considerando atual a divergência superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo a que se nega provimento. (Ag-E-RR-474-20.2014.5.03.0018, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 03/08/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/08/2017)

AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. ALTERNÂNCIA DE PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE E MERECIMENTO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. CONVALIDAÇÃO POR NORMA COLETIVA. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão agravada, uma vez que o recurso de embargos, cujo seguimento foi denegado, não satisfaz o requisito de admissibilidade previsto no art. 894, II, e § 2º, da CLT. Agravo regimental a que se nega provimento. (AgRE-RR 2175-22.2014.5.03.0016, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 09/02/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 17/02/2017)

Acrescente-se que o único aresto citado para confronto (fl. 1.303) encontra óbice na Súmula 337, itens I, “a”, III e IV, do TST, na medida em que foi transcrito apenas trecho do voto condutor, sem juntada de inteiro teor autenticado ou indicação de fonte autorizada onde conste publicação integral do modelo.

Por constatar que no julgamento dos embargos de declaração, a 3ª Turma deste Tribunal fez constar que a questão da “necessidade de o plano de cargos e salários prever a promoção de empregados, alternadamente, por antiguidade e merecimento para que constitua óbice à equiparação salarial jamais foi objeto de discussão nos autos, quer em sede de recurso de revista, quer em sede de contrarrazões àquele apelo” (fl. 1.297), conclui-se que a tese firmada no acórdão recorrido,

no sentido de validade do quadro de carreira ajustado por norma coletiva sem homologação pelo Ministério do Trabalho, encontra-se em consonância com a jurisprudência pacificada pela SDI, com análise da matéria, inclusive à luz do item I da Súmula 6 do TST, não conheço do recurso de embargos.

Ressalva do relator quanto a não ser necessário que se certifique a alternância de critérios de promoção (antiguidade/merecimento) para que só então se valide o quadro de carreira previsto em norma coletiva.

Isto posto acordam os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de embargos.

Brasília, 17 de dezembro de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Augusto César Leite de Carvalho

Ministro Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

EXECUÇÃO Processo de falência

PROC.TRT/SP nº 0002541-03.2012.5.02.0067

Agravo de Petição da 67ª VT/São Paulo

Agravante: Município de São Paulo

Agravado: Liberalino de Oliveira Firmino de Paula

GSV Segurança e Vigilância Ltda.

EMENTA

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FALÊNCIA DA 1ª RECLAMADA. Ainda que o processo de falência da 1ª executada não tenha sido encerrado, é público e notório que uma empresa que se encontra em estado falimentar não tem condições de solvência. Não há, por outro lado, quaisquer indícios de que a falida tenha condições de quitar todos os seus débitos e, nesse aspecto, cumpre frisar que a agravante não trouxe qualquer evidência a respeito da existência de bens ou valores que pudessem garantir a liquidação do passivo. Sendo assim, forçoso é o prosseguimento da execução em face da responsável subsidiária que, aliás, beneficiou-se diretamente dos serviços prestados pelo agravado. Nada a reformar, portanto.

Inconformada com a r. decisão (ID 58851c2), cujo relatório adoto, que rejeitou os embargos à execução, interpõe a reclamada Agravo de petição (ID 53fc4e8), pretendendo a reforma da r. decisão quanto aos seguintes tópicos: a) habilitação do juízo falimentar; b) execução dos sócios da 1ª reclamada; c) responsabilidade subsidiária.

Contraminuta pelo reclamante - (ID 10ee699).

Parecer do Ministério Público do Trabalho - opinando pelo prosseguimento do feito, uma vez que não há obrigação de intervenção - (ID 2e63c43)

É o relatório.

VOTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo impetrado.

1) DA HABILITAÇÃO DO CRÉDITO NO JUÍZO DA FALÊNCIA E DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Alega a agravante que o crédito do autor deve ser habilitado no juízo da falência.

Sem razão.

Ainda que o processo de falência da 1ª executada não tenha sido encerrado, é público e notório que uma empresa que se encontra em estado falimentar não tem condições de solvência.

Não há, por outro lado, quaisquer indícios de que a falida tenha condições de quitar todos os seus débitos e, nesse aspecto, cumpre frisar que a agravante não trouxe qualquer evidência a respeito da existência de bens ou valores que pudessem garantir a liquidação do passivo.

Sendo assim, forçoso é o prosseguimento da execução em face da responsável subsidiária que, aliás, beneficiou-se diretamente dos serviços prestados pelo agravado.

Nada a reformar, portanto.

2) DA EXECUÇÃO DOS SÓCIOS DA 1ª EXECUTADA

Pretende a agravante a reforma da decisão que não determinou o prosseguimento da execução em face dos sócios da 1ª executada.

Entretanto, não há falar em execução dos sócios da 1ª reclamada, posto que a sentença é clara no sentido de que a subsidiariedade cabe à agravante e não aos sócios da 1ª. Isto porque, a agravante se beneficiou diretamente dos serviços prestados pelo autor.

Assim, mantenho a decisão agravada.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora Sônia Maria Forster do Amaral.

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. Magistradas: Sônia Maria Forster do Amaral (relatora), Rosa Maria Villa (revisora) e Mariangela de Campos Argento Muraro.

Pelo exposto,

Acordam os Magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, conhecer e negar provimento ao agravo de petição da reclamada, tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora, mantendo incólume a r. decisão de origem.

Sônia Maria Forster do Amaral

Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

GRUPO ECONÔMICO
Caracterização

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0010306-49.2020.5.15.0110 – PJe

Recurso Ordinário – 1ª Turma – 1ª Câmara

Tramitação Preferencial – Procedimento Sumaríssimo

Recorrente: Copersucar S.A. (2ª ré)

Recorrido: José Cicero do Nascimento Sarmiento (autor)

Recorrida: Agropecuária Terras Novas S.A. (1ª ré)

Origem: Vara do Trabalho de José Bonifácio

(Juiz sentenciante: Aluisio Teodoro Falleiros)

EMENTA

GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE QUE UMA EMPRESA ESTEJA SOB DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DA OUTRA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Na presente hipótese, não há nenhum elemento que demonstre ser ou ter sido a primeira reclamada, ou o grupo que a abrange (VIRGOLINO DE OLIVEIRA), acionista controladora da segunda reclamada, e o simples fato de, em algum momento, um dos sóciosproprietários pertencente ao grupo Virgolino de Oliveira ter sido integrante do Conselho de Administração da segunda reclamada, também não implica em reconhecer que houve controle e gerenciamento. Como sabido, as tomadas de decisões ocorrem em Assembleias, pelos membros do Conselho (mínimo 8 e máximo 11), sendo que cada um deles deve ser indicado por um quorum mínimo de 12,5%

dos acionistas. Os documentos demonstram que muitas outras usinas são acionistas da empresa recorrente e o representante de quaisquer delas pode ser escolhido para integrar seu Conselho Administrativo ou sua Presidência, observados os preceitos de sua constituição. Além disso, variáveis do mercado e da economia podem fazer surgir eventuais conflitos de interesses entre a recorrente e suas acionistas, fato que, por si só, afasta a noção de comunhão de objetivos, elemento caracterizador dos grupos econômicos. Concluindo, não existe responsabilidade da empresa que tem, como um de seus acionistas, o empregador do reclamante. No mais, a tese de que a segunda reclamada se beneficiou da prestação de serviços e que, somente por isso, deve ser responsabilizada, é por demais simplista. Tal linha de raciocínio conduz a uma “panr-responsabilização”, constituindo tese carente de segurança jurídica, porquanto todos se beneficiam direta e/ou indiretamente do trabalho alheio, mas nem por isso nos tornamos responsáveis pelas obrigações assumidas por aqueles que empregam. Assim, entendo que não restou caracterizada a existência de grupo econômico entre as reclamadas, razão pela qual se impõe a reforma da r. sentença, para que seja afastada a responsabilidade solidária imposta à segunda ré, excluindo-a da lide.

RELATÓRIO

Fundamentação

Feito submetido ao procedimento sumaríssimo, na forma da inteligência do *caput*, do artigo 852-A1 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dispensado, portanto, o relatório, na forma do artigo 852-I2 da Consolidação das Leis do Trabalho.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Decide-se conhecer do recurso ordinário interposto, por regular e tempestivo.

FUNDAMENTAÇÃO

DECADÊNCIA

A 2ª reclamada pugna para que seja reconhecida a decadência, em razão da venda das ações, em 05/06/2017.

Quanto ao tema, deve ser mantida a r. sentença, pois se encontra em perfeita harmonia com o conjunto fático-probatório dos autos e o direito aplicável à espécie, razão pela qual faço minhas as considerações do MM Juiz do Trabalho, Aluisio Teodoro Falleiros, mormente porque o artigo 895, § 1º, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, permite que a certidão de julgamento sirva de acórdão, quando a decisão de primeiro grau, abaixo transcrita, for confirmada por seus próprios e jurídicos fundamentos:

“DECADÊNCIA

Em sede de contestação, a 2ª reclamada arguiu decadência, sob o seguinte argumento: ‘(...) O Reclamante alega que a COPERSUCAR S/A e a sua empregadora constituem grupo econômico supostamente em razão de suposto vínculo societário. O pedido de condenação solidária em razão de suposto grupo econômico é manifestamente improcedente e, dentre os diversos elementos factuais que desconstituem tal a alegação, é importante destacar que a Virgolino de Oliveira S/A – Açúcar e Álcool e a Açucareira Virgolino de Oliveira S/A venderam assuas ações ordinárias e preferenciais da Copersucar S/A. A referida venda foi devidamente averbada no Livro de Registro de Ações Nominativos em 05 de junho de 2017, conforme documentos que acompanham a presente contestação. A presente reclamação trabalhista fora ajuizada em 05/03/2020, o que significa que entre a data de averbação da venda das ações (05/06/2017) e o ajuizamento desta reclamação trabalhista transcorreu prazo superior a 02 anos. No caso em questão decorreu mais de 03 (três) anos. (...)’ – fls. 71/72.

De fato, a COPERSUCAR S.A. acostou aos autos os documentos de fls. 120/123. No entanto, os documentos não convenceram este magistrado quanto à sua origem. A reclamada

não se desincumbiu de seu ônus de demonstrar que os documentos supra mencionados pertencem ao Livro de Registro de Ações Nominativas, para fins de cumprir o registro constante do art. 31 e seus §§ 1º e 2º da Lei das Sociedades Anônimas. Destaco que não foi acostada aos autos cópia da capa do livro, que as assinaturas não estão sequer identificadas, que o termo de transferência não traz o número do livro e tampouco as folhas, bem como que a relação das ações encontra-se em branco e que as cópias das páginas estão aparecendo apenas parcialmente, negando a idéia do todo. Reputo que um montante considerável de ações não podem simplesmente ser transferidas sem qualquer apontamento formal de negociação.

Diante disto, entendo que não satisfeito o requisito do art. 10-A da CLT, que dispõe:

‘Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato (...)’

Assim, reputo que a reclamada COPERSUCAR S.A. não comprovou a efetiva averbação da modificação do contrato, tendo em vista que o documento acostado a fls. 120/123 não faz qualquer prova de averbação. Afasto”

Rejeita-se.

MÉRITO

DO GRUPO ECONÔMICO

A recorrente aduz que não restaram preenchidos os pressupostos para que se configure o grupo econômico, não havendo ingerência (direção, controle e administração) entre si e as demais reclamadas.

Com razão.

Em princípio, convém ponderar que grupo econômico – na definição da saudosa Desembargadora do TRT – Minas Gerais, Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr. 2ª edição. 2006. p. 361) – *“é um conglomerado de empresas que, embora tenham personalidade jurídica própria, estão sob o controle administrativo ou acionário de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de outra atividade econômica, sendo solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego (art. 2º, § 2º, da CLT)”*.

Na conformidade do art. 265 do Código Civil, a solidariedade não se presume, decorre da lei ou da vontade das partes. Assim, para fundamentar uma decisão que conclua pela existência de grupo econômico, necessária seria a produção de provas nesse sentido, o que, *d. m. v.*, não ocorreu nestes autos.

No caso dos autos, o MM. Juízo de primeiro grau entendeu haver grupo econômico entre as reclamadas, afirmando que “o grupo do qual faz parte a primeira reclamada era detentor de 136.537.290 ações ordinárias e 2 ações preferenciais da COPERSUCAR S.A., o que denota a sua efetiva participação societária junto à 2ª ré”, bem como que “a primeira e a segunda reclamadas atuavam em ramos semelhantes de atividade, de tal maneira que a atuação em grupo lhes possibilitava uma melhor colocação no mercado, com potencial maior competitividade em relação a seus concorrentes”.

Todavia, tais elementos, *d. m. v.*, por si sós, são insuficientes para se concluir pela existência de grupo econômico.

Com efeito, é condição elementar para se configurar grupo econômico, o controle central exercido por uma das empresas, ou que todas juntas participem do empreendimento comum. Uma vez não encontrados esses elementos, não se pode concluir pela existência de grupo econômico.

No caso vertente, trata-se a segunda reclamada, ora recorrente, de uma sociedade por ações, com personalidade jurídica própria, e que tem por objeto a importação, exportação, comercialização, industrialização, guarda, carga e descarga de açúcar e derivados e etanol e derivados, entre outros (vide ID 1a3700e).

Segundo a documentação acostada aos autos, a recorrente foi criada em 2008 por algumas das usinas cooperadas da Cooperativa de Produtores de Cana-de-Açúcar, Açúcar e Álcool do Estado de São Paulo, as quais são acionistas investidoras e, dentre elas, está o Grupo Virgolino de Oliveira.

Trata-se, portanto, de uma *trading company*, que atua em diversos segmentos do mercado, como se pode ver na Estrutura Societária, exposta às fls. 416/418, regida pela Lei 6.404/76, cujo art. 1º prevê:

“Art. 1º A companhia ou sociedade anônima terá o capital dividido em ações, e a responsabilidade dos sócios ou acionistas será limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas.”

O fato de o grupo Virgolino de Oliveira deter 11,0572% do capital social da recorrente não o faz controlador da companhia, ante o que dispõe o art. 116, da Lei nº 6.404/76:

“Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembleia geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e

b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.”

Na presente hipótese, não há nenhum elemento que demonstre ser a primeira reclamada, ou o grupo que a abrange, acionista controladora da segunda reclamada, e o simples fato de, em algum momento, um dos sócios-proprietários da primeira ré ter sido integrante do Conselho de Administração da segunda reclamada, também não implica em reconhecer que houve controle e gerenciamento. Como sabido, as tomadas de decisões ocorrem em Assembleias, pelos membros do Conselho (mínimo 8 e máximo 11), sendo que cada um deles deve ser indicado por um quorum mínimo de 12,5% dos acionistas.

Os documentos demonstram que muitas outras usinas são acionistas da empresa recorrente e o representante de quaisquer delas pode ser escolhido para integrar seu Conselho Administrativo ou sua Presidência, observados os preceitos de sua constituição.

Além disso, variáveis do mercado e da economia podem fazer surgir eventuais conflitos de interesses entre a recorrente e suas acionistas, fato que, por si só, afasta a noção de comunhão de objetivos, elemento caracterizador dos grupos econômicos.

Nesse sentido:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. Ante a demonstração de possível ofensa ao art. 5º, II, da CF, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido.

B) RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO.

A controvérsia dos autos se refere a período anterior à alteração do § 2º do art. 2º da CLT dada pela Lei nº 13.467/2017. E, nos moldes elencados pelo art. 2º, § 2º, da CLT, em vigência por ocasião da ocorrência dos fatos correlatos aos presentes autos e do ajuizamento da presente reclamatória trabalhista, a caracterização do grupo econômico depende de que uma empresa esteja sob direção, controle ou administração de outra. Nesse contexto, a mera existência de sócios comuns e de relação de coordenação entre as empresas não tem o condão de resultar na responsabilização solidária da recorrente, porquanto se faz necessária a configuração de hierarquia entre as empresas para a caracterização do grupo econômico, hipótese não verificada nos presentes autos.

Ocorre que, das premissas fáticas lançadas pelo Tribunal a quo, verifica-se que não havia direção, administração ou controle de sócio comum ou de uma empresa sobre a outra, não havendo provas da configuração de grupo econômico, mormente diante da inexistência de atos gerenciais de uma empresa sobre outra. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR 10086-49.2015.5.03.0146; Órgão Julgador 8ª Turma; Publicação DEJT 15/05/2020; Relatora Dora Maria da Costa) (g.n.)

Pede-se *venia* para arrematar esse entendimento, que me parece tranquilo, dizendo que o C. TST, em situação similar, firma sua jurisprudência no sentido de caracterizar tal situação mais em razão do aspecto comercial e menos na relação trabalhista indiretamente envolvida.

É o que se infere da seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EXPORTAÇÃO. EMPRESA DE TRADING. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA Nº 331 DO TST. INAPLICÁVEL. CONHECIDO E PROVIDO. Esta Corte Superior, após a análise de diversos casos envolvendo contratos de facção, firmou o entendimento de que a aquisição de produtos prontos e acabados não se confunde com a terceirização de serviços, sendo inaplicável a exegese da Súmula nº 331, IV, do TST. De fato, o contrato de exportação firmado pelas rés reveste-se de caráter estritamente comercial, pois não se utilizou da mão de obra do reclamante e nem há notícia no acórdão recorrido da existência de ingerência administrativa ou de exclusividade na venda dos produtos, de forma a se perquirir acerca de eventual fraude na relação mantida pelas rés. Assim, diante do quadro fático delineado no acórdão do Regional, não há como se impor à recorrente responsabilidade solidária ou subsidiária pelas verbas trabalhistas decorrentes da condenação. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 577- 63.2010.5.04.0301 , Relator Desembargador Convocado: José Rêgo Júnior, Data de Julgamento: 28/10/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015)

Concluindo, não existe responsabilidade da empresa que tem, como um de seus acionistas, o empregador do reclamante.

Outrossim, os documentos juntados aos autos informam que, desde maio de 2017, a Açucareira Virgolino de Oliveira deixou de ser acionista da segunda reclamada, ora recorrente, e que, desde maio de 2015, os produtos beneficiados pela Açucareira Virgolino de Oliveira, quais sejam, açúcar e álcool, não são mais comercializados em favor da segunda ré.

No mais, a tese de que a segunda reclamada se beneficiou da prestação de serviços e que, somente por isso, deve ser responsabilizada, é por demais simplista. Tal linha de raciocínio conduz a uma “panresponsabilização”, constituindo tese carente de segurança jurídica, porquanto todos se beneficiam direta e/ou indiretamente do trabalho alheio, mas nem por isso nos tornamos responsáveis pelas obrigações assumidas por aqueles que empregam.

Assim, entendo que não restou caracterizada a existência de grupo econômico entre as reclamadas, razão pela qual se impõe a reforma da r. sentença, para que seja afastada a responsabilidade solidária que foi imposta à segunda ré, excluindo-a da lide.

Neste sentido, inclusive, já se manifestou este E. Tribunal, nos autos do processo nº 0010533-73.2019.5.15.0110, julgando improcedente o pedido de responsabilização da Copersucar S.A.

Resta prejudicada, portanto, a análise das demais matérias veiculadas em seu apelo.

Recurso provido.

PREQUESTIONAMENTO

Nesses termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento. Observe-se, a propósito, o que dispõem as Orientações Jurisprudenciais nº 118 e nº 256 da SBDI-I do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

“ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DA SBDI-I DO C. TST. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.”

“ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 256 DA SBDI-I DO C. TST. PREQUESTIONAMENTO. CONFIGURAÇÃO. TESE EXPLÍCITA. SÚMULA Nº 297. Para fins do requisito do prequestionamento de que trata a Súmula nº 297, há necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou à súmula.”

1. Art. 852-A/CLT. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.

Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

2. Art. 852-I/CLT. A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.

Dispositivo

Isto posto, decide-se conhecer do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada, CO-PERSUCAR S.A., rejeitar a preliminar de decadência, e o prover em parte, a fim de, nos moldes da fundamentação, afastar a responsabilidade solidária que lhe foi imposta, excluindo-a da lide.

Para fins recursais, mantém-se o valor da condenação arbitrado pela Origem.

Cabeçalho do acórdão

Acórdão

Em sessão realizada em 22 de janeiro de 2021, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargadora do Trabalho Olga Aida Joaquim Gomieri (relatora) Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR nº 003/2020 deste E. TRT (artigo 3º, § 1º) e art. 6º, da Resolução nº 13/2020, do CNJ.

RESULTADO: Acordam os Magistrados da 1ª Câmara – Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação por maioria, vencido(a) o(a) Exmo(a). Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato, que divergiu nos seguintes termos: “divergência, pois mantenho a solidariedade declarada pela r. sentença, conforme reiterado entendimento desta E. 1ª Câmara”. Ressalva de entendimento pessoal do(a) Exmo(a). Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio quanto ao grupo econômico. Procurador ciente. Assinatura

Olga Aida Joaquim Gomieri
Desembargadora Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE Exposição ao calor

ACÓRDÃO 2020 1ª TURMA

Processo nº 0016344-84.2019.5.16.0013 (RORSum)

Recorrentes: Rodrigo Amaral Mendonça – ME, Edeilson Bezerra dos Santos

Recorridos: Rodrigo Amaral Mendonça – ME, Viena Siderurgica S/A, Edeilson Bezerra dos Santos

Relatora: Márcia Andrea Farias da Silva

EMENTA

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO CALOR EXCESSIVO. COMPROVAÇÃO POR LAUDO PERICIAL. APLICAÇÃO DO ITEM II DA OJ 173 DA SDI-1 DO TST. Considerando que o laudo pericial não desconstituído pelas partes, o qual se encontra devidamente fundamentado, conclui pela insalubridade em grau médio ante a exposição a calor acima dos limites de tolerância, impõe-se a manutenção da sentença. DANO MORAL. TRABALHO DEGRADANTE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não comprovada a existência de labor em condições degradantes de trabalho, bem como qualquer outra espécie de agravo ou constrangimento moral em patamar tal que extrapolasse os limites da razoabilidade ou do senso comum, é indevida a reparação por dano moral pretendida.

RELATÓRIO

Vistos, relatados, discutidos os presentes autos.

Trata-se de Recursos Ordinários interpostos por Edeilson Bezerra dos Santos (reclamante) e Rodrigo Amaral Mendonça – ME (1ª reclamada) contra a sentença prolatada pelo MM. Juiz da Vara do Trabalho de Açailândia/MA, nos autos da ação movida contra a 1ª reclamada e VIENA SIDERÚRGICA S/A (2ª reclamada), que extinguiu o processo sem resolução de mérito quanto ao pedido de FGTS 8%, rejeitou a preliminar de ilegitimidade passiva e, no mérito, julgou procedente em parte a reclamação, para condenar a 1ª reclamada nas seguintes obrigações:

a) de pagar: – diferença do adicional de insalubridade, efetivamente pago na razão de 10% (dez por cento), quando deveria ter sido feito na razão de 20% (vinte por cento) sobre o salário-mínimo, em relação a todo período trabalhado, nos termos do art. 192 da CLT e NR 15 do Ministério do Trabalho; e- reflexo das diferenças do adicional de insalubridade sobre férias acrescidas de um terço (Súmula 139 do TST), 13º salários e aviso prévio. 4 – Julgar improcedentes os pedidos formulados na petição inicial em face da 2ª Reclamada.

Concedeu ao autor os benefícios da gratuidade judiciária.

Condenou a parte Reclamada na obrigação de pagar o valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor que resultar da liquidação da sentença, a título de honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte Reclamante; e condenou a parte Reclamante na obrigação de pagar o valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor fixado na petição inicial para os pedidos julgados improcedentes ou extintos sem resolução de mérito (a ser calculado quando da liquidação da sentença, tendo como parâmetro os valores mencionados na petição inicial), a título de honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado do(a) Reclamado(a), débito este sob condição suspensiva de exigibilidade, somente podendo ser executado se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (CLT, art. 791-A, § 4º).

Por fim, condenou a reclamada no pagamento dos honorários periciais (ID 77f1a27).

Em razões recursais de ID 57219f8, o autor insurge-se contra a sentença, alegando que o juiz considerou a insalubridade em grau médio, embora tenha pleiteado o grau máximo na inicial, entendimento que não pode prevalecer, considerando que eram diversos os agentes insalubres no local de trabalho, em face da produção de carvão vegetal, com trabalho a céu aberto, carga solar incidente, próximo a fornos muito quentes e solo arenoso, argiloso, portanto, altamente insalubre.

Continua afirmando que estava sujeito a diversos gases nocivos, além de outros agentes físicos, químicos, ergonômicos e de acidentes, e não lhe foram entregues os EPI's devidos, em sua totalidade, conforme atestam as fichas de cautela de EPI juntadas aos autos. Acrescenta que a reclamada não apresentou nenhum documento capaz de comprovar a salubridade do local de trabalho, como era seu ônus.

Para firmar sua tese, cita diversos arestos e pugna pela reforma da sentença para que seja estabelecido o grau máximo do adicional de insalubridade.

Prossegue requerendo a reforma da sentença para que seja deferida a indenização por dano moral em virtude do trabalho degradante, com o argumento de que o Juiz não analisou a prova dos autos, atendo-se ao conceito de trabalho degradante, além de acrescentar que a reclamada, embora tenha se comprometido a disponibilizar ambiente livre de agentes insalubres para que os trabalhadores fizessem suas refeições e gozassem o intervalo intrajornada, não o fez, pois o refeitório estava localizado próximo aos fornos de produção de carvão, sendo alvo de fumaça e fuligem proveniente do processo produtivo, descumprindo a NR-24.

Fundamenta ainda o pedido de dano moral no fato de que a reclamada não fornecia EPI's, em cumprimento à NR-6, além de impor condições de trabalho indignas, quais sejam: a) Jornada de trabalho extensiva; b) Falta de fornecimento gratuito de instrumentos para a prestação de serviços, de equipamentos de proteção individual de trabalho e de materiais de primeiros socorros; c) Prestação de serviços sob vigilância armada com retenção de documentos ou objetos pessoais e servidão por dívidas; d) Não fornecimento de alojamentos adequados; e) Falta de condições mínimas de conforto e higiene para repouso e alimentação; f) Não fornecimento de água potável durante o trabalho; g) Transporte sem segurança dos trabalhadores; descumprimento de normas básicas de segurança e medicina do trabalho; h) Alimentação de péssima qualidade nutritiva e preparada sem a menor higiene.

Ante o exposto, alega que ficou claro o dano causado ao autor, que sofreu em sua psique e saúde, com consequências irreparáveis, o qual se sentiu humilhado por diversas vezes ante as condições referidas.

Por sua vez, o reclamado Rodrigo Amaral Mendonça e Cia. Ltda. interpôs o recurso ordinário de ID d7d73f2, insurgindo-se contra o reconhecimento das diferenças de adicional de insalubridade, com o argumento de que o Juiz desconsiderou a validade do Acordo Coletivo, e não fundamentou a decisão, limitando-se a acolher o laudo pericial e afirmar que as testemunhas não desconstituem a prova pericial.

Prossegue afirmando que a perícia é imprestável e contrária à interpretação da NR 15, além de não levar em consideração todo o ciclo de duração da jornada, limitando-se a um horário específico de maior calor para análise da radiação solar, o que justifica a reforma da sentença para não acolher o seu resultado.

Alega cerceamento de defesa, nos termos do art. 5º, LV, da CF, considerando que não foi acatado o pedido para que fosse realizada a prova pericial com observância dos ciclos durante todo o período de duração da jornada laboral.

Sustenta que não é devido o adicional de insalubridade decorrente da radiação solar, considerando que se trata de trabalho a céu aberto, nos termos da jurisprudência transcrita e da OJ 173 da SDI-1 do TST.

Ademais, alega que deve ser observada a Cláusula 8ª da CCT que fixa o percentual de 10% a título de adicional de insalubridade para a função do autor, a ser calculado sobre o salário mínimo, conforme cumprido pelo reclamado.

De igual modo insurge-se contra a aplicação do IPCA-E como fator de correção dos débitos, alegando que se aplica ao caso a TR, conforme entendimento do STF.

Requer o provimento do recurso.

Contrarrazões do autor, da primeira e da segunda reclamada pugnando pela manutenção da sentença na parte que lhes é favorável, pugnando, ainda, a primeira reclamada, pelo não conhecimento do recurso do autor, ante a ausência de ataque aos fundamentos da sentença – dialeticidade, e segunda reclamada pelo não reconhecimento da responsabilidade subsidiária (ID 297f0f9, 94bc869 e dda2a5a).

Sem parecer ministerial, por não se tratar de hipótese prevista no art. 85 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Preliminar de não conhecimento – ausência de dialeticidade

O primeiro reclamado, em contrarrazões, suscita preliminar de não conhecimento do recurso do reclamante, por ausência de dialeticidade recursal, sob o argumento de que o apelo não ataca os fundamentos da sentença.

Não vislumbro a hipótese de mera repetição dos fundamentos da inicial, como faz crer o reclamado, pois o autor baseia o pedido de reforma em diversas alegações, dentre as quais a impugnação ao laudo pericial e falta de apreciação da prova produzida.

Assim, não há que se falar em ausência de dialeticidade, razão pela qual rejeito a preliminar e conheço de ambos os recursos, porquanto preenchidos os pressupostos de admissibilidade correspondentes.

PRELIMINAR

De nulidade por cerceamento de defesa

O primeiro reclamado arguiu esta preliminar, com o fundamento de que o juiz não acatou o pedido para que fosse realizada a prova pericial com observância dos ciclos durante todo o período de duração da jornada laboral.

De plano, vê-se que não se trata de cerceamento de defesa, que se configura quando a parte é impedida de produzir prova ou praticar algum ato processual.

Na espécie, da própria argumentação do recorrente para fundamentar o pedido de nulidade, fica claro que se trata de indeferimento/não atendimento ao pedido formulado.

Ademais, a análise detida dos autos revela que não foi formulado qualquer pedido neste sentido, seja na defesa ou na ata de audiência na qual foi designada a perícia (ID 779d334), não se configurando, pois, o cerceamento de defesa alegado.

Rejeito.

MÉRITO

1. Do adicional de insalubridade (recurso do autor e da primeira reclamada)

Em face da identidade de matérias, os recursos serão analisados conjuntamente.

O reclamante requer o adicional de insalubridade em grau máximo, em síntese, sob o fundamento de que estava exposto a diversos gases, substâncias químicas, poeira e fuligem, além do trabalho a céu aberto, considerando que se trata de produção de carvão vegetal, com carga solar incidente, próximo a fornos muito quentes e solo arenoso, argiloso, portanto, altamente insalubre.

Acrescenta que o reclamado não fornecia todas as EPI's necessárias, como comprovam os documentos dos autos, além do que não apresentou qualquer documento que comprove que se trata de ambiente salubre.

Por sua vez, a reclamada pretende que sejam indeferidas as diferenças de adicional de insalubridade, com argumento de que o Juiz descon siderou a Convenção Coletiva que fixa o percentual de 10% que já era cumprido pelo reclamado.

Acrescenta que a perícia é im prestável e contrária à interpretação da NR 15, além de não levar em consideração todo o ciclo de duração da jornada, limitando-se a um horário específico de maior calor para análise da radiação solar.

Por fim, sustenta que é indevido o adicional pelo trabalho a céu aberto, conforme entendimento do TST.

Pois bem.

Descarto, de plano, a aplicabilidade da norma coletiva apresentada pela primeira reclamada (CCT 2018/2020 celebrada entre o Sindicato dos Trab. Nas Ind. De Carvão Vegetal do Estado do Pará e o Sindicato das Indústrias e Reflorestamento para carvão vegetal dos Estados do Maranhão Piauí e Tocantins – fl. 229 e ss – ID. 4c55060), que prevê o adicional de 10% de insalubridade na função exercida pelo autor (fornheiro), considerando que o art. 192 da CLT constitui norma de ordem pública, que tem por objetivo proteger a saúde, higiene e segurança do trabalhador, e que, portanto, não pode ser restringida por negociação coletiva, nos termos do art. 611-B, inciso XVII, da CLT. Neste sentido, os seguintes arestos:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 – PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. A norma inserida no art. 192 da CLT é de ordem pública e de caráter tutelar, porque busca o resguardo das condições de saúde do trabalhador, ante os riscos inerentes ao trabalho realizado em condições insalubres. Assim, a previsão normativa que restringe a sua aplicação somente seria válida se prevista contrapartida benéfica, o que não foi registrado pelo Regional. Inválida, portanto, a cláusula normativa que determina o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio a empregados expostos ao agente insalubre em grau máximo. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-11179-53.2017.5.18.0051, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 19/11/2018).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMITAÇÃO DE PERCENTUAL PREVISTO EM NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. A Corte Regional manteve a sentença que deferiu à reclamante diferenças salariais relativas à percepção do adicional de insalubridade em grau máximo, afastando a norma coletiva de trabalho que estipulava percentual de 20% sobre o salário mínimo. Este Tribunal entende que as negociações coletivas não podem suprimir direitos decorrentes de normas de ordem pública, sobretudo relativas à saúde e à segurança do trabalhador. Logo, não há falar em violação do art. 7º, XXVI, da CF/88. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” (TST-AIRR -10973-33.2017.5.18.0053, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 21/09/2018).

Quanto à alegação do reclamado de que a perícia é im prestável por contrariar a NR 15, além de não levar em consideração todo o ciclo de duração da jornada, limitando-se a um horário específico de maior calor para análise da radiação solar, não há como prevalecer.

O laudo pericial foi elaborado com estrita observância à NR 15, anexo III, com utilização do equipamento recomendado, cujo certificado de calibração foi juntado aos autos pelo expert (ID.

8aae30a – Pág. 13), além de encontrar-se devidamente fundamentado, tendo a seguinte conclusão – ID. 8aae30a:

“De acordo com as avaliações realizadas e os resultados obtidos, este perito judicial conclui que o Autor, Sr.Edeilson Bezerra dos Santos, laborou em condições insalubres(calor-grau médio)durante seu pacto laboral na função de forneiro, conforme NR-15, anexo 03.”

Transcrevo, abaixo, as respostas do Perito aos quesitos formulados pelo autor, que considero relevantes ao deslinde da controvérsia:

1) Em que setor da empresa o reclamante trabalhava e qual atividade ele exercia? Na hipótese das partes apresentarem versões divergentes no momento da diligência, indique o senhor perito, de forma objetiva, qual a controvérsia.

R: Setor Pátio de Fornos. Atividade: Forneiro(encher e descarregar fornos).

2) O reclamante recebeu EPI's? Em caso de resposta afirmativa, indique o senhor perito, de forma objetiva: A) quais? B) se os mesmos são dotados do certificado de que cogita o art. 167 da CLT, assim como C) dadas as especificidades do caso em exame, se eram os mesmos eficazes para elidir a atuação do agente insalubre? Havia fiscalização da utilização dos EPI's?

R: Sim. Item 8. Com exceção do agente calor.

3) As pessoas que acompanharam a vistoria trabalharam com o Reclamante?

R: Sim.

4)Qual a temperatura medida no desempenho da atividade de forneiro?

R: 30,10 °C.

5) Os trabalhadores que desempenham a função de forneiro estão expostos a problemas respiratórios devido ao excesso de fuligem, pó e fumaça?

R: Não evidenciado.

Quanto à alegação de que o Perito não considerou todo o ciclo da jornada de trabalho, mas apenas o período em que havia mais exposição ao calor, o que tornaria inválida a perícia e, ainda, de que não foi considerado o uso de EPI's, não procedem tais argumentos, à vista dos esclarecimentos complementares prestados pelo expert, conforme documento de ID b855a8c:

Resposta: De acordo com a NR 15(anexo) e mencionado no laudo, a medição única foi realizada no período mais desfavorável do ciclo do trabalho do autor (10hs a 11hs), devido o ambiente ser o mesmo (céu aberto e próximo aos fornos). O trabalho do autor é contínuo com descanso no próprio local, não havendo variações de ambientes. Portanto, não há necessidade de várias medições. Somente se aplicaria outras medições se o descanso fosse em local mais ameno com o trabalhador em repouso ou exercendo atividade leve (NR15-anexo 3)que não é o caso da atividade do autor. Além disso, as medições devem ser realizadas no período (hora) mais desfavorável e não no ciclo total de trabalho. Ressalto, ainda, que no caso em questão, a norma legal a ser aplicada para fins de insalubridade é a NR 15 e não a NHO 06.

Resposta: Os EPIs fornecidos ao autor não são capazes de neutralizar o calor excessivo a que o mesmo está submetido. Estes verificados, na perícia, são para outros fins: ruído, riscos mecânicos, partículas nos olhos, umidade, brilho solar, animais peçonhentos, objetos escoriantes, raios solares e poeiras. Se houvesse neutralização por algum EPI, seria mencionado e justificado no laudo apresentado. Grifado

Ademais, analisando a NR 15, Anexo III, item 2, verifica-se que este dispõe claramente:

“Os tempos Tt e Td devem ser tomados no período mais desfavorável do ciclo de trabalho, sendo $Tt + Td = 60$ minutos corridos.”grifado

Por fim, não se aplica ao caso o entendimento de que é indevido o adicional de insalubridade em face do trabalho a céu aberto – radiação solar, considerado que o pedido foi deferido por outro

fundamento, qual seja a exposição ao calor excessivo, cujo direito se encontra pacificado pelo TST, consoante item II da OJ nº 173 da SDI-1:

OJ-SDI1-173 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EX-POSIÇÃO AO SOL E AO CALOR (redação alterada na sessão do tribunal pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE. **negrito**

Quanto ao pedido de reforma do autor, no sentido de que seja deferido o grau máximo de insalubridade, não se justifica. Quanto a este aspecto, insta esclarecer que o pedido inicial de grau máximo foi formulado tendo como base os seguintes agentes insalubres: gases, poeiras, fumaça, fuligem, substâncias químicas, exposição a raios solares e calor.

Não obstante, o Sr. Perito, no quesito 2 acima transcrito, foi claro no sentido de que os EPI's neutralizavam os demais agentes insalubres, à exceção do calor.

Ademais, o autor não trouxe qualquer elemento capaz de afastar a conclusão pericial neste sentido, não havendo motivo que justifique a reforma da sentença.

Ante o exposto, nego provimento a ambos os recursos e mantenho a sentença intacta quanto ao grau de insalubridade deferido.

2. Da indenização por danos morais – trabalho em condições degradantes (recurso do autor)

O autor pugna pelo deferimento de indenização por danos morais, em função das condições degradantes de trabalho.

O dano moral reside no sofrimento íntimo de tristeza e humilhação, injustamente imposto à pessoa, resultante de fato capaz de atingir os direitos da personalidade, com repercussão negativa em seu patrimônio imaterial.

Para que haja o dever de indenizar (art. 5º, V e X, da CFRB c/c arts. 186, 187 e 927 do CC), basta a comprovação do ato ilícito causador do dano e do respectivo nexos causal, já que, ao contrário do dano material, que exige prova concreta dos prejuízos sofridos pela vítima, o agravo moral é presumido, em virtude da própria natureza do evento (*damnum in re ipsa*).

No caso em apreço, a causa de pedir ensejadora do dano moral é, em suma, a sujeição do trabalhador a condições degradantes de trabalho, o que constituiria, por si só, o ato ilícito suficiente a amparar a indenização postulada.

De fato, o trabalho degradante, caracterizado por péssimas condições de labor e em inobservância às normas de segurança e medicina do trabalho, traduz-se como profunda afronta à dignidade da pessoa humana, pois reconhece no trabalhador mero instrumento do sistema de produção, em detrimento de seu valor social e de seus direitos de personalidade.

Por essa razão, tal prática é combatida tanto pela Comunidade Internacional (Convenções 120 e 155 da OIT), quanto no plano interno (arts. 157 e 389 da CLT; NR nº 24 do MTE), cuja matriz principiológica se insere no próprio texto constitucional (CF, arts. 1º, III e IV; 7º, XXII; 170, *caput*).

Na inicial, o reclamante alega que trabalhava em “condições de trabalho degradantes”, por ter seu mister sempre em ambiente insalubre, em contato com gases nocivos, sem utilizar a proteção adequada. Afirma que o refeitório estava localizado próximo aos fornos de produção de carvão, sendo alvo de fumaça e fuligem proveniente do processo produtivo.

Todavia, o reclamante não produziu prova de tais fatos, pois sequer apresentou testemunha.

Não bastasse isso, o depoimento da testemunha apresentada pela reclamada é totalmente contrário às alegações do autor, inclusive confirmando o uso de EPI's e que a fumaça dos fornos não chegava ao refeitório.

Como se observa, a prova oral coligida é contrária à tese autoral, não havendo nos autos outros elementos a demonstrar a existência das condições degradantes de trabalho alegadas na inicial.

Ressalte-se que, ainda que tivesse sido reconhecido o não fornecimento de EPI's, o que não restou comprovado nos autos, tal circunstância não seria apta a autorizar, por si só, a indenização por danos morais.

Logo, considerando que o autor não logrou êxito em comprovar o ato ilícito da reclamada, ônus que lhe incumbia, por ser fato constitutivo de seu direito (art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC), tem-se por indevida a reparação por danos morais pretendida.

Nego provimento.

3. Do índice de correção monetária

O reclamado requer que seja afastada a aplicação do IPCA-E, como determinado na sentença, e aplicada a TR como índice de correção monetária das verbas deferidas no processo.

Tendo em vista o entendimento fixado pelo Tribunal Pleno do TST no julgamento do processo ED-ArgInc – 479-60.2011.5.04.0231, no sentido de que a TR (art. 39 da Lei nº 8.177/1991) deveria ser utilizada para corrigir o débito trabalhista até o dia 24/03/2015, e, a partir de 25/03/2015, o IPCA-E, bem como o acréscimo do § 7º ao art. 879 à CLT, pela Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) e o período de vigência da Medida Provisória nº 905/2019, esta Relatora vinha decidindo pela correção dos débitos trabalhistas pela TR (Taxa Referencial) até o dia 24/03/2015; de 25/03/2015 a 10/11/2017, pelo IPCA-E; de 11/11/2017 a 11/11/2019 novamente pela TR; de 12/11/2019 até 19/04/2020 pelo IPCA-E, e de 20/04/2020 em diante pela TR.

Todavia, no dia 27/06/2020 (DJE nº 165, divulgado em 30/06/2020) o Ministro do STF Gilmar Mendes proferiu decisões, no bojo das Ações Diretas de Constitucionalidade nos 58 e 59, determinando a suspensão do julgamento de todas as ações em que se discuta o índice de correção monetária incidente sobre os débitos trabalhistas, ao mencionar “todos os processos em curso no âmbito da Justiça do Trabalho que envolvam a aplicação dos artigos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, *caput* e § 1º, da Lei nº 8.177/91”.

Posteriormente, no dia 1º de julho de 2020, o Ministro proferiu novas decisões, desta feita esclarecendo o seguinte:

(...) a preservação da utilidade real do julgamento de mérito desta ADC de modo algum exige a paralisação de todo e qualquer processo trabalhista que possa vir a ensejar a prolação de sentença condenatória. O que se obsta é a prática de atos judiciais tendentes a fazer incidir o índice IPCA-E como fator de correção monetária aplicável em substituição à aplicação da TR, contrariando o disposto nos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Assim, deve ficar claro que a medida cautelar deferida na decisão agravada não impede o regular andamento de processos judiciais, tampouco a produção de atos de execução, adjudicação e transferência patrimonial no que diz respeito à parcela do valor das condenações que se afigura incontroversa pela aplicação de qualquer dos dois índices de correção.

A controvérsia sobre eventuais valores compreendidos no resultado da diferença entre a aplicação da TR e do IPCA-E (parcela controvertida) é que deverá aguardar o pronunciamento final da Corte quando do julgamento de mérito desta ADC. Ressalta-se que, com a prolação de decisão final do STF nesta ação, eventuais reflexos da declaração de inconstitucionalidade das normas sujeitam o exercício das pretensões à sistemática trazida pelo CPC, acima descrita – destaquei.

Portanto, tendo em vista o disposto na referida decisão, e prestigiando-se os princípios da celeridade e da razoável duração do processo, assim como a natureza alimentar do crédito trabalhista, dou provimento parcial ao recurso nesse ponto, para determinar que o débito obtido na presente reclamação seja corrigido integralmente pela TR (Taxa Referencial). Ocorrendo, ainda, durante a fase de execução deste processo, o julgamento definitivo da matéria pelo STF, deverá ser aplicado o índice fixado pela Suprema Corte.

Conclusão do recurso

Diante de todo o exposto, rejeito a preliminar de não conhecimento, conheço dos recursos, rejeito a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa e, no mérito, nego provimento ao recurso do autor e dou provimento parcial ao recurso da primeira reclamada, para determinar que o débito obtido na presente reclamação seja corrigido integralmente pela TR (Taxa Referencial), ressaltando-se que, ocorrendo, durante a fase de execução deste processo, o julgamento definitivo da matéria pelo STF, deverá ser aplicado o índice fixado pela Suprema Corte.

Desnecessária a fixação de novo valor à condenação, considerando que a correção monetária integra a condenação para efeito de recolhimentos fiscais e recursais.

Por tais fundamentos,

ACÓRDÃO

Acordam os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, em sua 38ª Sessão Ordinária (31ª Sessão Virtual), realizada no dia vinte e cinco de novembro do ano de 2020, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores José Evandro de Souza, Márcia Andrea Farias da Silva e Luiz Cosmo da Silva Júnior e, ainda, do(a) douto(a) representante do Ministério Público do Trabalho, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento, conhecer dos recursos, rejeitar a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa e, no mérito, negar provimento ao recurso do autor e dar provimento parcial ao recurso da primeira reclamada para determinar que o débito obtido na presente reclamação seja corrigido integralmente pela TR (Taxa Referencial), ressaltando-se que, ocorrendo, durante a fase de execução deste processo, o julgamento definitivo da matéria pelo STF, deverá ser aplicado o índice fixado pela Suprema Corte. Desnecessária a fixação de novo valor à condenação, considerando que a correção monetária integra a condenação para efeito de recolhimentos fiscais e recursais. Presidiu o julgamento deste processo o Desembargador José Evandro de Souza.

Márcia Andrea Farias da Silva
Desembargadora Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

PROCESSO
Conexão

PROCESSO nº 0000033-93.2020.5.17.0000 (AR)

Autor: Geucimar Sabadini Alberto

Réu: Josiane Pinto de Andrade

Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes

EMENTA

AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. IMPROCEDÊNCIA. Embora, de acordo com o novo ordenamento jurídico processual – Código de Processo Civil de 2015 – qualquer modalidade de prova seja apta a amparar o pedido de desconstituição do julgado rescindendo, a prova testemunhal, para se enquadrar no conceito de prova nova, deve estar provado pelo autor da rescisória que a testemunha era por ele desconhecida ou que se encontrava limitado o acesso à aludida pessoa, o que não restou evidenciado no presente caso, tratando-se de típica situação em que o autor da rescisória pretende que sejam reexaminados fatos e provas em momento e lugar inoportunos. É evidente que o objetivo da parte, nesta rescisória, não é desconstituir a coisa julgada material, mas sim atacar a interpretação dada pelo juízo de convencimento exercido na ação principal, que lhe foi desfavorável, rediscutindo o posicionamento adotado na decisão rescindenda e trazendo novamente à cognição do Judiciário a matéria já decidida com trânsito em julgado, emprestando à rescisória indistintamente e proibida feição recursal. Ação rescisória improcedente.

1. RELATÓRIO

Trata-se de ação rescisória proposta por Geucimar Sabadini, com pedido de liminar, com a finalidade de rescindir a sentença proferida Alberto nos autos do Processo 0001305-63.2015.5.17.0141, com fulcro no art. 966, incisos V e VII, do Código de Processo civil.

Aduz, em síntese, que foi condenado solidariamente, por consequência de revelia, em 05 (cinco) Reclamações Trabalhistas ajuizadas com a assistência sindical do SINTVEST, todas padronizadas com mesma causa de pedir e pedido.

Diz que, após o trânsito em julgado, foi realizado um plano especial de pagamento para todos os 05 (cinco) processos, compreendido em 36 parcelas de R\$ 2.986,36 (dois mil novecentos e oitenta e seis reais e trinta e seis centavos), mas que “Expostos os fatos, quais sejam, a condenação solidária nas ações apontadas, informamos que no dia 04 de outubro de 2017, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário, entrou com a mesma ação – RT nº 0001505- 02.2017.5.17.0141- IVETE DA SILVA OLIVEIRA, contra, PARLA CONFECÇÕES LTDA e GEUCIMAR SABADINI ALBERTO – incluindo o REQUERENTE novamente no polo passivo.”

Segue narrando que, “Neste novo processo, quem deu o testemunho a favor da então Reclamante Ivete da Silva Oliveira, foi Tereza Contadini Sobrinha (autora da RT nº 0001308 18.2015.5.17.0141), integrante do plano especial de pagamento homologado pelo juízo” e que “Sendo este testemunho prestado sob juramento, uma prova nova, ocorrida após o trânsito em julgado da sentença da RT nº 0001305-63.2015.5.17.0141, há a necessidade de aclarar a enorme contradição, que, minimamente, caracteriza erro de fato em todos os processos mencionados.”

Assim, mediante vasta argumentação, sustenta inexistência de solidariedade e prova nova neste sentido e, entendendo presentes os requisitos legais, requer liminar, para que seja determinada a “SUSPENSÃO PARCIAL DOS EFEITOS DA SENTENÇA RESCINDENDA com a imediata expedição de ofício para o Juízo da Vara do Trabalho de Colatina determinando a INTERRUPÇÃO DA EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ em nome da REQUERIDA”, bem que “Ato contínuo, em razão da suspensão de emissão de alvará, seja determinada a manutenção dos valores das parcelas futuras a serem depositadas pelo REQUERENTE, mês a mês, na conta judicial nº 1.600.126.320.434, até final trânsito em julgado da presente ação rescisória, a fim de que, na remota hipótese de improcedência desta ação, a REQUERIDA possa promover o imediato levantamento dos valores.”

Requer, ainda, que “ao final, seja julgada procedente a presente ação e DECLARADA A RESCISÃO PARCIAL DA SENTENÇA prolatada nos autos do processo RT 0001305- 63.2015.5.17.0141, com base no advento de prova nova, consorte informa o art. 966, VII, procedendo-se, em seguida, a novo julgamento nos termos do artigo 968, I, do CPC, para excluir o REQUERENTE do polo passivo, afastando a solidariedade presumida com PARLA CONFECÇÕES LTDA.”

Postula a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita para que seja dispensado da realização do depósito de que trata o artigo 836, da CLT.

Este Relator, mediante a decisão de ID. 02b8bb9, não concedeu a assistência judiciária gratuita e oportunizou à parte emendar a inicial, comprovando nos autos, a realização do depósito prévio, sob pena de extinção no prazo de 15 dias do processo, sem resolução de mérito, nos termos do inciso IV, do art. 485 do CPC.

O autor comprovou a realização do depósito prévio (ID. 735025d).

A inicial veio instruída com documentos, inclusive procuração e certidão de trânsito em julgado da decisão rescindenda.

O pedido de decisão liminar foi indeferido por este Relator, nos termos da decisão de ID. ddcf51.

A ré apresentou contestação (ID. 166ef29).

Foram apresentadas razões finais apenas pelo autor (ID. ee31957).

O Douto Ministério Público do Trabalho oficia, na manifestação de ID. 542bca0, pelo prosseguimento do feito, por não envolver o caso em apreço interesse público ou relevância social a exigir parecer circunstanciado, ressalvando-se as oportunidades previstas no inciso II do art. 179 do CPC.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. ADMISSIBILIDADE

Este Relator inadmitia a presente ação rescisória, mas, o seu voto foi vencido, eis que o Egrégio Tribunal Pleno, por maioria, decidiu admiti-la, sob os seguintes fundamentos, *verbis*:

“Divirjo do eminente relator quanto à inadmissibilidade da ação, visto que o fato de a parte alegar haver prova nova a fim de desconstituir a coisa julgada se mostra suficiente para admissão da presente, sendo que se esta prova seria nova ou não, ou se por si só seria suficiente para a rescisão da decisão é questão afeita ao mérito do processo.

Assim, respeitosamente DIVIRJO DO RELATOR E ADMITO A AÇÃO RESCISÓRIA”

2.2. MÉRITO

Conforme relatado, pretende o autor rescindir a sentença proferida nos autos do Processo 0001305-63.2015.5.17.0141, com fulcro no art. 966, incisos V e VII, do Código de Processo civil.

Sustenta o autor, em síntese, que a decisão merece ser desconstituída diante da existência de prova nova (depoimento testemunhal), com fulcro no art. 966, VII, do CPC e diante da impossibilidade de aplicação de solidariedade presumida.

Não obstante, verifico que o autor pretende desconstituir a sentença proferida nos autos de nº. 0001305-63.2015.5.17.0141 a fim de afastar a sua responsabilidade solidária pelo pagamento dos créditos devidos à reclamante naquela ação, sustentando que a condenação solidária ocorreu unicamente em face da aplicação formal do fenômeno jurídico da revelia.

O autor assevera que há prova nova: o depoimento prestado por Tereza Contadini Sobrinha nos autos da RT nº 0001505- 02.2017.5.17.0141, ajuizada por ex-empregada, que provaria a inexistência de vínculo obrigacional do autor com todos os ex-empregados de Parla Confecções Ltda, transcrevendo trechos da sentença proferida naqueles autos, para demonstrar que o juízo, naquele caso, afastou a sua responsabilidade, fazendo referência, ao decidir, ao depoimento prestado pela testemunha e, por isso, entende que está diante de uma prova nova que autorizaria o corte rescisório.

Pois bem.

Na visão de Teresa Arruda Alvim Wambier, a ação rescisória é:

“[...] um meio autônomo de impugnação da sentença e mérito. Em obediência ao interesse social do respeito à coisa julgada material, atua o remédio rescisório como o meio de garantia de que a sentença de mérito tenha sido proferida de forma legal e válida. Com efeito, não deve ser compreendida como uma espécie de recurso: além de se caracterizar como um meio autônomo de impugnação, a ação rescisória tem como objeto a invalidação da sentença ‘viciada’. Não haverá discussão, conforme se observará pela leitura dos incisos do art. 475, acerca da ‘correta’ valoração da prova produzida ou da lei aplicada.” (Ação rescisória. RePro 40/136, out.-dez./85)

Vale acrescentar que, em seus Comentários às Súmulas do TST (São Paulo: Revista dos Tribunais, 7.^a ed., 2007, p. 686-687), preleciona Francisco Antonio de Oliveira que, “em sede rescisória, não se renova a prova, e o juízo rescindendo não se sensibiliza com a injustiça do julgamento ou com a má apreciação da prova”.

Aliás, saliento que a coisa julgada é garantia constitucional e somente em situações extremamente graves, constantes do preceito do art. *numerus clausus* 966 do CPC é que se pode rescindi-la via ação rescisória, o que, seguramente, não ocorre na espécie.

Como destacou o Ministro Rider de Brito, em seu discurso de posse como Presidente do TST:

“... Na ação rescisória, quem pode garantir que a melhor, a que está mais de acordo com a lei, é a decisão rescindenda ou a rescindente? Afinal, é profundamente decepcionante para a parte, após anos e anos de tramitação do seu processo, percorridos todos os graus de jurisdição, obtendo ganho de causa e trânsito em julgado da sentença, respirando aliviada porque afinal a disputa chegou ao fim, constatar que a parte vencida ingressou com uma ação rescisória, recomeçando tudo. Nesse campo, como em todos os da vida, o que a sociedade precisa é de regras bem definidas. Por que percorrer tantas instâncias ou tribunais, se tudo o que se precisa é a certeza de que nesta ou naquela circunstância só haverá um grau de jurisdição para se expor a sua pretensão e obter uma decisão que, certa ou errada, deve pôr fim à demanda, definitivamente? ...”

No presente caso, concluo que pretende o autor, a bem da verdade, que haja uma reanálise da existência ou não de responsabilidade solidária e efetiva ligação entre as empresas que compõem o polo passivo da reclamatória matriz.

Não se trata de existir prova nova, eis que a alegação é de existência de uma prova testemunhal que convenceu o julgador em outra demanda, com discussão idêntica à existente na ação matriz

desta rescisória, pretendendo o autor utilizar aquela prova como uma espécie de prova emprestada na reclamatória que originou esta ação rescisória.

É uma questão de interpretação da prova que foi produzida em cada uma das ações e de situações processuais por um acaso incidentes em cada caso, redundando em estar o autor utilizando-se desta rescisória como sucedâneo recursal, insurgindo-se contra matérias já apreciadas pelo juízo de primeiro grau, com a finalidade de serem novamente examinadas a matéria e a prova produzida nos autos da ação trabalhista originária.

Efetivamente, a análise da questão suscitada pelo autor implicará na necessidade de se analisar a existência, ou não, de liame de solidariedade entre as reclamadas nos autos, pretendendo rediscutir questão cujo julgamento lhe foi desfavorável, tendo eleito, entretanto, via inadequada, já que a simples divergência quanto ao conteúdo e aplicação da norma não lhe permite a utilização da rescisória.

Assim, resulta claro que o objetivo da parte, nesta rescisória, não é desconstituir a coisa julgada material, mas sim atacar a interpretação dada pelo juízo de convencimento exercido na ação principal, que lhe foi desfavorável, rediscutindo o posicionamento adotado na decisão rescindenda e trazendo novamente à cognição do Judiciário a matéria já decidida, emprestando à rescisória indisfarçável e proibida feição recursal.

É claro que, para se chegar à conclusão diversa da contida na decisão rescindenda seria imprescindível reexaminar todo o contexto fático probatório da reclamação trabalhista.

Não obstante, o referido procedimento não é possível em sede de ação rescisória, nos termos de entendimento consubstanciado na Súmula nº 410 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

ACÇÃO RESCISÓRIA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. A ação rescisória calcada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda.

Por fim, esclareço que, embora de acordo com o novo ordenamento jurídico processual – Código de Processo Civil de 2015 – qualquer modalidade de prova seja apta a amparar o pedido de desconstituição do julgado rescindendo, a prova testemunhal, para se enquadrar no conceito de prova nova, deve estar provado pelo autor da rescisória que a testemunha era por ele desconhecida ou que se encontrava limitado o acesso à aludida pessoa, o que não restou evidenciado no presente caso, tratando-se de típica situação em que o autor da rescisória pretende que sejam reexaminados fatos e provas em momento e lugar inoportunos.

Dessa forma, pelos fundamentos expendidos, julgo improcedente a ação rescisória.

Considerando que ao autor não foi deferido o benefício da justiça gratuita, acaso a decisão se dê por unanimidade, deve ser liberado em favor da ré o depósito prévio efetuado.

Considerando o requerimento formulado em contestação, condeno, ainda, o autor ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono da ré, no importe de 10% sobre o valor da causa.

Custas, no valor de R\$75,78, pelo autor, calculadas sobre R\$ 3.789,10, valor dado à causa na inicial.

3. CONCLUSÃO

Acordam os Magistrados do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na 1ª sessão extraordinária virtual, com início em 14 de dezembro de 2020, às 13 horas e 30 minutos, e término em 17 de dezembro de 2020, às 13 horas e 30 minutos, sob a Presidência da Exma. Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores José Carlos Rizk, Cláudio Armando Couce de Menezes, José Luiz Serafini, Marcello Maciel Mancilha, Mário Ribeiro Cantarino Neto, Sônia das Dores Dionísio Mendes e Daniele Corrêa Santa Catarina e a Juíza Alzenir Bollesi de Pla Loeffler e presente o duto representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Valério Soares Heringer, por maioria, admitir o mandado de segurança, e, no mérito, por unanimidade, julgar improcedente a ação rescisória, condenando o autor ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono da ré, no importe de 10% sobre o valor da causa, nos termos requeridos em sede de contestação. Custas, no valor de R\$75,78, pelo autor, calculadas sobre R\$ 3.789,10, valor dado à causa na inicial. Vencidos, na admissibilidade, na sessão virtual de dia 21 a 26 de outubro de 2020, ante o voto de desempate da presidência, os Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes e Marcello Maciel Mancilha e a Juíza Alzenir Bollesi de Plá Loeffler.

Cláudio Armando Couce de Menezes

Desembargador Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO

JUSTA CAUSA
Desídia

PROCESSO nº 0000013-06.2020.5.20.0005 (ROT)
Recorrentes: Douglas Nunes Sandes, Al maviva do Brasil Telemarketing e Informatica S/A
Recorridos: Douglas Nunes Sandes, Al maviva do Brasil Telemarketing e Informatica S/A
Relator do Acórdão: Jorge Antonio Andrade Cardoso

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO – DESÍDIA – PROVA – JUSTA CAUSA REVERTIDA. A justa causa do empregado é medida extrema de resolução contratual, vez que deixa marcas na vida profissional e pessoal do empregado. Assim, somente pode ser reconhecida como válida quando cabalmente provado pelo empregador (art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC/2015) o preenchimento concomitante dos requisitos para sua aplicação. Ausente essa prova, importa reverter a justa causa em dispensa imotivada.

RELATÓRIO

Al maviva do Brasil Telemarketing e Informatica S/A e Douglas Nunes Sandes recorrem ordinariamente, IDs 16f79fe e 8727017, respectivamente, da sentença proferida pela 5ª Vara do Trabalho de Aracaju, que julgou procedentes em parte os pedidos formulados na reclamatória trabalhista em que litigam.

Regularmente notificados, o reclamante apresentou razões de contrariedade, conforme ID 13352ec e a reclamada no ID 90c1af7.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

1.1. RECURSO DA RECLAMADA

O apelo é tempestivo, eis que a notificação foi realizada em 04/06/2020 e a interposição do recurso ocorreu em 16/06/2020 (ID 16f79fe). Representação processual regular (ID 253236c). Preparo realizado, de acordo com os comprovantes de IDs e133b9b e fcc2139.

Presentes também a legitimidade, capacidade, interesse, recorribilidade e adequação.

O recurso atende, pois, aos pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, devendo, por isso, ser conhecido.

1.2. RECURSO DO RECLAMANTE

O apelo é tempestivo, eis que a notificação foi realizada em 04/06/2020 e a interposição do recurso ocorreu em 17/06/2020 (ID 8727017). Representação processual regular de acordo com os IDs cd5f124 31828ba. Preparo desnecessário, eis que se trata de apelo de reclamante beneficiário da justiça gratuita e não sucumbente em verba pecuniária.

Presentes também a legitimidade, capacidade, interesse, recorribilidade e adequação.

O recurso atende, pois, aos pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, devendo, por isso, ser conhecido.

2. MÉRITO – Recursos analisados segundo a ordem de prejudicialidade.

2.1. DO RECURSO DO RECLAMANTE

2.1.1. DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O recorrente informa que “A r. sentença, data vênua, indeferiu o pleito de conversão da demissão do reclamante por justa causa em dispensa sem justa causa, sob o simples fundamento de que o reclamante teria descumprindo a jornada em algumas oportunidades. Entrementes, merece reparos a referida decisão”.

Ressalta “o caráter persecutório e desproporcional do ato praticado pela reclamada, visto que o reclamante foi surpreendido com a informação de que seria desligado da empresa por

justa causa, sob a alegação de ter cometido falta grave em razão de ter chegado atrasado no trabalho”.

Registra que “A recorrida/reclamada juntou nos autos 03 sanções do reclamante durante todo período laboral: 1- Advertência por ter supostamente faltado ao trabalho no dia 23/03/2019. 2- Advertência por não cumprimento de escala de trabalho no dia 14/04/2019 3- Suspensão por não cumprimento da escala de trabalho no dia 02/05/2019”.

Menciona que “a reclamada utiliza das alegações de que o autor teria chegado atrasado algumas vezes no labor, apenas para “maquiar” o absurdo do seu desligamento por falta grave”.

Diz que “importante destacar nos referidos controles de ponto, a data da suposta falta cometida pelo reclamante, senão vejamos: 02/05/2019 – a reclamada suspende o reclamante por supostamente não ter cumprido a escala de trabalho”.

Argumenta que “resta clarividente a perseguição da reclamada para com o reclamante/recorrente, visto que tenta de todas as formas prejudica-lo (sic). O reclamante cumpriu a jornada no dia 02/05/2019 regulamente e mesmo assim foi perseguido e punido de um ato que não cometeu”.

Salienta que “o reclamante impugnou veemente os referidos documentos (advertências e suspensão), visto que estes demonstram o caráter persecutório e desproporcional do ato praticado pela reclamada”.

Frisa que “é pacífico na doutrina e na jurisprudência que o ônus de provar a justa causa é encargo do empregador. Da mesma forma, a jurisprudência é pacífica no sentido de exigir prova robusta, livre de qualquer dúvida. Os motivos para justificar o rompimento do contrato de trabalho, por falta grave do Obreiro, devem ser objeto de criteriosa avaliação por parte deste Tribunal”.

Destaca que “não é crível que o fato do obreiro chegar atrasado apenas três dias durante todo o contrato de trabalho, seja capaz de justificar o rompimento por justa causa”.

Sustenta que “os referidos documentos demonstram que a última punição aplicada pela reclamada ocorreu em 08/05/2019, ou seja, um mês antes do obreiro ter sido dispensado por justa causa, logo, o empregador perde seu poder de punir porquanto, ante a ocorrência de uma falta disciplinar, não a puniu de forma imediata, deixando o empregado trabalhar normalmente por meses para, só depois, aplicar a sanção que lhe é consequente”.

Pontua que “por mais que este Colendo Tribunal entendesse que o simples fato do autor ter chegado atrasado ou faltado no trabalho por apenas três dias fosse capaz de ensejar a justa causa, esta merece ser descaracterizada, visto que na hipótese dos autos, o perdão tácito foi configurado”.

Colaciona julgados.

Aponta que “a Ré permitiu que o obreiro trabalhasse normalmente durante vários dias. Para que se configure a justa causa, é necessário haver prova inequívoca do alegado fato que a motivou, pois, do contrário, não há como acolhê-la, uma vez que sua aplicação autoriza a rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador e com efeitos deletérios para a vida pessoal, funcional e familiar do trabalhador”.

Alega que “por se tratar a justa causa de penalidade máxima que autoriza a rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador, causando efeitos nefastos de ordem moral e econômica na vida do trabalhador, a sua aplicação deve ser revestida de certos cuidados, o que sem dúvidas, não ocorreu no presente caso”.

Pugna pela reforma da sentença, “para que seja reconhecido a dispensa imotivada, com a condenação da Reclamada ao pagamento das diferenças de verbas rescisórias, referente ao aviso prévio indenizado, 13º (décimo terceiro) salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço e multa rescisória de 40% (quarenta por cento), sobre os depósitos de FGTS realizados na conta vinculada obreiro, bem como seja compelida a reclamada a efetuar a retificação da baixa da CTPS do Reclamante/recorrente e providenciar as guias CD/SD sob pena de indenização equivalente”.

Em caráter sucessivo de teses, diz que “Ainda que este Colendo Tribunal entenda como válida a justa causa aplicada ao Autor/recorrente, o que se admite apenas por amor ao debate, em respeito ao PRINCÍPIO DA EVENTUALIDADE, deve a Reclamada/recorrida ser condenada ao pagamento das férias proporcionais acrescidas do terço constitucional do Reclamante referente ao período aquisitivo 2018/2019, conforme dispõem o art. 7º, XVII, da Constituição Federal e o art. 11 da Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 3.197/99”.

Entende que “É também devido ao Autor o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário proporcional, tendo em vista que o art. 3º, da Lei n. 4.090/62, não foi recepcionado pela Carta Política, que inaugurou uma nova disciplina a respeito da matéria. E isso porque, o art. 7º, VIII, da CF trata

o 13º (décimo terceiro) salário como direito fundamental assegurado aos trabalhadores, sem qualquer ressalva quanto ao direito de recebimento”.

Menciona que “se trata de norma constitucional de eficácia plena, a qual não comportando limitações infraconstitucionais, conforme entendimento jurisprudencial da 4ª Região (TRT/RS)” e que “Este também é o posicionamento da Corte Baiana (TRT da 5ª Região)”.

Colaciona julgados.

Arremata discorrendo que “caso seja mantida a justa causa aplicada ao Obreiro, o que se admite por amor ao debate, deve a Reclamada ser condenada ao pagamento das férias proporcionais acrescidas do terço assim como 13º (décimo terceiro) salário proporcional”.

Ao exame.

A extinção do contrato de trabalho por justa causa representa pena grave na seara trabalhista, por isso, depende da presença de provas robustas dos fatos alegados pelo empregador, bem como presença de elementos subjetivos e objetivos. Segundo a doutrina de Vólia Bonfim Garcia (“Direito do Trabalho”, 4ª ed., Niterói: Impetus, 2010, pág. 1045), os requisitos para aplicação da justa causa são: “imediatidade ou atualidade; proporcionalidade entre a falta e a punição; non bis in idem; não discriminação; gravidade da falta; vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição; e não ocorrência de perdão tácito ou expresso”.

Assinale-se que só se admite como válida a ruptura contratual por justa causa quando os fatos que são imputados ao trabalhador estiverem provados de forma robusta, coerente e indiscutível.

No caso em tela, a empresa trouxe documentos com o fim de comprovar a desídia do obreiro.

Analisando-se o acervo documental apresentado pela empresa, constata-se que – no documento de ID c664fab – as punições aplicadas em desfavor do obreiro se ampararam em falta injustificada no dia 23/03/2019 e não cumprimento da escala laboral em 14/04/2019 e 02/05/2019. Tais faltas também são retratadas nos cartões de ponto apresentados pela empresa – ID cb89f1d.

Ao se verificar os controles de ponto apresentados pela própria empresa (sem assinatura do empregado), visualiza-se que, de fato, no dia indicado naquele documento – ID. c664fab – Pág. 1- o recorrente faltou ao trabalho. Contudo, a ausência ocorreu em março de 2019, enquanto o desligamento se deu em 07/08/2019 – ID flc5af1-, logo, percebe-se que tal falta não pode servir para justificar a resolução do contrato por justa causa, visto que está ausente um dos elementos fundamentais para aplicação desta modalidade de extinção do contrato, a saber: contemporaneidade ou atualidade entre os comportamentos e a punição.

Ademais, salienta-se o princípio *non bis in idem*, caracterizado pela vedação de mais de uma punição para um mesmo fato. Neste lume, vale asseverar que, a época dos fatos, o obreiro foi punido pela falta injustificada em 23/03/2019, conforme conteúdo das advertências anexadas pela própria empresa, a recorrida, no documento de ID c664fab. Portanto, a recorrida, utilizando do seu poder disciplinar, aplicou a punição que entendeu cabível para o fato naquele espaço de tempo e contexto, não podendo se valer agora, meses após o ocorrido, de tal falta para justificar o desligamento do empregado por justa causa, por não ser válida a dupla punição pelo mesmo comportamento, bem como a ausência de imediatidade da sanção.

No mais, a reclamada anexa uma advertência e uma suspensão que retratam o não cumprimento da escala de trabalho, pelo reclamante, em 14/04/2019 e 02/05/2019. Frisa-se que a dispensa ocorreu em 07/08/2019.

Nesse passo, destaca-se que não se deve olvidar que o justo motivo para dispensa deve ser contemporâneo ao ato rescisório e, como consequência, a ruptura do vínculo deve ser imediata (imediatidade da punição), o que não ocorreu, se verificado o período de inação entre o fato e a resolução do vínculo, perdendo esta (resolução) o motivo legítimo que a justificaria. Ainda, se os fatos já foram objeto de advertência e punição, não podem servir para justificar a justa causa, eis que, como dito, não se admite dupla punição para o mesmo fato.

Pois bem.

É certo que a justa causa, por ser a maior penalidade imposta a um trabalhador, deve ser devidamente comprovada, cabendo à empresa reclamada tal ônus, que não se desincumbiu satisfatoriamente.

Assim, merece ser acolhido o apelo obreiro para reverter a modalidade do término do liame para sem justa causa e, por conseguinte, julgar procedentes os pleitos, para condenar a empresa a pagar ao autor as verbas rescisórias características dessa forma de término do contrato, observados

os limites fixados na inicial, quais sejam: a) 13º salário proporcional; b) férias + 1/3 proporcionais, c) aviso prévio indenizado e integrado ao contrato de trabalho; e d) indenização de 40% sobre o FGTS. Como obrigação de fazer, deverá a reclamada proceder a retificação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do obreiro, com relação ao motivo de dispensa, sem qualquer menção a tratar-se de demanda judicial; retificação que deve se dar nas mesmas condições fixadas na sentença, para a retificação da data de admissão. Ainda, deverá a demandada, no prazo de 05 dias, após o trânsito em julgado, apresentar as guias de seguro-desemprego do autor, sob pena de pagamento de indenização substitutiva.

2.1.2. DAS HORAS EXTRAS

O recorrente informa que “a sentença de 1º grau, julgou improcedente o pleito sob o fundamento de que o reclamante não se desincumbiu do ônus da prova, entretantes, não merece prosperar a referida decisão”.

Ressalta que “o preposto da empresa na audiência de instrução, confessa que o reclamante despendia de 5 a 8 minutos entre a portaria e o seu local de trabalho”.

Cita trecho do depoimento do preposto da reclamada.

Sustenta que “resta confessado pela empresa que o reclamante gasta em média mais de 10 minutos de deslocamento diário entre a portaria e o local de trabalho e do local de trabalho até a portaria, o que ultrapassa o limite previsto na Súmula 429 do c. Tribunal Superior do Trabalho”.

Cita a Súmula 429 do C.TST.

Registra que “o reclamante junta nos autos, sentença de outro processo em face da reclamada, o qual comprova a alegação autoral, e que não fora impugnado pela reclamada, logo, devem ser utilizados como emprestada”.

Colaciona julgados.

Por fim, diz que “merece reforma sentença combatida, julgando procedente o pleito, para condenar a reclamada ao pagamento de horas extras ao reclamante”.

Analisa-se.

Pontue-se, de logo, que a Súmula nº 366, do C. TST, revela o limite da disponibilidade do direito de se variar os horários de início ou término da jornada, sem computar o eventual excesso para efeito de contraprestação.

É natural que a rotina de chegada e saída do trabalho demande certo intervalo de tempo, sendo que procedimentos ou oscilações mínimas devem ser desprezadas, tendo a jurisprudência fixado em dez minutos a tolerância máxima que se haveria de suportar (considerando a soma de início e fim de jornada); restando essa construção jurisprudencial positivada por meio do art. 58, § 1º da CLT.

Diz a Súmula nº 366, do C. TST:

“Súmula nº 366 do TST

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) – Res. 197/2015 – DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).”

Ademais, sobre tal matéria, a Súmula 429 do C. TST diz que:

“Súmula nº 429 do TST

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCA-
MENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.” (Destaques desta Relatoria).

Nesse passo, vale ressaltar que o tempo de deslocamento entre a portaria e o local efetivo de trabalho do obreiro somente é tido como tempo à disposição do empregador quando supera o limite de 10 minutos diários. Contudo, este não é o caso dos autos. Vejamos.

Ao contrário do que defende o recorrente, o preposto da reclamada afirma, em audiência, que o tempo gasto pelo trabalhador entre o deslocamento da portaria até o posto de trabalho é de cinco minutos, no máximo oito minutos, senão vejamos (ID b6fd763):

“Que o empregado gasta de 05/08 minutos, no máximo, da catraca ao login; Que todas as maquinas ficam previamente ligadas:”

O recorrente não trouxe testemunhas para comprovar suas alegações, muito menos outras provas que demonstrem o labor extraordinário.

Assim, da análise do contexto probatório dos autos, observa-se que não havia labor, sem a devida contraprestação, que ultrapassava o limite de 10 (dez) minutos, consagrado no 1º§ do art. 58 da CLT e pela Súmulas supramencionadas, não se desincumbindo o obreiro do ônus probatório que lhe cabia.

Sentença que se mantém.

2.2. DO RECURSO DA RECLAMADA

2.2.1. COMUNICAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS

As patronas da empresa recorrente vindicam que todas as comunicações processuais observem os dados por elas indicados.

Em observância ao posto no art. 272, §5º, do CPC, acolhe-se o almejado pelas causídicas e determina-se que todas as comunicações dirigidas ao seu cliente observem os dados constantes na petição de ID 16f79fe – Pág. 1.

2.2.2. DO PROCESSO SELETIVO

A recorrente afirma não ter razão a sentença vergastada, tendo em vista que o período do processo seletivo, anterior à formação do vínculo empregatício, se refere a uma das etapas do processo seletivo de seu pessoal, antes da contratação.

Alega que a Recorrida não apresentou nenhuma prova de que tenha prestado serviços em período anterior à anotação na CTPS.

Faz referência ao documento intitulado “Alma Viva do Brasil – Seja bem vindo a Alma Viva do Brasil”, aduzindo que comprova a existência do processo seletivo.

Diz que o procedimento serve para avaliar as capacidades e competências técnicas dos candidatos às vagas, tendo em vista que a função a ser exercida exige o domínio de um sistema especializado interno próprio, além de habilidades de atendimento telefônico e contato pessoal.

Assevera que, durante todo o processo seletivo, os candidatos passam por palestras, dinâmicas de grupo, entrevistas diversas, videoaulas e testes, não existindo, a seu ver, qualquer vínculo empregatício nessa fase pré-contratual.

Aduz que o candidato à posição oferecida não é obrigado a aceitar as condições previstas pelo processo seletivo, sendo a candidatura de sua inteira responsabilidade e interesse; não havendo qualquer garantia de contratação quando da realização do processo seletivo.

Colaciona julgados.

Prossegue afirmando que, em que pese a responsabilidade da participação em processos de seleção recair exclusivamente sobre os candidatos, oferece, aos aprovados para a etapa a que se refere o reclamante, benefícios compensatórios aos eventuais gastos que poderiam ter, como vale-transporte, por exemplo.

Argumenta que o reclamante não se desincumbiu de seu ônus probatório, de demonstrar ter-lhe prestado serviços no período mencionado; eis que, diz, não comprovou que realizava as atividades relacionadas ao cargo pretendido, de operador, como, por exemplo, atendimento a clientes, utilização do PA e fone de ouvido, cumprimento de metas e subordinação a supervisor.

Diz que o recorrido, de forma torpe, distorceu os fatos para fazer crer que uma mera etapa de seleção se tratasse de efetiva prestação laboral.

Registra que “não há respaldo algum que embase o pedido de reconhecimento do período de treinamento como sendo pertencente ao do vínculo empregatício. Verifica-se que a Recorrida tratou de sustentar inverdades sem se desincumbir de seu ônus probatório, conforme determinam os artigos 818, da CLT e 333, I do CPC, pelo que seu pleito não deve prosperar”.

Requer a reforma da sentença no tocante à integração do lapso temporal relativo ao processo seletivo ao vínculo empregatício, e as consequentes alterações na CTPS e as obrigações pecuniárias relativas ao pagamento do vencimento mensal, bem como as repercussões deste lapso nas verbas resilitórias.

Analisa-se.

A recorrente não nega manter relação com o recorrido no período de trinta dias anteriores ao registro na CTPS do reclamante; apenas o reputa não integrante do vínculo empregatício, por considerá-lo, tão somente, etapa do processo seletivo.

O contrato de experiência tem como finalidade verificar se o empregado tem aptidão para exercer as funções para as quais foi contratado e, demais, avaliar o seu comportamento e a sua adaptação à situação do novo ambiente de trabalho.

O período de treinamento, precedente à contratação do trabalhador, se afigura como o período do contrato de experiência, regido pelo artigo 445 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Em tal período, o trabalhador fica à disposição da empresa e é avaliado em sua aptidão para a função pretendida, correspondendo, pois, ao referido contrato de experiência.

Dessa forma, deve integrar o período do contrato de trabalho.

Se a empresa se furta de celebrar o devido contrato de experiência, na tentativa de afastar a relação que estabelece com o trabalhador do amparo da legislação trabalhista, o ônus daí decorrente deve recair sobre ela; a quem, ademais, incumbe o risco da atividade econômica.

Veja-se, além disso, que a reclamada não logrou demonstrar que o período de trinta dias, que antecedeu à efetiva contratação da reclamante, caracterizou-se como etapa do processo seletivo, efetivamente eliminatória. Dessa forma, ainda que se considerasse a possibilidade de afastar o reconhecimento do vínculo, por reputar o período em questão apenas como parte do processo seletivo, tal característica não foi demonstrada nos autos.

Durante o período em questão, o reclamante se encontrava à disposição da empresa, sob suas ordens e devia cumprir jornada de trabalho.

Dessa forma, se o empregado colocou seu tempo à disposição da empresa, submetendo-se a atividades por ela designadas, e, ademais, recebendo alguma espécie de ajuda de custo, como contraprestação, não há como afastar-se que o período correspondente deve ser integrado ao vínculo empregatício.

Registre-se que a situação fática posta à análise, inclusive em demandas envolvendo a ora recorrente, já é do conhecimento deste Regional; de que são exemplos aqueles autos mencionados na sentença, bem assim os de n.ºs. 0001338-60.2013.5.20.0005, 0000390-75.2014.5.20.0008, 0001128-75.2014.5.20.0004, 0001717-67.2014.5.20.0004, 0001558-90.2015.5.20.0004, 000007-84.2015.5.20.0001 e 0001792-57.2015.5.20.0009.

Traz-se aqui, ainda, os fundamentos postos no julgado proferido nos autos de n.º 0001673-26.2014.5.03.0035, Relator Desembargador Heriberto de Castro; que se adotam, também, como razões de decidir:

“Com meu respeito a todos os operadores de telemarketing e às empresas deste mesmo ramo, digo que é despido de razoabilidade que o processo seletivo para esta função, em que o candidato se faz presente todos os dias da semana para atividades, tenha duração aproximada de 30 (trinta) dias. Em que pese não ser tecnicamente ilícito todo este intervalo de tempo, não posso deixar de dizer que desconheço outro processo de seleção tão intenso e duradouro, inclusive para atividades de maior complexidade.

E qual o motivo desta duração? A meu sentir, há a transferência da finalidade, do contrato de experiência – no âmbito do qual se realizam treinamentos e avaliações mais apuradas – para a fase de seleção. A Ré, aí sim, ilicitamente (art. 9º, CLT), transfere estas atividades, do âmbito do contrato de experiência – que também celebra (fls. 82) – para o processo seletivo. Esgotar, segundo estas circunstâncias, os ensinamentos específicos e os testes já no período de pré-contrato é conduta que afronta a ordem jurídica trabalhista e o dever lateral de lealdade, decorrente da boa-fé objetiva (art. 422, CC).

Enfim, tratam-se de tarefas que se inserem na estrutura produtiva da Ré e que, ainda que indiretamente, geram benefícios à atividade empresarial.”

No mesmo sentido, ainda:

PERÍODO DE TREINAMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. O -período de treinamento-, instituído pela reclamada e voltado à medição da capacitação do autor para o serviço, na verdade, confunde-se com o contrato de experiência disciplinado no art. 445 da CLT, no qual o empregado, estando sob avaliação, fica à disposição do empregador por um certo período e faz jus à percepção da respectiva contraprestação. Destarte, não é lícito ao empregador considerar o início do contrato de trabalho somente após o tempo de treinamento. (TRT-18 – Processo nº. 00166-2010-008-18-00-9, Relator: Geraldo Rodrigues do Nascimento, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 108 de 23.06.2010, pág. 6.)

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PERÍODO DE TREINAMENTO. Analisando os autos, em especial a contestação, constata-se que a função do alegado -Período de Treinamento- era de aferir, em simulações, as reais aptidões do candidato para o exercício do cargo almejado, configurando-se, portanto, em período de experiência. Vínculo empregatício que se reconhece. (TRT-1- RO: 20088720125010482 RJ, Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Julgamento: 10/09/2013, Quinta Turma, Data de Publicação: 17-09-2013).

E, ainda, os seguintes julgados do Tribunal Superior do Trabalho, envolvendo a ora recorrente, Almagosa, que são apenas algumas das inúmeras demandas envolvendo tal empresa:

(...) B) RECURSO DE REVISTA. 1. PERÍODO DE TREINAMENTO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A decisão do Regional de que o vínculo empregatício do reclamante se iniciou em 25/3/2013, quando da participação em processo seletivo, não implica em violação dos arts. 445 e 818 da CLT e 333, I, do CPC/73, na medida em que aquela Corte constatou, pelo conjunto fático-probatório, que “houve um desvirtuamento do processo seletivo, no qual o reclamante ficou à disposição da reclamada, no período de 30 (trinta) dias, em prol dos interesses exclusivos da empresa”. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR – 1521-97.2014.5.20.0004, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 04/05/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2016)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – TREINAMENTO – VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO O Eg. TRT consignou que a Reclamante ficou à disposição da Reclamada durante vinte dois dias, em horário de trabalho específico, sendo capacitada e executando tarefas contratuais em favor da Empresa, com a contraprestação ajustada. Concluiu que as características do referido treinamento revelam a existência de contrato de trabalho. A inversão do decidido demandaria o reexame fático da controvérsia, vedado pela Súmula nº 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (AIRR – 426-41.2014.5.20.0001, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 27/04/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016)

(...). II – RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. PROCESSO SELETIVO. DESVIRTUAMENTO. AMPARO LEGAL. NÃO CONHECIDO. A integração contratual do período anterior à formalização do vínculo de emprego foi determinada ante o desvirtuamento do processo seletivo, tendo o julgador invocado o teor do artigo 9º da CLT, de modo que não se vislumbra na decisão ofensa direta e literal do preceito da legalidade (artigo 5º, inciso II, da CRFB), restando incabível o recurso de revista, à míngua de atendimento do requisito legal. (...). (RR – 1673- 26.2014.5.03.0035, Relator Desembargador Convocado: José Rêgo Júnior, Data de Julgamento: 25/11/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

2.2.3. DA APURAÇÃO DO INSS COTA EMPRESA DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO – LEI Nº 12.546 DE 2011

Alega a reclamada ser empresa beneficiária do regime de “desoneração de folha”, criado pela Lei nº 12.546/2011, devendo os recolhimentos previdenciários, realizados em reclamações trabalhistas, sobre fatos ocorridos a partir de 2011, quando a contribuição passou a incidir sobre a receita bruta.

Diz a ré que em reclamações trabalhistas em que o período demandado seja posterior a 2011, o empregador sujeito à sistemática da CPRB está dispensado do pagamento da cota patronal da

contribuição previdenciária incidente sobre a liquidação de condenação ou de acordo, cabendo a sua recuperação em casos de recolhimento indevido, conforme a MP 540/2011.

Frise que em agosto/11, através da MP 540, de 02/08/11, convertida na Lei 12.546/11 e alterações posteriores, o governo federal instituiu a política de desoneração da folha de pagamento, que consiste em substituir as contribuições a cargo da empresa, incidentes sobre a folha de salários, previstas nos incisos I e III do art. 22 da Lei 8212/91, pela contribuição sobre a receita bruta, ou seja, a contribuição de 20% incidente sobre a folha de salários ou sobre a remuneração paga a contribuinte individual é substituída pela contribuição sobre a receita bruta.

Diz que esta substituição pode ser integral, conforme previsto nos artigos 7º ao 9º da Lei 12.546/11, ou parcial, visto que o inciso II do § 1º do art. 9º da Lei nº 12.546, de 2011 prevê o sistema misto.

Alude que pelo sistema misto, continua existindo contribuição da empresa sobre a folha salarial, porém, em um percentual menor.

Pontua a ré que sendo sua atividade abrangida pelos setores beneficiados pela medida de desoneração da folha de pagamento, não há o que se falar na apuração dos 20% sobre as parcelas salariais.

Informa que o assunto, inclusive, é regulamentado administrativamente pela RFB, por via do Parecer Normativo COSIT nº 25/2013.

Arremata dizendo que a reclamada se enquadra na categoria que tem o Amparo da Lei da Desoneração da folha de pagamento e, portanto, já contribui para o INSS, conforme Lei nº 12.546 de 2011, não havendo que se falar em recolhimentos previdenciários.

Analisa-se.

No ponto, resultou vencedor o voto do Desembargador João Aurino Mendes, nos seguintes termos:

“INDEFIRO A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO, PORQUE A ALMAVIA NÃO PROVOU TER CUMPRIDO AS EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA O USUFRUTO DESSA VANTAGEM”.

2.2.4. DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A recorrente afirma que “dos termos esposados pelo artigo 791-A da CLT, ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.”.

Diz que “importante ressaltar ainda que na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Ou seja, caso algum pedido seja julgado improcedente, o Juiz deverá arbitrar honorários advocatícios em favor dos patronos da Reclamada.”.

Conclui que “sendo assim, tendo em vista a total improcedência, ou ao menos sucumbência parcial do Reclamante, a Reclamada requer que seja determinado o pagamento de honorários advocatícios em razão da sucumbência autoral”.

Analisa-se.

O artigo 791-A da CLT, incluído pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), dispõe que:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Artigo incluído pela Lei nº 13.467/2017 – DOU 14/07/2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I – o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II – o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III – a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

A presente reclamação trabalhista foi ajuizada em 15/01/2020, portanto, na vigência da lei nº 13.467/2017, que inseriu o art. 791-A na CLT, instituindo no âmbito desta Especializada, os honorários advocatícios por sucumbência, em favor do advogado da parte adversa que fora vitoriosa, ainda que parcialmente.

Assim, considerando que a reclamante foi sucumbente, faz jus o advogado da reclamada ao recebimento dos honorários advocatícios sucumbenciais, com fulcro no art. 791-A, §2º, da CLT, arbitrandose tais honorários no percentual de 10% sobre o que foi sucumbente, registrando-se que não há sucumbência quando a parte reclamante obtém ganho econômico, menor que o montante pleiteado, na inicial, em determinado pedido, mas apenas quando foi considerado improcedente; sendo que o percentual arbitrado o foi considerando-se o zelo profissional do advogado do autor, o lugar da prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para a prestação dos serviços.

Destaca-se que esta Corte, nos autos do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade, tomado sobre nº 0000043-90.2019.5.20.0000, em sede de controle difuso, declarou constitucional o §4º, do artigo 791-A, da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017). Logo, o beneficiário da Justiça Gratuita arca com honorários advocatícios.

Porém, ante o deferimento da Justiça gratuita, a obrigação de pagar ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do que preceitua o §4º do artigo 791-A da CLT, devendo o patrono da parte adversa demonstrar a capacidade do Autor ao pagamento dos honorários advocatícios no prazo de dois anos após o trânsito em julgado da decisão. Caso não haja capacidade para pagamento no prazo legal, ficará a obrigação extinta.

Conclusão do recurso

Diante do exposto, acolhe-se o almejado pelas causídicas da empresa e determina-se que as comunicações dirigidas ao seu cliente observem os dados constantes no documento de ID 16f79fe – Pág. 1; conhecem-se dos recursos para, no mérito, quanto ao recurso da reclamada, dar-lhe parcial provimento para condenar a parte reclamante ao pagamento de honorários advocatícios em favor da patrona da reclamada, os quais devem ser apurados à razão de 10% sobre o que foi sucumbente, registrando-se que não há sucumbência quando a parte reclamante obtém ganho econômico, menor que o montante pleiteado, na inicial, em determinado pedido, mas apenas quando foi considerado improcedente; porém, ante o deferimento da Justiça gratuita, a obrigação de pagar ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do que preceitua o §4º do artigo 791-A da CLT, devendo o patrono da parte adversa demonstrar a capacidade do Autor ao pagamento dos honorários advocatícios no prazo de dois anos após o trânsito em julgado da decisão, caso não haja capacidade para pagamento no prazo legal, ficará a obrigação extinta; e, quanto ao recurso do reclamante, dar-lhe também parcial provimento para acolher o pedido de reversão da justa causa, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias, quais sejam: a) 13º salário proporcional; b) férias + 1/3 proporcionais, c) aviso prévio indenizado e integrado ao contrato de

trabalho; e d) indenização de 40% sobre o FGTS. Como obrigação de fazer, deverá a reclamada proceder a retificação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do obreiro, com relação ao motivo de dispensa, sem qualquer menção a tratar-se de demanda judicial; retificação que deve se dar nas mesmas condições fixadas na sentença, para a retificação da data de admissão. Ainda, deverá a demandada, no prazo de 05 dias, após o trânsito em julgado, apresentar as guias de seguro-desemprego do autor, sob pena de pagamento de indenização substitutiva. Passa a importar a condenação em R\$5.489,77 (cinco mil, quatrocentos e oitenta e nove reais, setenta e sete centavos). Contribuições previdenciárias no montante total de R\$181,52, sendo R\$162,95 de responsabilidade do reclamante. Custas de conhecimento de R\$77,74, já deduzido o valor já pago por ocasião da interposição do recurso ordinário. Valores atualizados até 30/09/2020, conforme planilha anexa, que é parte integrante da presente decisão.

ACÓRDÃO

Acordam os Exmos. Srs. Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, por unanimidade, acolher o almejado pelas causídicas da empresa e determinar que as comunicações dirigidas ao seu cliente observem os dados constantes no documento de ID 16f79fe – Pág. 1; conhecer dos recursos para, no mérito, quanto ao recurso da reclamada, por maioria, nos termos do voto divergente do Exmo. Desembargador João Aurino Mendes Brito, dar-lhe parcial provimento para condenar a parte reclamante ao pagamento de honorários advocatícios em favor da patrona da reclamada, os quais devem ser apurados à razão de 10% sobre o que foi sucumbente, registrando-se que não há sucumbência quando a parte reclamante obtém ganho econômico, menor que o montante pleiteado, na inicial, em determinado pedido, mas apenas quando foi considerado improcedente; porém, ante o deferimento da Justiça gratuita, a obrigação de pagar ficará sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do que preceitua o §4º do artigo 791-A da CLT, devendo o patrono da parte adversa demonstrar a capacidade do Autor ao pagamento dos honorários advocatícios no prazo de dois anos após o trânsito em julgado da decisão, caso não haja capacidade para pagamento no prazo legal, ficará a obrigação extinta, vencido o Exmo. Desembargador Relator, que dava provimento também para excluir, dos cálculos, o valor das contribuições previdenciárias relativas à parcela do empregador, mantendo-se, contudo, a parcela devida pelo reclamante; e, e, quanto ao recurso do reclamante, por unanimidade, dar-lhe também parcial provimento para acolher o pedido de reversão da justa causa, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias, quais sejam: a) 13º salário proporcional; b) férias + 1/3 proporcionais, c) aviso prévio indenizado e integrado ao contrato de trabalho; e d) indenização de 40% sobre o FGTS. Como obrigação de fazer, deverá a reclamada proceder a retificação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do obreiro, com relação ao motivo de dispensa, sem qualquer menção a tratar-se de demanda judicial; retificação que deve se dar nas mesmas condições fixadas na sentença, para a retificação da data de admissão. Ainda, deverá a demandada, no prazo de 05 dias, após o trânsito em julgado, apresentar as guias de seguro-desemprego do autor, sob pena de pagamento de indenização substitutiva. Passa a importar a condenação em R\$5.489,77 (cinco mil, quatrocentos e oitenta e nove reais, setenta e sete centavos). Contribuições previdenciárias no montante total de R\$181,52, sendo R\$162,95 de responsabilidade do reclamante. Custas de conhecimento de R\$77,74, já deduzido o valor já pago por ocasião da interposição do recurso ordinário. Valores atualizados até 30/09/2020, conforme planilha anexa, que é parte integrante da presente decisão.

Presidiu a sessão virtual a Exma. Desembargadora Maria das Graças Monteiro Melo. Participaram o Exmo. Procurador do Ministério Público do Trabalho da 20ª Região Raymundo Lima Ribeiro Júnior, bem como os Exmos. Desembargadores Jorge Antônio Andrade Cardoso (Relator) e João Aurino Mendes Brito. OBS.: 1) A Exma. Desembargadora Maria das Graças Monteiro Melo suspendeu as férias para compor o quórum e participar do julgamento dos processos desta sessão; 2) Permanece RELATOR do Acórdão o Exmo. Desembargador Jorge Antônio Andrade Cardoso, nos termos da Resolução Administrativa nº 003/2017, publicada em 30/03/2017.

Sala de Sessões, 27 de outubro de 2020.

Jorge Antonio Andrade Cardoso
Relator do Acórdão

AÇÃO

150 – Legitimidade passiva

ILEGITIMIDADE PASSIVA *AD CAUSAM* CONFIGURADA. Uma vez comprovado nos autos que a parte recorrente prestou serviço ao ente público na condição de requisitada administrativa, há que se reconhecer a sua ilegitimidade passiva *ad causam* na reclamação trabalhista ora sob exame, por força do § 1º do art. 4ª do Decreto Estadual nº 31.359/2015. Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Junior – 11.01.2021 – Processo ROT nº 0016265-29.2019.5.16.0006)

AÇÃO COLETIVA

149 – Liquidação dos pedidos

MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO COLETIVA. DECISÃO QUE DETERMINA A EMENDA À INICIAL PARA LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS. INAPLICABILIDADE DO DISPOSTO NO § 1º DO ART. 840 DA CLT, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17. CONCESSÃO DA SEGURANÇA. Em se tratando de ação ajuizada por sindicato em defesa de interesses da categoria que representa, o sistema processual aplicável não é mais o do processo trabalhista individual, e sim o consubstanciado no microsistema do processo coletivo composto de normas da CF (arts. 129, III, § 1º, e 8º, III), da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347/85) e da Parte Processual do CDC (Lei nº 8.078/90). Nesse sentido, nos termos do art. 95 do CDC, é da própria natureza da ação coletiva que a sua sentença seja genérica e, em razão do princípio da congruência que rege o processo, que os pedidos feitos na mesma também tenham essa característica. Por tais motivos, a exigência de que a inicial da ação coletiva seja liquidada configuraria nítido obstáculo ao acesso à Justiça, em violação do art. 5º, XXXV, da CF, mormente considerando a garantia constitucional de que os sindicatos defendam, em nome próprio, os interesses da categoria que representam. (TRT 17ª R – Tribunal Pleno – Relª. Desª. Daniele Corrêa Santa Catarina – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 32 – Processo MSCol nº 0000303-20.2020.5.17.0000)

148 – Litispendência: ação individual

RECURSO ORDINÁRIO. LITISPENDÊNCIA EM AÇÕES COLETIVAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. HIPÓTESE EM QUE OS TITULARES DO DIREITO MATERIAL INTEGRAM CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. No campo da legitimação extraordinária, para que seja reconhecida a litispendência, o titular do direito material precisa estar igualmente representado, ainda que a ação seja proposta por autor diferente, havendo, portanto, repetição da causa em juízo. Então, ainda que haja legitimados diversos no polo ativo, buscando o mesmo interesse coletivo, é imprescindível que ambos os autores estejam em juízo representando a mesma coletividade. Sendo assim, nos casos de legitimação extraordinária, conclui-se haver litispendência sempre que houver identidade de pedido, de causa de pedir e de partes no sentido material, apesar de as partes processuais serem diversas. *In casu*, verifica-se que as ações, na verdade, são conexas e não idênticas, haja vista que os titulares do direito material postulado não representam a mesma categoria profissional. Recurso a que se dá provimento. (TRT 13ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Leonardo José Videres Trajano – DJe 3134 – 04.01.2021 – p. 1 – Processo ROT nº 0000367-42.2019.5.13.0011)

AÇÃO RESCISÓRIA

147 – Cabimento

AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA NOVA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. IMPROCEDÊNCIA. Embora, de acordo com o novo ordenamento jurídico processual – Código de Processo Civil de 2015 – qualquer modalidade de prova seja apta a amparar o pedido de desconstituição do julgado rescindendo, a prova testemunhal, para se enquadrar no conceito de prova nova, deve estar provado pelo autor da rescisória que a testemunha era por ele desconhecida ou que se encontrava limitado o acesso à aludida pessoa, o que não restou evidenciado no presente caso, tratando-se de típica situação em que o autor da rescisória pretende que sejam reexaminados fatos e provas em momento e lugar inoportunos. É evidente que o objetivo da parte, nesta rescisória, não é desconstituir a coisa julgada material, mas sim atacar a interpretação dada pelo juízo de convencimento exercido

na ação principal, que lhe foi desfavorável, rediscutindo o posicionamento adotado na decisão rescindenda e trazendo novamente à cognição do Judiciário a matéria já decidida com trânsito em julgado, emprestando à rescisória indistintível e proibida feição recursal. Ação rescisória improcedente. (TRT 17ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Cláudio Armando Couce de Menezes – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 28 – Processo AR nº 0000033-93.2020.5.17.0000)

146 – Decadência

AÇÃO RESCISÓRIA. INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL. I – Indefere-se a petição inicial da presente ação rescisória, pois ajuizada após o decurso do prazo decadencial de 2 (dois) anos, previsto no art. 975, do CPC/2015 c/c Súmula nº 100, I, do C. TST. II – Não são aplicáveis a Resolução nº 313, do Conselho Nacional de Justiça e os ATOS CONJUNTOS PRESI/CR Nº 007 e 008/2020, do E. TRT-8ª Região, pois voltados à suspensão de prazos processuais, que não se confundem com prazos decadenciais, cabíveis às ações rescisórias. (TRT 8ª R – Seção Especializada I – Rel. Des. Georgenor de Sousa Franco Filho – 10.12.2020 – Processo AR nº 0000380-78.2020.5.08.0000)

ACIDENTE DE TRABALHO

145 – Culpa recíproca

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, MATERIAL E ESTÉTICO. ACIDENTE TÍPICO DE TRABALHO. CULPA CONCORRENTE DAS PARTES. REDUÇÃO. A prova dos autos permite concluir que, se de um lado o empregado da reclamada foi negligente ao permitir que a reclamante permanecesse perto da máquina, enquanto estava sendo arrumada por ele, e a acionou sem olhar ao redor, de outro, a obreira, adulta e ciente dos riscos oferecidos pelo equipamento, apesar de ter chamado o encarregado para consertar a máquina travada, permaneceu a seu lado e, pior, tentou tirar papéis atascados, enquanto aquele fazia seu trabalho, em franco ato imprudente. Evidenciou-se, assim, que houve falha na comunicação dos envolvidos: negligência de um e imprudência de outra. Desse modo, se não há como se atribuir unicamente à reclamante a culpa pelo acidente, também não há como se negar a participação da reclamada, por meio de seu encarregado, no evento danoso. Por conseguinte, devidas as reparações a cargo da reclamada, porém no importe de 3,75 vezes o último salário da ex-empregada (R\$3.952,50) pelo dano moral; R\$6.667,00 por danos materiais e R\$3.333,00 por dano estético, as quais deverão ser atualizadas (com juros e correção) a partir deste novo arbitramento. Recurso parcialmente provido. (TRT 15ª R – 1ª T – Relª. Desª. Olga Aida Joaquim Gomieri – 11.01.2021 – Processo ROT nº 0010528-91.2018.5.15.0108)

144 – Dano material

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORATIVA. O art. 944 do Código Civil estabelece que a indenização mede-se pela extensão do dano, preceituando o art. 950 CC que se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Considerando que não se constatou incapacidade laboral, ou ainda, incapacidade para o exercício de atividades diárias, não há falar em fixação de pensão vitalícia ou de condenação do Réu ao pagamento de indenização por danos materiais, nos termos do art. 950, “caput”, do Código Civil. Recurso do autor a que se nega provimento. (TRT 9ª R – 5ª T – Rel. Des. Sergio Guimarães Sampaio – 18.01.2021 – Processo ROT nº 0000792-70.2019.5.09.0661)

ACORDO

143 – Cláusula penal

CLÁUSULA PENAL. DECISÃO DE EXECUÇÃO. AGRAVO DE PETIÇÃO. IMEDIATA INTERPOSIÇÃO. GARANTIA DO JUÍZO. Se o juízo de primeiro grau determina a intimação para adimplir a cláusula penal pactuada, sob pena de execução, o agravo de petição, interposto de modo imediato para discutir a justa causa na aplicação daquela penalidade, não deve ser conhecido, pois a garantia da execução é pressuposto recursal, na conformidade dos arts. 882 e 884 da CLT, e, ademais,

aquela decisão possui natureza jurídica interlocutória, porque não extingue ou põe termo à fase de execução, consoante os arts. 893, § 1º, da CLT e 203, §§ 1º e 2º, do CPC, ao passo que a parte controverte questão que se circunscreve ao mérito. (TRT 12ª R – 3ª T – Relª. Desª. Gisele Pereira Alexandrino – 28.01.2021 – Processo AP nº 0000898-04.2019.5.12.0029)

142 – Contribuições previdenciárias

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. OJ Nº 398 DA SBDI-I DO TST. ACORDO SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 398 da SBDI-I do TST e do art. 103, § 3º, da IN nº 971/2009 da RFB, nos acordos homologados sem o reconhecimento de vínculo é devida a incidência das contribuições previdenciárias sobre o valor total do acordo, respeitado o teto da contribuição no tocante à base de cálculo do percentual de 11% devido. (TRT 3ª R – 2ª T – Relª. Juíza Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (convocada) – 29.01.2021 – Processo AP nº 0010208-83.2019.5.03.0029)

141 – Custas

AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE DETERMINAÇÃO JUDICIAL. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. Não se aplica aos processos de homologação de acordo extrajudicial o art. 789 da CLT – quanto ao momento de recolhimento das custas (§ 1º) ou à responsabilidade pelo pagamento (§ 3º). Isso porque nessa espécie de procedimento não existem vencidos ou litigantes. Evidenciada a omissão, por força do art. 769 da CLT, as custas de 2% sobre o valor do acordo devem ser adiantadas pelos requerentes e rateadas entre os interessados, conforme art. 88 do CPC, aplicado subsidiariamente. Nessa ordem de ideias, evidente que – determinado o recolhimento antecipado de custas processuais –, tal passa a ser pressuposto de desenvolvimento válido e regular do processo. Recurso conhecido e desprovido. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0010979-88.2020.5.18.0003)

140 – Multa

ACORDO INTEGRALMENTE CUMPRIDO. MORA INEXPRESSIVA. PAGAMENTO DE TODAS AS PARCELAS DENTRO DOS MESES PREVISTOS. DEVER DO JUIZ DE EVITAR A APLICAÇÃO DE PENALIDADE ABUSIVA. ART 413 DO CÓDIGO CIVIL. SENTENÇA MANTIDA. O acordo judicial estabelece que “O autor dá geral e plena quitação pelo objeto da inicial, ficando estipulada multa de 100% em caso de inadimplência ou mora”, e prevê, igualmente, que “O silêncio do autor no prazo de 5 dias contados do vencimento de cada parcela valerá como quitação”. Compatibilizando a aplicação das duas cláusulas referidas, tem-se que agiu com acerto o magistrado de origem que, verificando a quitação integral do valor acordado (R\$9.000,00) dentro dos cinco meses fixados (de junho a outubro/2017) e diante do silêncio do reclamante no prazo fixado (5 dias do vencimento de cada parcela), declarou cumprida a obrigação da reclamada, relevando a incidência da cláusula penal de 100%. Não se mostra legítima a aplicação da multa pecuniária de 100% que, apesar de prevista no acordo homologado, revela-se abusiva. A propósito, não constitui faculdade, mas é dever do juiz reduzir a penalidade se a obrigação tiver sido cumprida parcialmente ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, à luz do art. 413 do Código Civil. Agravo de petição conhecido e não provido. (TRT 21ª R – 2ª T – Relª. Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti (convocada) – 25.01.2021 – Processo AP nº 0001162-22.2016.5.21.0014)

139 – Recorribilidade

AGRAVO DE PETIÇÃO. DETERMINAÇÃO DE CÁLCULO DA EXECUÇÃO POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO. NATUREZA INTERLOCUTÓRIA DA DECISÃO. Não cabe agravo de petição contra decisão que determina o cálculo da execução por descumprimento de acordo, em face da natureza jurídica interlocutória da qual se reveste, não desafiando recurso de imediato, como desponta do art. 893, § 1º, da CLT e da Súmula nº 214 do TST. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Des. Pedro Inácio da Silva – 30.01.2021 – Processo AP nº 0000542-67.2018.5.19.0055)

138 – Responsabilidade subsidiária

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. TERCEIRIZAÇÃO. ACORDO JUDICIAL. Inviável a responsabilização do Poder Público pelo pagamento de parcelas ajustadas em acordo celebrado entre o trabalhador e sua empregadora, sob pena de violação à coisa julgada e ao princípio

da indisponibilidade dos bens públicos. (TRT 4ª R – 11ª T – Relª. Desª. Vania Maria Cunha Mattos – 18.12.2020 – Processo ROT nº 0020650-25.2019.5.04.0662)

ACORDO EXTRAJUDICIAL

137 – Homologação

HOMOLOGAÇÃO DE TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL REGULAR. EFEITOS. Atendidos os requisitos legais previstos no art. 855-B da CLT, incumbe ao julgador, fundamentadamente, homologar ou não a avença firmada extrajudicialmente. Assim, se do acordo consta a quitação geral pelo extinto contrato de trabalho, não pode o julgador restringir ou modular o objeto da quitação, sob pena de alterar a essência da vontade das partes, expressa na transação. Recurso conhecido e provido. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0010591-25.2020.5.18.0121)

ACÚMULO DE FUNÇÃO

136 – Cabimento

ACÚMULO DE FUNÇÃO. ADICIONAL. NÃO OCORRÊNCIA DE INCREMENTO DO GRAU DE COMPLEXIDADE E RESPONSABILIDADE DO TRABALHO. AUXÍLIO PONTUAL. DEVER DE COOPERAÇÃO DO EMPREGADO. Disciplina o art. 456 da CLT que, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. Com efeito, não existe a figura do “acúmulo de função”, se o trabalhador, durante a sua jornada de trabalho, exerce as atribuições compatíveis com o cargo para o qual foi contratado. As próprias informações trazidas com a inicial e o relato pessoal do empregado são suficientes para confirmar a compatibilidade das atribuições de motoboy ou de auxiliar de motorista com a função de motorista para a qual foi contratado. Não havia incremento do grau de complexidade e responsabilidade do trabalho e ao empregado impõe-se o dever de cooperação. (TRT 21ª R – 2ª T – Relª. Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti (convocada) – 25.01.2021 – Processo ROT nº 0000057-89.2020.5.21.0007)

135 – Plus salarial

ACÚMULO DE FUNÇÕES. PERCENTUAL FIXADO. ANÁLISE CONJUNTA. Dado que o acúmulo de funções se configura quando o empregador modifica a função original do trabalhador, destinando-lhe atividades diversas daquelas para que fora contratado, verificado no caso concreto o acréscimo à rotina de trabalho do autor de atividades diversas e mais complexas, com nível de responsabilidade incompatível com a remuneração paga (complexidade de graus 2 e 3 do cargo Profissional de Nível médio, não obstante tenha sido originariamente contratado como auxiliar técnico de engenharia I – nível fundamental, de acordo com o PPP juntado aos autos), inegável o reconhecimento da pretensão obreira, impondo-se o pretendido plus salarial, todavia, no mesmo percentual fixado na origem, por não se vislumbrar razões para a pretendida majoração. Recursos ordinários conhecidos e não providos, no tema. (TRT 14ª R – 1ª T – Relª. Desª. Vania Maria da Rocha Abensur – DJe 3152 – 28.01.2021 – p. 725 – Processo ROT nº 0000277-94.2020.5.14.0003)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

134 – Camareira

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. CAMAREIRA DE HOTEL. A higienização de banheiros de apartamentos de hotel, ambiente com grande circulação de pessoas, autoriza o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos do item II da Súmula nº 448 do TST. (TRT 18ª R – 1ª T – Rel. Des. Gentil Pio de Oliveira – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0010064-36.2020.5.18.0004)

133 – Exposição ao calor

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO CALOR EXCESSIVO. COMPROVAÇÃO POR LAUDO PERICIAL. APLICAÇÃO DO ITEM II DA OJ 173 DA SDI-1 DO TST. Considerando que

o laudo pericial não desconstituído pelas partes, o qual se encontra devidamente fundamentado, conclui pela insalubridade em grau médio ante a exposição a calor acima dos limites de tolerância, impõe-se a manutenção da sentença. (TRT 16ª R – 1ª T – Relª. Desª. Márcia Andrea Farias da Silva – 13.01.2021 – Processo RORSum nº 0016344-84.2019.5.16.0013)

132 – Laudo pericial: valoração

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA, QUE SE ENCONTRA EM CONSONÂNCIA COM O LAUDO PERICIAL. Deve ser mantida a sentença que se lastreou em laudo técnico idôneo e que se mostrou minucioso no exame das condições de labor do reclamante, sem que tenha a parte interessada produzido qualquer prova capaz de elidir as conclusões do i. perito. (TRT 5ª R – 2ª T – Relª. Desª. Marizete Menezes Corrêa – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 17 – Processo ROT nº 0000821-30.2017.5.05.0491)

131 – Prorrogação de jornada

RECURSO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. JORNADA 12X36. ATIVIDADE INSALUBRE. AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. DESNECESSIDADE A PARTIR DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA, Nº 13.467/2017. A necessidade de autorização do Ministério do Trabalho, para a prorrogação da duração normal de jornada de trabalho, no caso das atividades insalubres, vigorou até o advento da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), que entrou em vigor no dia 11/11/2017. A partir dessa data, passou a vigorar o disposto expressamente no parágrafo único do art. 60 da CLT, no sentido serem excepcionadas dessa exigência as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Portanto, aplica-se ao caso o novel dispositivo a partir de sua vigência, em 11/11/2017, cuja aplicação se dá imediatamente aos contratos em curso, salvo as situações já consolidadas. Recurso parcialmente provido, no aspecto. (TRT 11ª R – 2ª T – Rel. Des. Audaliphal Hildebrando da Silva – DJe 3114 – 03.02.2020 – p. 129 – Processo ROT nº 0000946-74.2019.5.11.0001)

130 – Prova emprestada

DO RECURSO DO RECLAMANTE DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA EMPRESTADA. CONDIÇÕES DE LABOR SEM ALTERAÇÃO. DEFERIMENTO. Em vista da inalterabilidade das condições de labor do reclamante, confessado pelo preposto, e considerando laudo pericial proferido em processo referente ao outro período de prestação de serviços, no qual se concluiu pelo direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, reforma-se a sentença para deferir as diferenças de adicional de insalubridade. (TRT 20ª R – 1ª T – Relª. Desª. Rita de Cassia Pinheiro de Oliveira – 28.01.2021 – Processo RORSum nº 0000025-88.2018.5.20.0005)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

129 – Cumulação

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTOS NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC – LEI Nº 13.105/2015. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E DE INSALUBRIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO, AINDA QUE AMPARADOS EM FATOS GERADORES DISTINTOS E AUTÔNOMOS. OPÇÃO DO TRABALHADOR PELA PERCEPÇÃO DE UM DOS ADICIONAIS. ART. 193, § 2º, DA CLT RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. TESE FIRMADA NOS AUTOS DO INCIDENTE DE DEMANDAS REPETITIVAS – IRR-239-55.2011.5.02.0319. Em relação à percepção simultânea dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, quando decorrentes de agentes de risco distintos, a SbDI-1, em sessão realizada em 13/10/2016, nos autos do Processo nº E-RR-1072-72.2011.5.02.0384 (Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva), por maioria, deu provimento aos embargos interpostos pela reclamada para excluir da condenação a possibilidade de acúmulo dos dois adicionais, por entender que o art. 193, § 2º, da CLT, recepcionado pela Constituição Federal de 1988, vedava a cumulação dos referidos adicionais e facultava ao empregado fazer a opção pelo mais benéfico. Esse entendimento era predominantemente adotado neste Tribunal. Entretanto, com a constatação de “divergência entre as Turmas desta Corte”, em decorrência do “lançamento de nova tese interpretativa a respeito do tema, calcada na não recepção do art. 193, § 2º, da CLT pela ordem constitucional vigente”, a SbDI-1, em sessão realizada em 5/10/2017, acolheu a proposta de instauração de Incidente de Recurso Repetitivo

apresentada pelo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, afetando à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST a questão jurídica “Cumulação de Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade Amparados em Fatos Geradores Distintos e Autônomos”. A SbDI-1, em sua composição completa, por maioria dos Ministros, tendo o relator destes autos em exame ficado vencido, decidiu que “o legislador, no art. 193, § 2º, da CLT, ao facultar ao empregado a opção pelo recebimento de um dos adicionais devidos, por certo, vedou o pagamento cumulado dos títulos, sem qualquer ressalva”, e que o dispositivo celetista “não se choca com o regramento constitucional ou convencional”, referindo-se, respectivamente, aos incisos XXII e XXIII do art. 7º da Constituição Federal e às Convenções nºs 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho. Pelo acórdão proferido nos autos do IRR-239-55.2011.5.02.0319 (Redator designado Exmo. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira), foi fixada a seguinte tese jurídica: “o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. Portanto, é irrelevante o fato de que os adicionais de insalubridade e periculosidade decorram de fatos geradores diversos, sendo, em qualquer hipótese, impossível a percepção acumulada dos referidos adicionais, podendo o trabalhador exercer a opção entre um e outro, nos termos previstos no art. 193, § 2º, da CLT, recepcionado pela Constituição Federal, conforme essa referida tese vinculante firmada nos autos do IRR-239-55.2011.5.02.0319. Embargos não conhecidos. (TST – SDI I – Rel. Min. Jose Roberto Freire Pimenta – 29.01.2021 – Processo E-ED-RR nº 0000966-20.2013.5.08.0014)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

128 – Base de cálculo

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de periculosidade deve ser o salário básico do trabalhador, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, nos termos do que preceitua o art. 193, § 1º, da CLT. Recurso ordinário do reclamante desprovido. (TRT 4ª R – 11ª T – Relª. Desª. Flavia Lorena Pacheco – 18.12.2020 – Processo ROT nº 0020794-92.2018.5.04.0028)

127 – Limpeza de aeronaves

AGRAVO. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AUXILIAR DE LIMPEZA. PERMANÊNCIA NO INTERIOR DA AERONAVE DURANTE O ABASTECIMENTO. I – Conforme a diretriz da Súmula nº 296, I, do Tribunal Superior do Trabalho, a divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal ou constitucional, embora idênticos os fatos que as ensejaram. II – Conforme o acórdão da Turma, não é devido o adicional de periculosidade aos empregados que realizam a limpeza da aeronave, permanecendo a bordo durante o seu abastecimento, consoante a diretriz da Súmula nº 477 do TST. III – Afigura-se inespecífico o modelo colacionado, por versar sobre técnico de manutenção de aeronaves que exercia atividades na área de risco. Confirma-se, portanto, a decisão da Presidência da 6ª Turma que denegou seguimento aos embargos. Agravo a que se nega provimento. (TST – SDI I – Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa – 29.01.2021 – Processo EAg-E-ED-RR nº 0000831-14.2011.5.04.0006)

ADICIONAL NOTURNO

126 – Prorrogação

DIFERENÇAS DE ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA. Considerando que o trabalho prestado em prorrogação à jornada noturna integralmente cumprida é ainda mais penoso do que aquele laborado entre as 22h e 5h, devem as horas prestadas após este horário merecer o mesmo tratamento legal conferido às horas noturnas, conforme § 5º do art. 73 da CLT e Súmula nº 60, II, do TST, independentemente de tal prorrogação se dar pela jornada contratada ou em decorrência de labor extraordinário, recebendo o adicional noturno. O mesmo se aplica às jornadas mistas. Recurso do reclamado improvido, no item. (TRT 4ª R – 11ª T – Relª. Desª. Flavia Lorena Pacheco – 18.12.2020 – Processo ROT nº 0021373-44.2017.5.04.0232)

AGENTE COMUNITÁRIO

125 – Adicional de insalubridade

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LEI Nº 13.342/2016. APLICABILIDADE IMEDIATA. O § 3º do art. 9º-A da Lei nº 11.350/2006, com a redação dada pela Lei nº 13.342, de 03/10/2016, que assegurou aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento ou salário-base, é de observância compulsória dos Entes federados e possui aplicação imediata, sendo dispensável sua regulamentação para o propósito de efetivação da assistência financeira nela prevista. Sendo assim, correta a sentença ao impor o pagamento das diferenças salariais à parte recorrida. Recurso conhecido e improvido. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel. Des. Clóvis Valença Alves Filho – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000296-29.2020.5.07.0025)

AGRAVO DE PETIÇÃO

124 – Cabimento

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. INCABÍVEL O AGRAVO DE PETIÇÃO. SÚMULA 214 DO C. TST. Considerando que a decisão do Juízo de primeiro grau, que indeferiu o pleito da Exequente não põe fim ao processo e apenas resolve questão incidental, sendo de natureza interlocutória, sem cunho terminativo de feito e sem caráter definitivo, é incabível o manejo de agravo de petição, nos termos do art. 893, § 1º, da CLT e Súmula nº 214 do TST. Agravo de instrumento em agravo de petição desprovido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco José Pinheiro Cruz – DJe 3144 – 18.01.2021 – p. 688 – Processo AIAP nº 0000297-57.2017.5.14.0402)

123 – Garantia do juízo

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO AGRAVADA. Não estando o juízo garantido, mantém-se inalterada a decisão de origem que negou seguimento ao agravo de petição interposto. (TRT 20ª R – 1ª T – Rel. Des. Thenisson Santana Dória – 29.01.2021 – Processo AIAP nº 0001553-19.2016.5.20.0009)

AUXÍLIO-DOENÇA

122 – Prescrição

AGRAVO EM EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. PERCEPÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SÚMULA 296 DO TST. O processamento do recurso amparado em divergência jurisprudencial há de partir de aresto que atenda os termos da Súmula 296, I, do TST. A c. Turma manteve a decisão que não conheceu do recurso de revista da reclamada embargante e manteve a conclusão do acórdão regional quanto à prescrição aplicável à ação de indenização decorrente de acidente do trabalho. Assentou incidir a prescrição quinquenal, em virtude da suspensão do contrato de trabalho em face da percepção de auxílio doença, concluindo não ser o caso de prescrição bienal, que ocorre com a extinção do contrato de trabalho. Por conseguinte, ressaltou não estar prescrita a ação, pois a reclamante teve ciência inequívoca da sua condição em 18/12/2006 e a ação trabalhista foi ajuizada em 8/12/2010. Os arestos colacionados válidos não se revestem de especificidade, pois se reportam à tese genérica sobre a aplicação do prazo prescricional bienal à pretensão de indenização por danos morais e materiais deduzida perante a Justiça do Trabalho, sem abordar as particularidades discutidas nos autos. Óbice da Súmula 296, I, do TST ao exame da divergência jurisprudencial. Agravo conhecido e desprovido. (TST – SDI I – Rel. Min. Breno Medeiros – 29.01.2021 – Processo Ag-E-Ag -RR nº 0001182-62.2010.5.09.0594)

BANCÁRIO

121 – Jornada de trabalho: teletrabalho

MANDADO DE SEGURANÇA. PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS. BANCÁRIOS QUE COABITAM COM INTEGRANTES DO GRUPO DE RISCO. TRABALHO PRESENCIAL. POSSIBILIDADE.

Considerando que não há no ordenamento jurídico, mormente nas normas editadas com vistas ao enfrentamento à pandemia do novo coronavírus (Covid-19), qualquer impedimento à alocação em trabalho presencial de bancários que meramente coabitem com integrantes do grupo de risco, conclui-se que a decisão impugnada, ao impor tal restrição, violou direito líquido e certo do impetrante de se valer dos mencionados trabalhadores em suas agências, mormente em vista da substancial parcela da população que necessita de atendimento presencial para a realização de suas transações financeiras, garantindo-se a regular prestação desse serviço essencial, nos termos do art. 3º, § 9º, da Lei nº 13.979/2020 e art. 3º, § 1º, XX, do Decreto nº 10.282/2020. Segurança concedida. (TRT 23ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Roberto Benatar – 31.01.2021 – Processo MSCiv nº 0000298-30.2020.5.23.0000)

CÁLCULOS

120 – Juros

AGRAVO DE PETIÇÃO. JUROS DE MORA. “DIES A QUO”. AJUIZAMENTO DA AÇÃO. O termo inicial para incidência dos juros de mora há de ser a data do ajuizamento da ação e não a da citação válida, como pretende o agravante, haja vista que a matéria encontra-se normatizada no art. 883 da CLT, bem como no § 1º do art. 39 da Lei nº 8.177/1991, de forma incontestada, não merecendo reparos a conta de liquidação. (TRT 22ª R – 2ª T – Rel. Des. Manoel Edilson Cardoso – 22.12.2020 – Processo ROT nº 00000285-36.2017.5.22.0106)

119 – Liquidação: impugnação

AGRAVO DE PETIÇÃO. LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO. QUESTIONAMENTO DE CÁLCULO APRESENTADO POR PERITO DO JUÍZO. NÃO ACOLHIMENTO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE ERRO ARITMÉTICO. Não basta à parte apenas alegar na execução a existência de eventuais equívocos em cálculo oficial. É dever do embargante ou impugnante demonstrar, detalhada e aritmeticamente, os equívocos que aponta, salvo em se tratando de erro crasso, o que não é o caso dos autos. (TRT 3ª R – 2ª T – Rel. Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira – 29.01.2021 – Processo AP nº 010870-58.2016.5.03.0027)

118 – Preclusão

AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPUGNAÇÃO À CONTA DE LIQUIDAÇÃO. LEI Nº 13.467/2017 (ART. 879, § 2º, DA CLT). PRECLUSÃO. De acordo com a nova regra estatuída pela Lei de Reforma Trabalhista (nº 13.467/2017), se após elaboradas as contas de liquidação as partes, devidamente notificadas para tal fim, não apresentarem impugnação, não mais poderão fazê-lo em sede de embargos à execução, haja vista que opera-se a preclusão temporal, sendo esta a hipótese dos autos. Agravo de petição improvido. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel. Des. Ibrahim Alves da Silva Filho – 29.01.2021 – Processo AP nº 0001432-33.2017.5.06.0142)

CERCEAMENTO DE DEFESA

117 – Audiência telepresencial

MANDADO DE SEGURANÇA. AUDIÊNCIA DESIGNADA POR VIDEOCONFERÊNCIA. SUSPENSÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES. CABIMENTO. Acorde com a jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça, as partes têm a faculdade de requerer a suspensão da audiência designada por videoconferência até que esta possa ser realizada de forma presencial, em linha com o disposto nos arts. 190 e 313 do CPC, razão pela qual o indeferimento de requerimento em tal sentido formulado nos autos principais, de comum acordo entre as partes, violou direito líquido e certo da impetrante. Segurança concedida. (TRT 23ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Roberto Benatar – 31.01.2021 – Processo MSCiv nº 0000291-38.2020.5.23.0000)

116 – Nulidade processual

PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA. OFENSA AO PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. É cediço que ocorre o cerceamento de defesa quando o Juiz, ou outra autoridade, opõe obstáculo que impeça uma das partes de se defender da forma legalmente permitida, ou quando limita a produção de provas de quaisquer dos litigantes no processo, oca-

sionando prejuízos em relação ao seu objetivo processual. No presente caso, ao proferir decisão antes de findo o prazo da parte ré para apresentação de sua defesa, o Juízo de piso ignorou o devido processo legal, cerceando o direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa. Recurso provido. (TRT 6ª R – 2ª T – Rel. Des. Paulo Alcantara – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0001554-52.2019.5.06.0182)

115 – Oitiva de testemunha

NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA. INEXISTÊNCIA. Embora erigido a nível constitucional, o direito assecuratório da ampla defesa não é irrestrito, subsumindo-se, dentre outros aspectos, ao convencimento do juiz sobre a necessidade de produção da prova, já que é ele quem dirige o processo, além de ser o destinatário das provas, visando exatamente a formação do seu convencimento. E, revelando-se necessária, não pode ser dispensada a prova testemunhal e o depoimento das partes. Mas essa visivelmente não é a hipótese dos autos. O art. 765 da CLT e o art. 139, inciso II, do CPC, concedem ao magistrado ampla liberdade na direção do processo, velando pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas, inclusive indeferir diligências inúteis ou meramente protelatórias, uma vez que condizente com o princípio constitucional da celeridade e da economia processual. No caso, não há falar em cerceamento de defesa, pois a parte reclamante teve uma de suas testemunhas ouvida em audiência e sequer registrou protestos em ata acerca da não oitiva da outra testemunha arrolada. Ao contrário, declarou que não tinha outras provas a produzir, tendo sido encerrada a instrução processual. Por outro lado, a oitiva das partes e das testemunhas é uma faculdade do juiz, nos exatos termos do art. 848 da CLT, não havendo, no caso, nenhuma nulidade a ser declarada, pois o juiz é soberano na direção do processo. Recurso da autora a que se nega provimento. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.01.2021 – Processo ROT nº 0024686-61.2020.5.24.0002)

114 – Perícia

INDEFERIMENTO DE QUESITOS COMPLEMENTARES. CERCEAMENTO DE DEFESA. INOCORRÊNCIA. Ao magistrado é dada liberdade para apreciação da prova e condução do processo, podendo inclusive, indeferir quesitos que entenda impertinentes, com fundamento no princípio da celeridade processual e que não sejam eles imprescindíveis ao deslinde do feito. No caso concreto, foi constatado que o *expert* cumpriu corretamente todas as incumbências passadas pelo Juízo monocrático, tendo apresentado as suas conclusões de forma fundamentada, fornecendo, assim, os subsídios necessários para a formação da convicção do Julgador. Dessa forma, conclui-se que o requerimento de complementação do Laudo médico pericial em nada modificaria o resultado da perícia, razão pela qual não se há falar em cerceamento de defesa. Recurso do Reclamante ao qual se nega provimento no particular. (TRT 23ª R – 1ª T – Rel. Juiz Wanderley Piano da Silva (convocado) – 28.01.2021 – Processo ROT nº 0000315-88.2019.5.23.0101)

113 – Produção de prova

NULIDADE POR CERCEAMENTO DE PROVA. AUSÊNCIA DE NEGATIVA PELO JUÍZO. O cerceamento de prova ocorre quando o juiz impede que uma das partes atue com eficiência na justificação de seus pontos de vista, seja indeferindo a produção de provas ou impedindo os litigantes de se manifestarem no processo, causando-lhes manifesto prejuízo, à luz do art. 794 da CLT. Na hipótese, não se constata qualquer empecilho à atuação do Reclamante ou o indeferimento de provas postuladas pelas partes. O Recorrente apenas demonstra sua insatisfação com a valoração da prova produzida e a extensão de aplicação do art. 400 do CPC, questões de mérito, não se falando em nulidade do julgado, mas apenas em eventual reforma. Recurso do Autor conhecido e não provido. (TRT 9ª R – 5ª T – Rel. Des. Sergio Guimarães Sampaio – 18.01.2021 – Processo ROT nº 0000599-53.2019.5.09.0015)

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

112 – Acordo: quitação

ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. PARCELAS NÃO ABRANGIDAS. EFEITO LIBERATÓRIO INAPLICÁVEL. Inaplicável o efeito liberatório do acordo extrajudi-

cial celebrado perante a comissão de conciliação prévia quando o objeto da reclamatória não foi alcançado por aquele ajuste. Aplicação analógica do item II da Súmula nº 300 do TST. (TRT 11ª R – 1ª T – Relª. Desª. Francisca Rita Alencar Albuquerque – DJe 3116 – 07.12.2020 – p. 245 – Processo ROT nº 0000448-70.2018.5.11.0014)

CONCURSO PÚBLICO

111 – Preterição

CONCURSO PÚBLICO. BANCO DO BRASIL. ESCRITURÁRIO. PRETERIÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM DO BANCO. A aprovação em concurso público realizado para preenchimento de cadastro de reserva, em regra, não gera para os aprovados o direito subjetivo à nomeação, salvo se comprovada a preterição direta ou indireta, quanto à convocação dos candidatos aprovados no certame, pela contratação de serviços terceirizados. No caso em exame, as reclamantes foram aprovadas e classificadas em 31º e 35º colocação no concurso público para cadastro de reserva, e apenas 5 (cinco) vagas de escriturário foram providas na sua microrregião (Mossoró/RN). Nesse contexto, a contratação de empresa terceirizada por força do acréscimo extraordinário de serviço, nos termos e limites da Lei nº 6.019/74, não configura tentativa do banco recorrido de deixar de cumprir as obrigações assumidas com a realização do certame. Ademais, apenas ao Banco do Brasil cabe estabelecer o quantitativo de escriturários, consoante os parâmetros que entender pertinentes. O Poder Judiciário não pode e não deve interferir na estruturação de empresas, mesmo que públicas (CE, art. 173, § 1º, inciso II), sob pena de interferir indevidamente no poder discricionário do Administrador. (TRT 21ª R – 1ª T – Rel. Des. José Barbosa Filho – 28.01.2021 – Processo ROT nº 0001422-65.2017.5.21.0014)

CONTRATO DE TRABALHO

110 – Força maior

PANDEMIA DE COVID-19. FORÇA MAIOR. CASO FORTUITO. PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS DE FGTS, VERBAS RESCISÓRIAS E MULTAS DECORRENTES. A crise na economia não exclui, por si só, o fato de que a atividade econômica é sujeita a riscos, especialmente econômicos e conjunturais, os quais evidentemente não podem ser transferidos para o trabalhador (CLT, art. 2º), devendo o empregador arcar com os riscos de seu empreendimento. As empresas, em regra, possuem, ou devem possuir, reservas financeiras e econômicas para satisfazer a essas situações, sabendo-se que a capacidade econômico-financeira é pressuposto do exercício da atividade empresarial. Caberia à empresa provar essa inexistência com a apresentação de demonstrativos contábeis contemporâneos aos fatos em litígio e devidamente assinados por profissionais legalmente habilitados, a atestar esse estado de crise especificamente em relação a ela. Em razão disso, resta mantido o pagamento das diferenças de FGTS, das verbas rescisórias deferidas em sentença e, por via de consequência, das multas previstas nos arts. 467 e 477 da CLT. Recurso desprovido. (TRT 1ª R – 3ª T – Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich – 22.01.2021 – Processo RORSum nº 0100424-77.2020.5.01.0040)

109 – Validade

CAIXA ESCOLAR. CONTRATO DE TRABALHO. VALIDADE. A contratação da reclamante deu-se diretamente com a primeira reclamada (Caixa Escolar Mario Quirino da Silva), pessoa jurídica de direito privado, legalmente constituída, sem interferência do segundo demandado (Estado do Amapá), considerando que a demandante não postula o reconhecimento de vínculo empregatício com o ente público, daí porque não há que se falar em nulidade do contrato. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Vicente Jose Malheiros da Fonseca – 15.12.2020 – Processo ROT nº 0000632-70.2019.5.08.0209)

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

108 – Desconto: autorização prévia

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA. RESTITUIÇÃO. Não comprovada a filiação do empregado ao sindicato de classe, é devida a restituição dos descontos efetuados a título de contribuição assistencial e confederativa. Precedente Normativo nº 119 do TST e Súmula Vincu-

lante 40 do STF (TRT 15ª R – 5ª T – Rel. Des. Luiz Antonio Lazarim – 20.01.2021 – Processo ROT nº 0012145-57.2017.5.15.0032)

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

107 – Juros de mora

INCIDÊNCIA DOS JUROS DA MORA SOBRE O VALOR BRUTO DA CONDENAÇÃO. CÔMPUTO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE O VALOR PRINCIPAL ATUALIZADO, SEM JUROS. 1. A contribuição previdenciária tem como base de cálculo o crédito bruto atualizado monetariamente e sem inclusão de juros. 2. Os juros da mora devem incidir sobre o valor total da condenação, atualizado monetariamente e abatida a contribuição previdenciária devida pelo empregado. Entender-se de forma contrária importaria em pagamento ao reclamante do valor correspondente aos juros sobre a contribuição previdenciária. (TRT 5ª R – 2ª T – Relª. Desª. Luiza Aparecida Oliveira Lomba – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 35 – Processo AP nº 0000398-47.2016.5.05.0122)

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

106 – Cobrança

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NECESSIDADE DE PUBLICAÇÃO DE EDITAIS. INTELIGÊNCIA DO ART. 605 DA CLT. PRECEDENTES DO TST. IMPROCEDÊNCIA. É exigível a publicação de editais para que as entidades sindicais possam demandar a contribuição sindical, pois a CLT determina como obrigatória a notificação do contribuinte através de referidas publicações, conforme disciplina o art. 605. (TRT 22ª R – Tribunal Pleno – Relª. Desª. Liana Ferraz de Carvalho – 16.12.2020 – Processo ROT nº 00000245-52.2020.5.22.0105)

DANO MATERIAL

105 – Perda de uma chance

INDENIZAÇÃO. PERDA DE UMA CHANCE. TRATAMENTO MÉDICO PRECOCE. IMPEDIMENTO POR OMISSÃO DO EMPREGADOR. Hipótese na qual as provas coligidas apontaram para o fato de os exames periódicos de iniciativa da empresa acusarem alterações sugestivas de problema renal, sem que o autor tenha sido orientado a buscar tratamento específico. Manutenção das alterações nos exames dos anos subsequentes, sem relato de comunicação ao empregado, evoluindo o quadro para doença renal grave, com necessidade de transplante. Presença dos elementos autorizadores do reconhecimento do direito à reparação civil por perda de uma chance. (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. Des. Jose Ribamar Oliveira Lima Junior – DJe 3146 – 20.01.2021 – p. 33 – Processo ROT nº 0000504-36.2018.5.10.0013)

DANO MORAL

104 – Assalto

DANO MATERIAL. ASSALTO. PERTENCES SUBTRAÍDOS. NÃO PROVIDO. O Boletim de Ocorrência (ID. cdf92e4 – fl.31), lavrado pela autoridade policial em 02.02.2018, é insuficiente para subsidiar o pleito do recorrente, na medida em que se trata de documento unilateral, isto é, elaborado a partir de fatos narrados, única e exclusivamente pelo próprio reclamante – comunicante. O autor não produziu qualquer outra prova a comprovar o dano material que declara ter sofrido, sequer uma nota fiscal ou recibo para atestar o valor dos objetos pessoais que alega ter sido roubados no assalto. Competia ao reclamante, por força do disposto nos arts. 818, I da CLT e 373, inciso I, do CPC, comprovar o fato constitutivo do direito perseguido, de cujo ônus não se exonerou. Sentença que se mantém. Recurso conhecido e não provido. (TRT 21ª R – 2ª T – Relª. Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti (convocada) – 25.01.2021 – Processo ROT nº 0000057-89.2020.5.21.0007)

103 – Assédio moral

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, genericamente, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador, ou de preposto seu, em face de um determinado trabalhador, com o objetivo específico de

atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho, de molde a comprometer o desenvolvimento da atividade laboral. Comprovados os atos caracterizadores do assédio no caso concreto, correta a condenação à indenização respectiva. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Des. André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 9 – Processo ROT nº 0001159-40.2016.5.10.0801)

102 – Assédio sexual

DO DANO MORAL. No que tange às investidas de cunho sexual, por parte do fiscal da loja, não logrou êxito, a reclamante, em comprovar suas alegações. Além ausente prova testemunhal a respeito do tema, as conversas, através do aplicativo WhatsApp, entre a obreira e o fiscal de loja, não são, por si só, suficientes para demonstrar a tese inicial. Em que pese ser lamentável a conduta do sr. Thiago, ao pedir para a autora lhe enviar uma foto de corpo inteiro, ainda mais considerando o cenário inerente à relação de trabalho, não sendo plausível, tampouco, concluir, ao contrário do que entendeu a D. Magistrada, no sentido de que a mesma assentiu com tal comportamento, pelo fato de lhe responder com “kkkkkk”, por outro lado, deixou a demandante de apresentar a transcrição integral da conversa em comento, o que impossibilita essa Relatora entender o contexto integral da mesma. Pelo exposto, improcede a pretensão. (TRT 2ª R – 2ª T – Relª. Desª. Marta Casadei Momezzo – 13.01.2021 – Processo RORSum nº 1000483-38.2020.5.02.0064)

101 – Atraso de salário

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REITERADO ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. Conforme entendimento da Súmula nº 104 deste Tribunal, o atraso reiterado no pagamento dos salários gera presunção de dano moral indenizável ao empregado. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido, no tópico. (TRT 4ª R – 11ª T – Relª. Desª. Flavia Lorena Pacheco – 18.12.2020 – Processo ROT nº 0021699-18.2017.5.04.0001)

100 – Condição degradante de trabalho

DANO MORAL. TRABALHO DEGRADANTE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não comprovada a existência de labor em condições degradantes de trabalho, bem como qualquer outra espécie de agravo ou constrangimento moral em patamar tal que extrapolasse os limites da razoabilidade ou do senso comum, é indevida a reparação por dano moral pretendida. (TRT 16ª R – 1ª T – Relª. Desª. Márcia Andrea Farias da Silva – 13.01.2021 – Processo RORSum nº 0016344-84.2019.5.16.0013)

99 – Quantum indenizatório

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO VALOR. Os critérios que devem orientar o magistrado na fixação da indenização são aferidos de acordo com o caso concreto e observando-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Na hipótese, considerando a capacidade econômica da empresa, o tempo em que a autora foi mantida em “ócio forçado”, a gravidade da conduta da reclamada e a natureza da ofensa, além do caráter pedagógico e preventivo de que se devem revestir decisões desta natureza, a majoração do valor arbitrado é medida que se impõe. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Des. Pedro Inácio da Silva – 30.01.2021 – Processo RORSum nº 0000060-89.2020.5.19.0010)

98 – Requisitos

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O direito à indenização por danos morais requer a presença simultânea do ato ilícito, do implemento do dano, do nexo causal e, em regra, da culpa do réu. (TRT 5ª R – 1ª T – Relª. Desª. Suzana Maria Inácio Gomes – DJe 3145 – 19.01.2021 – p. 7 – Processo ROT nº 0000196-74.2018.5.05.0001)

97 – Transporte de valores

DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. MOTOCICLISTA. O reclamante realizava, cotidianamente e entre outras tarefas, transporte de valores pertencentes ao reclamado. Apesar da rotina, o obreiro foi contratado para exercer a função de motociclista, ao passo que as somas em dinheiro que carregava consigo não eram vultosas. Assim, é certo que sua função tinha como implícito o ato de transportar valores. Ora, se o autor se dispôs a exercer tal atribuição ao ser contratado, sabendo desde o início do liame empregatício quais atividades deveria exercer, é certo que agora não se

afigura justo nem razoável alegar abalo a seu patrimônio imaterial. Além disso, os valores não se mostram capazes de gerar o dano moral alegado. Com efeito, a quantia é insuficiente para gerar sensação de sofrimento ou angústia. Recurso patronal provido. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento – 29.01.2021 – Processo RORSum nº 0010826-15.2020.5.18.0081)

96 – Verbas rescisórias: pagamento

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. NÃO CABIMENTO. A falta de quitação de verbas rescisórias, por si só, fatalmente por deficiência financeira da empresa, não constitui ato ilícito a motivar a pretensão indenizatória por danos morais. O que pode ensejá-la são as circunstâncias nas quais se configurou e os efeitos lesivos advindos da omissão. Sem a prova de qualquer fato objetivo do qual se possa inferir que houve abalo de ordem moral ao empregado, a reparação civil é indevida. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT 11ª R – 1ª T – Relª. Desª. Francisca Rita Alencar Albuquerque – DJe 3116 – 07.12.2020 – p. 241 – Processo ROT nº 0001641-09.2016.5.11.0009)

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

95 – Cabimento

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. A execução do débito trabalhista deve ser direcionada contra o empregador, pessoa física ou jurídica, em relação ao qual se formou o título executivo, podendo, contudo, voltar-se contra os seus sócios se a execução se mostrar infrutífera em relação à devedora principal. Por aplicação da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica, o art. 28 do CDC permite que, demonstrada a incapacidade financeira da sociedade para arcar com suas dívidas, o sócio seja responsabilizado pelo cumprimento das obrigações inadimplidas, ainda que sua participação societária seja pequena. (TRT 3ª R – 2ª T – Rel. Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira – 29.01.2021 – Processo AP nº 0011358-30.2017.5.03.0107)

94 – Inversa

DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. NECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DE FRAUDE. Para se acolher o pedido de desconsideração inversa de personalidade jurídica do exequente, faz-se necessário que seja demonstrada fraude, abuso ou desvio de finalidade na integração do executado no quadro societário da nova empresa. Agravo de petição não provido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.01.2021 – Processo AP nº 0062700-30.2005.5.24.0006)

93 – Teoria Menor

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO DE TAC. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TEORIA MENOR. HIPOSSUFICIÊNCIA DA PARTE. CRÉDITO DE NATUREZA ALIMENTAR. AUSENTES. IMPOSSIBILIDADE. A aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica ao processo do trabalho é amparada: a) na hipossuficiência do trabalhador; b) na dificuldade de o reclamante demonstrar o abuso da personalidade jurídica; e c) no caráter alimentar do crédito trabalhista. À contrário sensu, aos processos em curso na Justiça Laboral que, distancian-do-se desses fundamentos, não objetivem, precipuamente, a satisfação de créditos trabalhistas, nem tenham como parte o trabalhador hipossuficiente, deve-se aplicar a teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica, com a efetiva demonstração de abuso da personalidade jurídica. Ausentes os pressupostos legais que permitem a desconsideração da personalidade jurídica, com base na teoria maior (art. 50 do Código Civil), não é possível o acolhimento do incidente específico, conforme arts. 133, § 1º, do CPC. (TRT 14ª R – 2ª T – Relª. Juíza Luzinalia de Souza Moraes (convocada) – DJe 3152 – 28.01.2021 – p. 590 – Processo AP nº 0000904-39.2018.5.14.0401)

DOENÇA OCUPACIONAL

92 – Dano moral

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO *IN RE IPSA*. LAUDO PERICIAL FAVORÁVEL A PRETENSÃO OBREIRA. NEXO CAUSAL/ CONCAUSAL EXISTENTE. DANO MORAL. Nos termos da legislação previdenciária (art. 19 da Lei 8.213/91), considera-se acidente

de trabalho qualquer evento ocorrido pelo exercício do trabalho a serviço do empregador, equiparando, ainda, a acidente de trabalho as doenças do trabalho e doenças profissionais, como prevê o art. 20 do mesmo texto legal. Neste sentir, o art. 21, I, do diploma legal em análise, conceitua como acidente por equiparação aquele ligado ao trabalho que, embora não seja unicamente causado pelo trabalho, haja contribuído para redução ou perda da capacidade. Realizada a perícia técnica, restou demonstrado, segundo a prova pericial, que existe nexo causal/concausal entre as moléstias que afligem a reclamante e o trabalho por ela desempenhado em prol da reclamada. No âmbito da legislação infraconstitucional, o fundamento essencial da responsabilidade civil está nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, devendo-se averiguar a ocorrência dos pressupostos essenciais a sua configuração, quais sejam: dano, nexo causal e culpa ou dolo. A doença ocupacional caracteriza-se como um dano *in re ipsa*, isto é, encerra-se em si mesmo. E, neste caso, é patente que os elementos dos autos comprovam a ausência de cuidados na conduta do empregador que negligencia no cumprimento das obrigações da relação formal de emprego. Recurso da reclamada a que se nega provimento, no ponto. (TRT 6ª R – 2ª T – Rel. Des. Paulo Alcantara – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000346-17.2018.5.06.0231)

91 – Estabilidade provisória

AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. DISPENSA DE EMPREGADO DOENTE. Não prospera o inconformismo da agravante com a Decisão que indeferiu seu pedido liminar, sustentando que o Interessado não tem direito à reintegração, considerando que ficaram expressamente demonstrados os motivos do convencimento para a não concessão pretendida liminar, até o esclarecimento dos fatos, razão porque a Ação mandamental deve prosseguir, com a prestação de informações da Autoridade tida como coatora, a manifestação do Interessado e o Parecer do Parquet. Agravo regimental que se rejeita. (TRT 8ª R – Seção Especializada I – Rel. Des. Georzenor de Sousa Franco Filho – 10.12.2020 – Processo MSCiv nº 0000970-55.2020.5.08.0000)

90 – Nexo causal

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A responsabilidade da empregadora pelo acidente de trabalho ou doença profissional, é, via de regra, do tipo subjetiva, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, ou seja, necessário que o reclamante comprove a doença profissional, a conduta culposa da reclamada e o nexo de causalidade entre um e outro, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC. Devidamente comprovados os requisitos descritos, correta a decisão que condenou a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais, que deve está calcada nos parâmetros consagrados na doutrina e jurisprudência pátria, com observância de critérios de equilíbrio e proporcionalidade, revelando-se compatível com a situação fática dos autos. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Des. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 6 – Processo ROT nº 0000161-03.2020.5.13.0008)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

89 – Multa

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. VÍCIOS. INEXISTÊNCIA. CARÁTER MANIFESTAMENTE PROTELATÓRIO DA IRRESIGNAÇÃO. MULTA. Inexistindo vícios no acórdão impugnado, deve ser negado provimento aos embargos de declaração interpostos. Verificado o intento manifestamente procrastinatório, deve a ré, ainda, ser condenada no pagamento de multa de 1% (um por cento) sobre o valor atualizado da causa (art. 1.026, §2º, do CPC). (TRT 7ª R – 3ª T – Rel. Des. Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior – 31.01.2021 – Processo ED nº 0001147-36.2017.5.07.0005)

EMPREGADA DOMÉSTICA

88 – Vínculo empregatício

EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTINUIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. Tendo sido os serviços prestados com pessoalidade, onerosidade, subordinação, continuidade e sem finalidade lucrativa resta caracterizado o trabalho doméstico, nos termos do art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015. (TRT 16ª R – 1ª T – Relª. Desª. Márcia Andrea Farias da Silva – 13.01.2021 – Processo RORSum nº 0016450-31.2019.5.16.0018)

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH)

87 – Equiparação à Fazenda Pública

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSERH. EQUIPARAÇÃO À FAZENDA PÚBLICA. PREPARO. O art. 1º da Lei nº 12.550/2011, autorizador da criação da reclamada, demonstra ser esta uma empresa pública, com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, não fazendo jus, consequentemente, aos privilégios concedidos à Fazenda Pública, previstos no Decreto-Lei nº 779/60 e art. 790-A da CLT. Precedentes. JUSTIÇA GRATUITA. Inviável a concessão da gratuidade de justiça á reclamante quando a declaração de pobreza é firmada por advogado sem poderes específicos para esse fim (Súmula nº 463/TST). (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. Des. Ricardo Alencar Machado – DJe 3146 – 20.01.2021 – p. 23 – Processo RORSum nº 0000354-18.2020.5.10.0811)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

86 – Membro da CIPA

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. MEMBRO DA CIPA. Não se identifica ilegalidade ou abuso de direito na decisão que indeferiu a tutela de urgência para reintegração do impetrante no emprego, considerando não ser ele detentor de estabilidade, mas de garantia provisória no emprego (art. 10, II, “a”, do ADCT), razão pela qual a despedida por justa causa não exige prévia instauração de inquérito para apuração de falta grave. Constatadas as irregularidades imputadas ao autor no processo sumário instaurado pela litisconsorte, cuja gravidade, em juízo sumário de cognição, ampara a penalidade máxima aplicada, não há direito líquido e certo a ser tutelado. Segurança denegada. (TRT 4ª R – 1 SDI – Rel. Des. Gilberto Souza dos Santos – 18.12.2020 – Processo MSCiv nº 0022027-43.2020.5.04.0000)

EXECUÇÃO

85 – De ofício

EXECUÇÃO DE OFÍCIO PELO JUÍZO. ART. 878 DA CLT. A Lei nº 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), que entrou em vigor no dia 11/11/2017, modificou o art. 878 da CLT, passando este a prever que “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”. In casu, estando a parte representada por advogado, não pode ser iniciada de ofício a execução. (TRT1 6ª R – 1ª T – Relª. Desª. Márcia Andrea Farias da Silva – 13.01.2021 – Processo AP nº 0016107-15.2017.5.16.0015)

84 – Excesso de execução

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXCESSO DE EXECUÇÃO. REFLEXOS DE 13º SALÁRIO NO FGTS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não se configura excesso de execução quando a liquidação é realizada nos termos da legislação. O depósito relativo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), no percentual de 8%, é devido com base na remuneração paga ou devida no mês anterior, incluindo, além de outras parcelas, a gratificação natalina, como disposto expressamente no art. 15, *caput*, da Lei nº 8.036/90. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Des. Pedro Inácio da Silva – 30.01.2021 – Processo AP nº 0000747-57.2018.5.19.0262)

83 – Fraude

FRAUDE À EXECUÇÃO. INEXISTÊNCIA. Quando a suposta doação irregular realizada pelo sócio da executada, já falecido, ocorreu anteriormente ao ingresso da demanda, para os efeitos deste processo não se pode considerar fraude à execução, na forma do art. 158 do CC. (TRT 12ª R – 3ª T – Rel. Des. Carlos Alberto Pereira de Castro – 29.01.2021 – Processo AP nº 0001895-86.2016.5.12.0030)

82 – Legitimidade

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO DO VALOR CONSTANTE EM CERTIDÃO DE CRÉDITO. Afigura-se legítima a pretensão do exequente de promover a execução do valor constante em certidão de crédito expedida pelo Poder Judiciário, para, assim, ter acesso às ferramentas de que este dispõe

para a busca patrimonial. (TRT 5ª R – 1ª T – Relª. Desª. Ivana Mercia Nilo de Magaldi – DJe 3145 – 19.01.2021 – p. 6 – Processo AP nº 0000250-60.2020.5.05.0004)

81 – Parcelamento

AGRAVO DE PETIÇÃO. PARCELAMENTO DO DÉBITO TRABALHISTA EM EXECUÇÃO. ART 916 DO CPC/2015. NECESSIDADE DE ANUÊNCIA DO EXEQUENTE. Conquanto a aplicabilidade do art. 916 do CPC/2015 seja compatível com o processo trabalhista como medida apta a colaborar para a efetividade e celeridade na satisfação dos créditos trabalhistas executados, o parcelamento para fins de pagamento dos débitos exequendos amparados em título executivo judicial depende da expressa anuência do credor, consoante inteligência dos §§ 1º e 7º da norma processual em relevo. (TRT 3ª R – 2ª T – Rel. Des. Sebastiao Geraldo de Oliveira – 29.01.2021 – Processo AIAP nº 0011495-58.2016.5.03.0006)

80 – Processo de falência

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. FALÊNCIA DA 1ª RECLAMADA. Ainda que o processo de falência da 1ª executada não tenha sido encerrado, é público e notório que uma empresa que se encontra em estado falimentar não tem condições de solvência. Não há, por outro lado, quaisquer indícios de que a falida tenha condições de quitar todos os seus débitos e, nesse aspecto, cumpre frisar que a agravante não trouxe qualquer evidência a respeito da existência de bens ou valores que pudessem garantir a liquidação do passivo. Sendo assim, forçoso é o prosseguimento da execução em face da responsável subsidiária que, aliás, beneficiou-se diretamente dos serviços prestados pelo agravado. Nada a reformar, portanto. (TRT 2ª R – 2ª T – Relª. Desª. Sonia Maria Forster do Amaral – 13.01.2021 – Processo AP nº 0002541-03.2012.5.02.0067)

79 – Responsabilidade subsidiária: benefício de ordem

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO CONTRA A DEVEDORA SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. POSSIBILIDADE. Embora seja possível no processo do trabalho a desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada principal, com o redirecionamento da execução aos seus sócios, por aplicação subsidiária do CPC, deve a executada secundária indicar a existência de bens da executada principal livres e desembaraçados suficientes para o pagamento da dívida, não bastando o simples pedido de consulta aos sistemas informatizados InfoJud, RenaJud ou BacenJud para averiguação da situação patrimonial dos sócios. No caso, não houve indicação de bens passíveis de penhora, devendo a execução ser redirecionada à devedora subsidiária. Agravo de Petição da executada a que se nega provimento. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.01.2021 – Processo AP nº 0024322-06.2019.5.24.0041)

•••

78

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. NÃO CABIMENTO. Para que haja o direcionamento da execução contra o patrimônio do devedor subsidiário, basta que se observe a sua participação na relação jurídico-processual, que seu nome conste do título executivo judicial, bem como o simples inadimplemento dessa obrigação pelo devedor principal, sendo irrelevante o esgotamento dos meios de execução contra o devedor direto, razão pela qual não se é possível falar, no caso, em benefício de ordem, com execução dos sócios da devedora principal, antes de se buscar atingir o patrimônio do devedor subsidiário. Inteligência da OJ 18 das Turmas deste Eg. Regional. (TRT 3ª R – 2ª T – Relª. Juíza Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (convocada) – 20.01.2021 – Processo AP nº 0001597-42.2014.5.03.0054)

FÉRIAS

77 – Dobra

FÉRIAS GOZADAS NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PAGAMENTO A DESTEMPO. DOBRA DE FÉRIAS. INDEVIDA. A partir da vigência da lei 13.467/2017, não mais se aplica a Súmula 450 do C. TST, pois, o § 2º, do art. 8º, da CLT passou a ter o seguinte teor: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.”. Cediço que o art. 145 da CLT não prevê penalidade de dobra em caso de não

pagamento das férias, com pelo menos dois dias de antecedência do início do gozo das mesmas. Sentença reformada. (TRT 15ª R – 1ª T – Relª. Desª. Olga Aida Joaquim Gomieri – 28.01.2021 – Processo ROT nº 0010703-48.2019.5.15.0012)

FGTS

76 – Ônus da prova

RECURSO DO RECLAMANTE. FGTS. DEPÓSITOS INCOMPLETOS. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus da prova quanto ao escorreoit adimplimento das parcelas mensais do fundo de garantia por tempo de serviço, eis que a ele cabe a obrigação de efetuar o pagamento e comunicação ao obreiro, nos termos da Lei nº 8.036/90. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Des. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 5 – Processo ROT nº 000139-19.2018.5.13.0006)

GESTANTE

75 – Estabilidade provisória

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR. INEXISTÊNCIA DE ÓBICE AO RECONHECIMENTO DO DIREITO. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 244 DO TST. É pacífico o entendimento, consolidado pela Súmula nº 244, do TST, de que o não conhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização do período estabilitário. (TRT 16ª R – 1ª T – Relª. Desª. Márcia Andrea Farias da Silva – 13.01.2021 – Processo RORSum nº 0016028-67.2020.5.16.0003)

GRATIFICAÇÃO

74 – Incorporação

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO RECEBIDA POR MAIS DE 10 (DEZ) ANOS. PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA. SÚMULA 372, I, DO TST. ao empregado que exerceu cargo de confiança mediante percepção de gratificação de função, por mais de 10 (dez) anos, lhe é garantido o direito à incorporação, em razão do princípio da estabilidade econômica. Inteligência da Súmula 372 do TST. Recurso improvido. (TRT 7ª R – 3ª T – Relª. Desª. Maria José Girão – 31.01.2021 – Processo ROT nº 0000058-68.2019.5.07.0017)

GREVE

73 – Astreinte

ASTREINTE. CUMPRIMENTO SUPERVENIENTE DA OBRIGAÇÃO. EXCLUSÃO. POSSIBILIDADE. A cominação de astreinte tem por objetivo sujeitar a parte ao efetivo cumprimento de uma obrigação de fazer ou de não fazer. No entanto, o art. 537, §1º, do Código Processual Civil faculta ao magistrado modificar o seu valor, a periodicidade ou até mesmo excluí-la, caso se constate a sua insuficiência, excessividade, cumprimento parcial superveniente da obrigação ou justa causa ao descumprimento. Na hipótese dos autos, a deflagração do movimento grevista foi declarada legal por esta Corte, com observância dos requisitos previstos na Lei nº 7.783/89, os quais o Tribunal declarou cumpridos no julgamento do dissídio coletivo. Nessa ordem de ideias, não se justifica cobrar multa por prática de ato legal, além do que o cumprimento superveniente da obrigação autoriza a exclusão da sanção. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Des. Pedro Inácio da Silva – 30.01.2021 – Processo ROT nº 0000448-04.2020.5.19.0006)

GRUPO ECONÔMICO

72 – Caracterização

AGRAVO DE PETIÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Constatada a existência de grupo econômico, seus integrantes são solidariamente responsáveis pelos débitos trabalhistas, independentemente de ter figurado na relação processual, não sendo necessária a instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Agravo de petição desprovido. (TRT 8ª R – 4ª T – Relª. Desª. Sulamir Palmeira Monassa de Almeida – 26.01.2021 – Processo ROT nº 0001796-02.2012.5.08.0117)

...

71

GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE QUE UMA EMPRESA ESTEJA SOB DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DA OUTRA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Na presente hipótese, não há nenhum elemento que demonstre ser ou ter sido a primeira reclamada, ou o grupo que a abrange (VIRGOLINO DE OLIVEIRA), acionista controladora da segunda reclamada, e o simples fato de, em algum momento, um dos sócios-proprietários pertencente ao grupo Virgolino de Oliveira ter sido integrante do Conselho de Administração da segunda reclamada, também não implica em reconhecer que houve controle e gerenciamento. Como sabido, as tomadas de decisões ocorrem em Assembleias, pelos membros do Conselho (mínimo 8 e máximo 11), sendo que cada um deles deve ser indicado por um quorum mínimo de 12,5% dos acionistas. Os documentos demonstram que muitas outras usinas são acionistas da empresa recorrente e o representante de quaisquer delas pode ser escolhido para integrar seu Conselho Administrativo ou sua Presidência, observados os preceitos de sua constituição. Além disso, variáveis do mercado e da economia podem fazer surgir eventuais conflitos de interesses entre a recorrente e suas acionistas, fato que, por si só, afasta a noção de comunhão de objetivos, elemento caracterizador dos grupos econômicos. Concluindo, não existe responsabilidade da empresa que tem, como um de seus acionistas, o empregador do reclamante. No mais, a tese de que a segunda reclamada se beneficiou da prestação de serviços e que, somente por isso, deve ser responsabilizada, é por demais simplista. Tal linha de raciocínio conduz a uma “panresponsabilização”, constituindo tese carente de segurança jurídica, porquanto todos se beneficiam direta e/ou indiretamente do trabalho alheio, mas nem por isso nos tornamos responsáveis pelas obrigações assumidas por aqueles que empregam. Assim, entendo que não restou caracterizada a existência de grupo econômico entre as reclamadas, razão pela qual se impõe a reforma da r. sentença, para que seja afastada a responsabilidade solidária imposta à segunda ré, excluindo-a da lide. (TRT 15ª R – 1ª T – Relª. Desª. Olga Aida Joaquim Gomieri – 28.01.2021 – Processo RORSum nº 0010306-49.2020.5.15.0110)

70 – Construção de bens

MANDADO DE SEGURANÇA. ATO JUDICIAL. OFENSA A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. CESSÃO. Tem-se por ilegal, arbitrária e violadora dos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, a ordem judicial emitida pela autoridade apontada como coatora, que determinou, sob o fundamento da existência de grupo econômico, a inclusão da Impetrante no polo passivo da demanda e ordenou a construção de numerário, sem a fixação do contraditório. Segurança concedida. (TRT 20ª R – Tribunal Pleno – Relª. Desª. Vilma Leite Machado Amorim – 29.01.2021 – Processo MSCiv nº 0000087-75.2020.5.20.0000)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

69 – Cabimento

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. ART. 791-A DA CLT. LEI Nº 13.467/2017. Não há que falar na exclusão da condenação ao pagamento dos honorários sucumbenciais, pois a parte ré foi sucumbente no objeto da ação. Tampouco cabe cogitar da redução dos honorários fixados para o patrono da parte autora, uma vez que foram fixados no limite previsto no caput do art. 791-A da CLT e o percentual de 15% está de acordo com os requisitos listados no § 2º, sabendo-se que a execução futura do julgado já se sugere sobremodo trabalhosa, dados os argumentos invocados pela empresa em sua defesa, que sinalizam resistência ao propósito de satisfazer espontaneamente os créditos da trabalhadora. Recurso desprovido. (TRT 1ª R – 3ª T – Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich – 22.01.2021 – Processo RORSum nº 0100424-77.2020.5.01.0040)

68 – Legitimidade para cobrança

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. LEGITIMIDADE DOS PATRONOS PARA RECORRER DO PERCENTUAL ARBITRADO. A sociedade de advogados tem legitimidade para questionar o valor da verba honorária na própria reclamatória como se depreende do art. 85, § 14 do Caderno Processual Civil. Contudo, o percentual de 5% fixado na origem, sobre o valor da causa, se coaduna com a

reclamatória distribuída pelo rito sumaríssimo e com limitado número de pedidos. Sentença mantida. (TRT 2ª R – 2ª T – Relª. Desª. Rosa Maria Villa – 12.01.2021 – Processo RORSum nº 1000858-13.2020.5.02.0202)

67 – Valoração

HONORÁRIOS DE SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL. ART. 791-A, § 2º, CLT. A fixação do percentual dos honorários sucumbenciais deve observar os critérios elencados no § 2º do art. 791-A, CLT, sobretudo o nível de complexidade da causa e o tempo de trabalho exigido dos advogados. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 9ª R – 5ª T – Rel. Des. Sergio Guimarães Sampaio – 18.01.2021 – Processo ROT nº 000909-41.2019.5.09.0021)

HONORÁRIOS PERICIAIS

66 – Antecipação

ANTECIPAÇÃO DE HONORÁRIOS PERICIAIS. ÔNUS DO EMPREGADOR, EM FACE DA PRESUNÇÃO JURIS TANTUM QUE ESTABELECE A REGULAMENTAÇÃO DA MATÉRIA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A Lei nº 13.467/17 dita que o juiz não exigirá antecipação de honorários periciais. Ocorre que quem faz a perícia não é o juiz nem algum funcionário da Justiça. Logo, quem trabalha quer receber. E ninguém tem seu tempo e despesa a fazer para receber sabe lá quando. Assim, quem exige a antecipação de honorários não é o juízo, mas sim o perito. E como cabe ao empregador, cf. art. 818 da CLT, fazer a prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (já catalogado na lei e nas regulamentações do Ministério do Trabalho) a perícia é de seu interesse. Ademais, preceitua o art. 465, § 4º do Código de Processo Civil: § 4º O juiz poderá autorizar o pagamento de até cinquenta por cento dos honorários arbitrados a favor do perito no início dos trabalhos, devendo o remanescente ser pago apenas ao final, depois de entregue o laudo e prestados todos os esclarecimentos necessários. Com efeito, o sistema processual é uno, em que os processos especiais interagem com o processo geral, mediante o diálogo das fontes, tendo em vista o aperfeiçoamento do sistema, cf. leciona Didier. Por fim, se, porventura, a empresa não for sucumbente na pretensão objeto da perícia, será prontamente ressarcida uma vez que o art. 790-B da CLT estabelece ser da parte vencida na pretensão objeto da perícia a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais. Segurança negada. (TRT 22ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Francisco Meton Marques de Lima – 16.12.2020 – Processo MSCiv nº 00080257-77.2020.5.22.0000)

HORAS EXTRAS

65 – Base de cálculo

BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. TABELAS SALARIAIS VIGENTES À ÉPOCA DA APURAÇÃO DA VERBA. RESPEITO À COISA JULGADA. Quando o título executivo determina, de forma expressa, que as horas extras devem ser apuradas com base nas tabelas salariais vigentes à época de sua liquidação, tal como estabelece a norma coletiva correspondente, mostra-se inviável proceder de modo diverso, sob pena de ofensa ao instituto da coisa julgada protegido pela Constituição da República. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Des. Grijalbo Fernandes Coutinho – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 14 – Processo AP nº 0002068-86.2014.5.10.0014)

64 – Trabalho externo

MONTADOR DE MÓVEIS. ATIVIDADE EXTERNA INCOMPATÍVEL COM A FIXAÇÃO DE HORÁRIO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Ao empregado somente eram repassadas as tarefas que deveriam ser executadas ao longo do dia, não havendo necessidade de comparecimento no estabelecimento da reclamada, não se evidenciando a efetiva fiscalização, uma vez que o empregado apenas comunicava o término da montagem para fins de baixa no sistema, não implicando, tal procedimento, controle do horário de trabalho, detendo o reclamante apenas a obrigação do cumprimento das ordens de serviço, e não do cumprimento de jornada fixa de trabalho. Enquadramento no art. 62, I, da CLT. Recurso ordinário da reclamada a que se dá parcial provimento. (TRT 2ª R – 3ª T – Rel. Juiz Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (convocado) – 13.01.2021 – Processo ROT nº 1001454-38.2017.5.02.0481)

63 – Turnos ininterruptos de revezamento

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. I – O art. 7º, XIV, da Constituição Federal de 1988, assegura a jornada de seis (6) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, “salvo negociação coletiva”. II – A negociação coletiva deve, em princípio, prevalecer sobre os interesses individuais (art. 8º, parágrafo único, da CLT), em face de seu reconhecimento constitucional (art. 7º, XXVI, da CF) e em razão de seu relevante interesse social. III – Da análise do conjunto fático-probatório, ficou demonstrado que a jornada de trabalho do demandante extrapolava a limitação de 8 (oito) horas diárias, à luz das Súmula nºs 423, do C. TST, e 32, deste E. Tribunal Regional. Houve um desvirtuamento da jornada de trabalho praticada pelo reclamante, uma vez que incontroversa a prestação de horas extras habituais. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Vicente Jose Malheiros da Fonseca – 07.01.2021 – Processo ROT nº 0000688-64.2019.5.08.0125)

HORAS IN ITINERE

62 – Cabimento

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS *IN ITINERE*. TRANSPORTE INTERMUNICIPAL OU INTERESTADUAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A jurisprudência deste Tribunal Superior é no sentido de que o transporte intermunicipal ou interestadual não se amolda à diretriz da Súmula nº 90, itens I, III e IV, do TST, seja porque tal transporte se dá em horários limitados e os pontos de parada são mais distantes que os dos ônibus urbanos, seja em virtude do custo maior da tarifa intermunicipal ou interestadual em relação à tarifa urbana. II. Ao excluir da condenação as horas *in itinere* por considerar que a existência de transporte intermunicipal elide o direito às horas itinerrantes, o Tribunal Regional contrariou o entendimento consagrado na Súmula nº 90, I, do TST. III. Demonstrada transcendência política da causa. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST – 4ª T – Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos – 29.01.2021 – Processo RR nº 0024813-78.2016.5.24.0021)

IMPOSTO DE RENDA

61 – Isenção: doença profissional

MANDADO DE SEGURANÇA. ISENÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA SOBRE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. PORTADORA DE DOENÇA PROFISSIONAL. Nos termos do art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, são isentos de imposto de renda os proventos oriundos da aposentaria por acidente em serviço ou percebidos por aposentados portadores de moléstia profissional ou integrantes do respectivo rol de doenças graves. Moléstia profissional, para os efeitos pretendidos pelo art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, é toda e qualquer morbidade com origem nas atividades profissionais do contribuinte, em ordem a abranger tanto as doenças profissionais típicas (“tecnopatias” ou “ergopatias”), com nexo causal intrínseco ao exercício de determinada profissão, quanto às atípicas (“mesopatias” ou doenças do trabalho), que também podem ser causadas pelas atividades profissionais, embora não se trate da única causa possível, entre as quais pode-se mencionar, ilustrativamente, a lesão por esforço repetitivo (LER-DORT). Assim, considerando que a impetrante, conforme laudo da Junta Médica Oficial, foi diagnosticada com moléstia com nexo concausal com suas atividades profissionais, sendo, portanto, portadora de moléstia profissional na acepção do art. 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, faz jus à isenção tributária prevista em tal preceptivo, razão pela qual a segurança lhe é concedida para determinar a suspensão do desconto do imposto de renda sobre os respectivos proventos de aposentadoria. (TRT 23ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Roberto Benatar – 31.01.2021 – Processo MSCiv nº 0000220-36.2020.5.23.0000)

JORNADA DE TRABALHO

60 – Acordo de compensação semanal

JORNADA DE TRABALHO. REGIME DE COMPENSAÇÃO. SÚMULA 85 DO TST. A existência de extrapolação habitual da jornada de trabalho para além do módulo compensatório é circunstância suficiente para descaracterizar o acordo de compensação de jornada clássico previsto nas normas

coletivas adunadas, atraindo incidência do item IV da Súmula 85/TST. Sentença reformada. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT 14ª R – 1ª T – Relª. Desª. Vania Maria da Rocha Abensur – DJe 3152 – 28.01.2021 – p. 612 – Processo ROT nº 0000240-70.2020.5.14.0002)

59 – Controle de jornada: ônus da prova

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. JORNADA DE TRABALHO. CARTÕES DE PONTO VÁLIDOS. Os cartões de ponto gozam de presunção favorável ao empregador. Tal presunção é juris tantum, ou seja, admite prova em contrário destinada a evidenciar que os respectivos registros não retratam a realidade que, após a impugnação, passa ser de incumbência do autor (arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC). Por se tratar de fato constitutivo de seu direito, incumbia ao reclamante o ônus de desconstituir os cartões de ponto e os recibos de pagamento trazidos pela defesa, além de demonstrar as pretensas diferenças de horas extras (art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC). Não conseguindo se desvencilhar de tal ônus, resta mantida a sentença. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 6ª R – 2ª T – Rel. Des. Paulo Alcantara – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0001048-56.2018.5.06.0006)

58 – Flexibilização de jornada

RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TURNO ESPECIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE O art. 7º, XIII, da Constituição da República prevê a possibilidade de flexibilização da duração do trabalho, desde que amparada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. A jornada de turno especial adotada pela ré foi autorizada por meio de negociação coletiva, e nada mais é do que um acordo de compensação de jornada, com labor superior a 44h em uma semana e inferior em outra, e dias certos para trabalho e folga. Registre-se que a adoção da jornada de turno especial resultava em uma carga semanal média de 42h, e, dessa forma, foi respeitado o módulo semanal médio de 44h e mensal de 220h, sendo considerada válida. (TRT 1ª R – 6ª T – Relª. Desª. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo – 28.01.2021 – Processo ROT nº 0100218-83.2020.5.01.0001)

57 – Intervalo intrajornada: concessão

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL DO PERÍODO CORRESPONDENTE. SÚMULA Nº 437, I, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A jurisprudência atual e notória desta Corte Superior é no sentido de que a supressão total ou parcial do intervalo intrajornada dão ensejo, indistintamente, ao pagamento do valor correspondente à duração mínima integral do período destinado ao repouso e alimentação, com acréscimo de pelo menos 50% do valor da hora normal, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT (item I da Súmula nº 437 do TST). II. Ao concluir que “não parece razoável o deferimento do tempo integral do intervalo quando parcialmente usufruído, devendo o entendimento contido na Súmula 437 do TST ser interpretado e aplicado em harmonia com o princípio vedatório do enriquecimento ilícito” o Tribunal Regional contrariou o disposto na Súmula nº 437, I, do TST. III. Demonstrada transcendência política da causa. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST – 4ª T – Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos – 29.01.2021 – Processo RR nº 0024170-23.2016.5.24.0021)

56 – Intervalo intrajornada: supressão

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. PAGAMENTO. REFLEXOS. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, defere ao trabalhador o pagamento integral do intervalo alimentar e seus reflexos. Súmula 437, I e III, do C. TST. (TRT 15ª R – 5ª T – Rel. Des. Luiz Antonio Lazarim – 20.01.2021 – Processo ROT nº 0012145-57.2017.5.15.0032)

55 – Ônus da prova

JORNADA DE TRABALHO INVEROSSÍMIL. IMPOSSIBILIDADE DE OBSERVÂNCIA DA SÚMULA 338 DO TST. ÔNUS DE PROVA DO EMPREGADO. Uma vez deveras extenuante a jornada de trabalho declinada na petição inicial, presumidamente inverossímil, não é possível nem sequer sejam observados os termos da Súmula nº 338 do TST, pela eventual ausência de juntada de controles de horários, sob pena de se permitir que uma presunção se sobreponha à outra. Requeira-se,

em casos tais, prova robusta do alegado pela parte autora. Recurso obreiro desprovido. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0010544-68.2020.5.18.0083)

54 – Teletrabalho: idoso

PANDEMIA. CORONAVÍRUS. TELETRABALHO. EMPREGADOS MAIORES DE 60 ANOS. CAUTELAS ENDEREÇADAS A GRUPOS POPULACIONAIS DE MAIOR VULNERABILIDADE. PEDIDO LIMINAR. RECURSO QUE SE PROVÊ, EM PARTE. A Organização Mundial de Saúde declarou pandemia de coronavírus em decorrência da disseminação da doença por todo o mundo. No Brasil, o estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020 e a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), foi decretada pelo Ministro da Saúde, em 03/02/2020, nos termos da Lei nº 13.979, de 06/02/2020. Uma das medidas sugeridas, inclusive no âmbito do Poder Judiciário, para evitar a aglomeração de pessoas é o teletrabalho, definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Imperioso considerar o fato de que o alto índice de propagação do vírus demanda medidas expeditas para a preservação da saúde, conformes, evidentemente, às orientações emanadas do Poder Público, em especial do Ministério da Saúde, visando à preservação da vida, que é o bem maior a ser tutelado. Neste contexto, demandar o retorno ao trabalho presencial de empregados integrantes deste grupo de risco implicaria incremento da chance de que esses indivíduos sejam contaminados, expondo-lhes a risco ainda mais acentuado. Evidentemente, conquanto nem todas as atividades possam ser executadas remotamente, ex vi do avanço das tecnologias da informação e comunicação, cada vez mais atividades prescindem do deslocamento físico dos trabalhadores para a sua realização, dando ao avanço do labor remoto, fato já público e notório. Paralelamente a isso, imperioso que se redobrem as cautelas endereçadas a grupos populacionais de maior vulnerabilidade, notadamente as pessoas com mais de 60 anos, que, inclusive, detém regime próprio protetivo, albergado na Lei nº 10.471/2003 (Estatuto do Idoso), que demanda do Poder Público especial atenção às pessoas com mais de 60 anos. Delimitado esse inarredável imperativo de tutela, imperioso se afigura o deferimento do pleito sucessivo, não com base nos r. fundamentos expendidos pela Seção Especializada, que se acolhem como reforços de fundamentos de decidir, mas pela positividade do direito à proteção integral da saúde do idoso pelo Poder Público, cuja nota de efetividade deve ser a mais ampla em tempos de pandemia. Não há dúvida de que, em consonância com o ordenamento jurídico vigente, a ampliação assim proposta, visa a conferir maior importância à preservação da saúde daqueles empregados idosos em detrimento de hipotético (e eventual) prejuízo econômico da ré que tem, à luz dos preceitos constitucionais, relevante função social a cumprir, sem olvidar que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador (art. 2º da CLT). Os momentos de pandemia alusivos a sentença então proferida estavam longe de atingir os patamares elevados que hoje assolam o nosso país e todo o mundo. E não se pode descartar o risco de advento de momentos ainda mais aflitivos no porvir, robustecendo a convicção de que imperativa a providência acautelatória que se assim se delineia, a fim de endereçar proteção efetiva a aludido grupo de risco. Nesse passo, no caso em apreço, afiguram-se presentes os requisitos autorizadores da ampliação da obrigação de fazer, em plano liminar. Recurso do Sindicato autor que se provê, em parte. (TRT 9ª R – 7ª T – Relª. Desª. Rosemarie Diedrichs Pimpão – 21.01.2021 – Processo Rem-NecRO nº 0000459-73.2020.5.09.0018)

53 – Trabalho externo

TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I, DA CLT. ÔNUS DA PROVA DA IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. O ordinário (controle de jornada) se presume; o extraordinário (impossibilidade de fiscalização) deve ser objeto de prova. A alegação de exercício de jornada externa sem possibilidade de controle configura fato impeditivo do direito postulado, cabendo ao empregador o ônus da prova, à luz dos arts. 74, § 2º, e 818, da CLT. Não se desvencilhando, presume-se a jornada alegada na inicial, que pode ser infirmada, total ou parcialmente, pelas demais provas produzidas. Inteligência do item I da Súmula 338/TST. Recurso patronal a que se nega provimento, neste aspecto. (TRT 1ª R – 10ª T – Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho – 15.01.2021 – Processo ROT nº 0101566-25.2017.5.01.0072)

52 – Turno ininterrupto de revezamento: petroleiros

PETROLEIROS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. LEI Nº 5.811/72. FOLGAS COMPENSATÓRIAS. O repouso (rectius: “folga”) a que alude o art. 3º, inciso V, da Lei nº 5.811/72 não se confunde com o repouso semanal remunerado previsto na Lei nº 605/49 e não confere ao petroleiro o direito a repercussões de horas extras sobre as horas de folgas devidas a cada três turnos laborados. (TRT 5ª R – 1ª T – Relª. Desª. Ivana Mercia Nilo de Magaldi – DJe 3147 – 21.01.2021 – p. 51 – Processo ROT nº 0002082-50.2017.5.05.0161)

JUSTA CAUSA

51 – Desídia

RECURSO ORDINÁRIO. DESÍDIA. PROVA. JUSTA CAUSA REVERTIDA. A justa causa do empregado é medida extrema de resolução contratual, vez que deixa marcas na vida profissional e pessoal do empregado. Assim, somente pode ser reconhecida como válida quando cabalmente provado pelo empregador (art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC/2015) o preenchimento concomitante dos requisitos para sua aplicação. Ausente essa prova, importa reverter a justa causa em dispensa imotivada. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Jorge Antônio Andrade Cardoso – 27.01.2021 – Processo ROT nº 0000013-06.2020.5.20.0005)

50 – Mau procedimento

RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA. ATO OFENSIVO A HONRA DE COLEGAS DE TRABALHO. MAU PROCEDIMENTO. Comprovados de forma satisfatória o ato lesivo à honra pessoal e profissional de empregados da reclamada e o mau procedimento da trabalhadora, configurados por ofensas verbais e tratamento ofensivo, vexatório e lesivo, pertinente a aplicação da penalidade máxima contratual por capitulada no art. 482, b e j, da CLT. Sentença mantida. (TRT 2ª R – 2ª T – Relª. Desª. Rosa Maria Villa – 12.01.2021 – Processo RORSum nº 1001227-73.2019.5.02.0062)

JUSTIÇA DO TRABALHO

49 – Competência: celetista

PRELIMINAR. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REGIME CELETISTA. O Pleno do Excelso Supremo Tribunal Federal ratificou a decisão liminar concedida pelo Ministro Nelson Jobim na ADI nº 3.395-6/DF no sentido de afastar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações instauradas entre o Poder Público e os servidores que a ele sejam vinculados por relação jurídico-administrativa, mesmo após a Emenda Constitucional Nº 45/2004. Diferente, no entanto, é o caso de vínculo de natureza jurídica contratual trabalhista, na qual a Administração Pública Municipal sujeita seus servidores públicos concursados às normas Celetistas, incluindo-se na competência material da Justiça do Trabalho, conforme disposto no inciso I do art. 114 da Constituição Federal. Não tendo o reclamado/recorrente indicado qualquer dispositivo legal instituindo o Regime Estatutário, sobrepuja o entendimento de que o recorrido, contratado pelo Município em 16/08/2007, está sujeito às regras celetistas, sendo, portanto, da competência desta Especializada o julgamento de sua causa. Preliminar rejeitada. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel. Des. Clóvis Valença Alves Filho – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000296-29.2020.5.07.0025)

48 – Competência: honorários advocatícios

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SINDICAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO “RATIONE MATERIAE”. INAPLICABILIDADE DO ART. 651 DA CLT. INCIDÊNCIA DO DIREITO PROCESSUAL COMUM PARA FIXAÇÃO DE COMPETÊNCIA. Ainda que seja da Justiça do Trabalho a competência julgar lides que envolvam a representação sindical e o trabalhador, tratando-se a controvérsia sobre o ressarcimento de valores descontados pelo sindicato do crédito obreiro para pagar honorários advocatícios, não se aplica a regra de competência territorial estabelecida no art. 651 da CLT, pois esta se restringe às hipóteses em que se discute a relação de emprego, devendo incidir, no caso em distinção, o direito processual comum, nos termos do art. 769 da CLT. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. Des. Pedro Inácio da Silva – 30.01.2021 – Processo RORSum nº 0000714-59.2018.5.19.0006)

47 – Competência: transmutação de regime

RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA RECLAMADA, FUNASA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE CARÁTER JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. Constatando-se que o feito versa sobre pedido de condenação da FUNASA em recolhimento fundiário de competências posteriores à transmutação do regime celetista para estatutário, impõe-se o reconhecimento da competência da Justiça Federal para dirimir a controvérsia (art. 109, inciso I da CF/1988), tendo em vista que o vínculo existente entre as partes é de natureza jurídico-administrativo, o que extrapola a competência material da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, inciso I, da CF/1988. Há precedente desta Turma julgadora. Recurso conhecido e provido. (TRT 7ª R – 3ª T – Relª. Desª. Maria José Girão – 31.01.2021 – Processo ROT nº 0001820-89.2019.5.07.0027)

JUSTIÇA GRATUITA

46 – Cabimento

JUSTIÇA GRATUITA REQUERIDA PELA PARTE OBREIRA. SALÁRIO MENSAL SUPERIOR A 40% DOS BENEFÍCIOS DO RGPS. AUSÊNCIA DE PROVAS DA INCAPACIDADE FINANCEIRA. BENEFÍCIO INDEFERIDO. Após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 que inseriu os §§ 3º e 4º ao art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho, tratando especificamente sobre os requisitos necessários para a concessão da gratuidade de justiça, não se faz mais necessária a aplicação de entendimentos contidos em Súmulas do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, tampouco de normas do Código de Processo Civil, de aplicação supletiva e subsidiária ao processo do trabalho. Da análise conjunta dos §§ 3º e 4º acima referidos, constata-se que o legislador fixou um único requisito, de caráter objetivo, apto a ensejar a presunção relativa da hipossuficiência econômica, qual seja, a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Assim sendo, tem-se que, quando o salário ultrapassar esse limite, a parte deverá comprovar a sua insuficiência de recursos, nos moldes do que dispõe o § 4º, não prevalecendo nesses casos, a presunção de insuficiência prevista no § 3º. No caso, a parte reclamante/recorrida auferia salário em valor superior a esse limite e não apresentou nenhum elemento de prova capaz de demonstrar sua incapacidade financeira, circunstância que desautoriza a concessão da gratuidade de justiça. Recurso Ordinário patronal provido. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel. Des. Clóvis Valença Alves Filho – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000845-06.2019.5.07.0015)

45 – Pessoa jurídica

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. É certo que ambas as partes litigantes têm o direito à justiça gratuita, desde que comprovado que não tem capacidade financeira para arcar com os custos do processo. Porém, diferentemente do que ocorre com as pessoas físicas, cuja hipossuficiência econômica pode ser atestada pela simples declaração do interessado ou de seu advogado, a insuficiência financeira das pessoas jurídicas há de ser cabalmente demonstrada nos autos (inteligência da Súmula 463 do col. TST). Hipótese em que a hipossuficiência alegada pela empresa reclamada não foi comprovada nos autos. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Des. André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 6 – Processo AIRO nº 0000988-78.2019.5.10.0801)

44 – Recuperação judicial

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. NÃO CONCESSÃO. Não é cabível a isenção do pagamento das custas processuais às empresas em recuperação judicial, mesmo após o advento da Lei nº 13.467/2017, se a mesma não comprovar sua fragilidade econômica. No caso em comento, não restou evidenciada a fragilidade econômica da empresa que justifique o deferimento da concessão dos benefícios da justiça gratuita. Assim, constatada a ausência do preparo (custas processuais), nos termos do art. 897, § 5º, I, da CLT, resta caracterizada a deserção. Agravo não provido. (TRT 19ª R – 2ª T – Rel. Des. Laerte Neves de Souza – 29.01.2021 – Processo AIRO nº 0001387-36.2017.5.19.0055)

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

43 – Configuração

MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ATUAÇÃO MALICIOSA NÃO DEMONSTRADA DE FORMA CABAL. Para aplicação da multa por litigância de má-fé é necessário estar demonstrada, de forma cabal e inquestionável, a atuação maliciosa da parte, com o objetivo deliberado de alterar a verdade dos fatos e, com isso, obter vantagem indevida. (TRT 12ª R – 3ª T – Relª. Desª. Gisele Pereira Alexandrino – 28.01.2021 – Processo AP nº 0000879-13.2016.5.12.0058)

MINISTÉRIO PÚBLICO

42 – Citação pessoal

INTIMAÇÃO PESSOAL DO MEMBRO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. REMESSA DOS AUTOS À PROCURADORIA DO TRABALHO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. A determinação legal é que a intimação do Ministério Público deve ser pessoal, mediante a entrega dos autos com vista (art. 41, IV, da Lei nº 8.625/93), não bastando que a intimação seja pessoal, devendo também ocorrer a entrega dos autos. Não há exceções na legislação, sendo que, no caso de peças sigilosas, como no presente caso, nada impede que sejam os autos cancelados como de segredo de justiça para que o processo eletrônico chegue completo até o Ministério Público, sendo certo que a dificuldade imposta pela autoridade coatora, no sentido de que algum usuário interno do PJe poderia retirar o segredo de justiça do processo e haver devassa das informações sigilosas, trata-se de risco potencial em todo processo que tramita em segredo de justiça. Ademais, há outras opções possíveis para que seja respeitada a prerrogativa do Ministério Público, sem que haja o risco de devassa de informações sigilosas, conforme apresentadas pelo próprio impetrante. Segurança concedida. (TRT 17ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Cláudio Armando Couce de Menezes – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 26 – Processo MSCiv nº 0000663-52.2020.5.17.0000)

41 – Participação obrigatória

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM 2ª INSTÂNCIA E JULGAMENTO “EXTRA PETITA”. INEXISTÊNCIA DAS NULIDADES APONTADAS. Não há falar em nulidade dos atos processuais por ausência de intimação ou intervenção do Ministério Público do Trabalho, em segunda instância, na presente ação trabalhista em que é parte, porquanto não há comprovação de prejuízo, na forma do art. 794 da CLT. Da mesma forma, não restou verificada a ocorrência de julgamento “extra petita” pelo acórdão embargado, na medida em que embasou sua conclusão nos fundamentos trazidos pela sentença de primeiro grau que julgou procedente o pleito de desconsideração da personalidade jurídica da reclamada, e pelas provas constantes dos autos. (TRT 14ª R – 2ª T – Rel. Des. Ilson Alves Pequeno Junior – DJe 3152 – 28.01.2021 – p. 586 – Processo AP nº 0000904-39.2018.5.14.0401)

MULTA

40 – Art. 467 da CLT

RECURSO DA RECLAMANTE. MULTA DO ART. 467 DA CLT. O pressuposto para aplicação do art. 467 da CLT é o não pagamento, na primeira audiência, de verbas incontroversas. Se instaurada a controvérsia, descabe o art. 467 da CLT. Recurso conhecido e improvido. (TRT 11ª R – 2ª T – Rel. Des. Audalíphal Hildebrando da Silva – DJe 3114 – 03.02.2020 – p. 129 – Processo ROT nº 0000946-74.2019.5.11.0001)

NORMA COLETIVA

39 – Limitação ou restrição de direitos

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CLÁUSULA NONA (QUEBRA DE CAIXA). NULIDADE. PRECEDENTE NORMATIVO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Se a norma coletiva de trabalho, referente à Quebra de caixa, viola, expressamente, Precedente Normativo do TST, declara-se sua nulidade. (TRT 8ª R – Seção Especializada I – Rel. Des. Georgenor de Sousa Franco Filho – 10.12.2020 – Processo AACC nº 0000096-07.2019.5.08.0000)

38 – Validade

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE. VALIDADE DO QUADRO DE CARREIRA AJUSTADO POR NORMA COLETIVA SEM A HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CONTRARIEDADE À SÚMULA 6, I, DO TST E DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADAS. A jurisprudência no âmbito desta Subseção Especializada é uniforme no sentido de considerar válido o quadro de carreira empresarial que, conquanto não homologado pelo Ministério do Trabalho, tenha sido convalidado mediante norma coletiva, por força da disciplina do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. A ineficácia do quadro de carreira validado por norma coletiva poderia ocorrer na hipótese de se verificar que se olvidou a alternância de critérios de promoção (antiguidade e merecimento), pois esta a razão maior de se exigir a homologação pelo Ministério do Trabalho. Com ressalva do relator, a SBDI-1 fixou entendimento de que sem informação sobre esse dado, considerado no acórdão turmário como não prequestionado, adota-se a jurisprudência retratada nos precedentes da SBDI-1. Assim se procedeu ao juízo de admissibilidade no E-ED-RR-35941-05.2007.5.02.0254. Em tais circunstâncias, não se identifica contrariedade ao item I da Súmula 6 do TST. Recurso de embargos não conhecido. (TST – SDI I – Rel. Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho – 29.01.2021 – Processo E-ED-RR nº 0001089-61.2014.5.03.0001)

NULIDADE

37 – Citação

NULIDADE. VÍCIO DE CITAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. O direito ao devido processo legal e à ampla defesa, previstos no art. 5º, incisos LIV e LV, impõe que seja válida a citação realizada e que seja regular a formação da relação processual, a fim de que se perfaça uma triangulação legítima. A citação para inicial foi expedida e recebida no endereço que consta do TRCT, do Infojud e da procuração juntada aos autos. Dessa forma, não restou cabalmente comprovado o vício de citação. Nulidade não reconhecida. (TRT 1ª R – 10ª T – Rel. Des. Leonardo Dias Borges – 30.01.2021 – Processo RORSum nº 0101014-25.2019.5.01.0061)

PENHORA

36 – Auxílio emergencial

AGRAVO DE PETIÇÃO. BLOQUEIO DE QUANTIA ORIGINÁRIA DO AUXÍLIO EMERGENCIAL. DEVOLUÇÃO (RESOLUÇÃO Nº 318/2020 do CNJ). Plenamente possível a determinação de liberação do dinheiro bloqueado originário do auxílio emergencial em favor do sócio executado, considerando, inclusive, a recomendação contida no art. 5º da Resolução nº 318/2020 do CNJ, publicada em 07/05/2020, no sentido de que “os magistrados zelem para que os valores recebidos a título de auxílio emergencial previsto na Lei nº 13.982/2020 não sejam objeto de penhora, inclusive pelo sistema BacenJud, por se tratar de bem impenhorável nos termos do art. 833, IV e X, do CPC”. Ademais, o parágrafo único, do art. 5º, da supracitada Resolução, recomenda que em havendo bloqueio de valores posteriormente identificados como oriundos de auxílio emergencial, seja promovido, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, seu desbloqueio, diante de seu caráter alimentar. Agravo de petição improvido. (TRT 6ª R – 4ª T – Rel. Des. Jose Luciano Alexo da Silva – 28.01.2021 – Processo AP nº 0191300-96.1993.5.06.0004)

35 – Bem de família

BEM DE FAMÍLIA. AUSÊNCIA DE PROVA. PENHORA MANTIDA. Cláusula de usufruto vitalício do bem penhorado em favor da genitora da executada não gera presunção de que ela reside no imóvel. Ainda que única a propriedade da executada, mas sem prova de que serve de residência sua ou familiar, ou de que gera frutos para sua subsistência, não há alegar a impenhorabilidade a que alude a Lei nº 8009/90. (TRT 12ª R – 3ª T – Relª. Desª. Gisele Pereira Alexandrino – 28.01.2021 – Processo AP nº 0000420-55.2016.5.12.0011)

34 – Previdência Privada

AGRAVO DE PETIÇÃO. BLOQUEIO INCIDENTE SOBRE PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. IMPOSSIBILIDADE. O art. 833, IV, do CPC, é cristalino ao impor que se considere como absoluta-

mente impenhoráveis os proventos de aposentadoria, salvo para o pagamento de prestação alimentícia. Apesar da inexistência de menção aos valores oriundos de planos de previdência privada em tal dispositivo legal, não há como se ignorar o caráter alimentar dessas verbas, que foram poupadas pela parte segurada ao longo da vida com o objetivo de subvencionar sua aposentadoria, não perdendo a finalidade de subsistência do contribuinte pelo fato de ser complementar ao regime geral de previdência social. Tal fonte de renda, portanto, não pode ser equiparada a uma mera aplicação financeira, merecendo o tratamento equivalente aos proventos de aposentadoria no que toca à impenhorabilidade conferida pelo inciso IV do art. 833 do CPC. Agravo provido. (TRT 22ª R – 2ª T – Relª. Desª. Liana Chaib – 17.12.2020 – Processo AP nº 00000171-15.2017.5.22.0101)

33 – Proventos de aposentadoria

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE PROVENTOS DA APOSENTADORIA. POSSIBILIDADE. LIMITAÇÃO AO PERCENTUAL DE 30% DO VALOR LÍQUIDO. Conforme regra do § 2º do art. 833 do CPC de 2015, a impenhorabilidade dos proventos da aposentadoria “não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem”, na qual se incluem os débitos de natureza trabalhista em execução, desde que respeitado limite razoável que preserve a dignidade do devedor e de sua família, o qual tem sido fixada pela jurisprudência deste Tribunal em casos semelhantes em 30% do respectivo valor líquido. Segurança concedida em parte. (TRT 23ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Roberto Benatar – 31.01.2021 – Processo MSCiv nº 0000282-76.2020.5.23.0000)

32 – Salário

PENHORA DE SALÁRIOS. ILEGALIDADE. Previsão legal expressa de impenhorabilidade dos salários, na forma do art. 833, inc. IV, do CPC, que faz ressalva apenas à prestação alimentícia, sendo que a ela não se equiparam os créditos trabalhistas, conforme entendimento exposto na Orientação Jurisprudencial nº 153 da SDI-II do TST. (TRT 12ª R – 3ª T – Relª. Desª. Gisele Pereira Alexandrino – 28.01.2021 – Processo AP nº 0000606-52.2016.5.12.0052)

PRECATÓRIO

31 – Revisão

AGRAVO REGIMENTAL. REVISÃO DE CÁLCULOS. PERÍODO DE GRAÇA. CORREÇÃO MONE-TÁRIA. LIMITES. A pretensão da parte quanto à revisão de cálculos em sede de precatório é limitada pelos parâmetros estabelecidos na Orientação Jurisprudencial n.º 2 do Pleno do TST. Constada a ausência da discriminação de valores que se entendia corretos, além de a matéria já ter sido objeto de discussão na fase de execução, com trânsito em julgado, resta inviável sua reapreciação neste momento processual. (TRT 17ª R – Tribunal Pleno – Relª. Desª. Ana Paula Tauceda Branco – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 26 – Processo AP nº 0099700-26.1995.5.17.0001)

PRÊMIO

30 – Assiduidade: natureza salarial

PRÊMIO-ASSIDUIDADE. NATUREZA SALARIAL. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. As parcelas adimplidas ao empregado, condicionadas à observância de determinada conduta, amoldam-se ao conceito doutrinário de “prêmio”, pois remuneram o trabalhador que atende a certas exigências impostas pela empresa. Consoante o disposto na Súmula 209 do STF, os prêmios integram o salário do trabalhador quando pagos com habitualidade. Dessa forma, provado que a verba denominada “prêmio-assiduidade” foi paga ao Autor com habitualidade durante o contrato de trabalho, mantém-se a sentença que reconheceu sua natureza salarial da verba e determinou sua repercussão nas demais parcelas. Recurso Ordinário da Ré ao qual se nega provimento, no particular. (TRT 23ª R – 1ª T – Rel. Juiz Wanderley Piano da Silva (convocado) – 28.01.2021 – Processo ROT nº 0000564-21.2019.5.23.0107)

29 – Ônus da prova

PRÊMIO POR OBJETIVO. PLEITO DE DIFERENÇAS. ALEGAÇÃO DE ALTERAÇÃO DAS METAS AO LONGO DO MÊS. ÔNUS DA PROVA. De acordo com o regulamento da empresa, o “prêmio

por objetivo” só é pago ao empregado que conseguir alcançar todas as metas exigidas, estando ali previstas a “alteração dos objetivos” mês a mês e as condições a serem observadas. Como o reclamante não conseguiu comprovar que atingia mensalmente as referidas metas, já que não se pode falar em ônus probatório exclusivo do empregador, deve ser mantida a sentença que indeferiu o pleito autoral. Recurso a que se nega provimento. (TRT 13ª R – 1ª T – Relª. Desª. Ana Maria Ferreira Madruga – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 12 – Processo ROT nº 0000025-86.2019.5.13.0025)

PRESCRIÇÃO

28 – Bienal

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO. PRESCRIÇÃO BIENAL CONFIGURADA. APOSENTADORIA COM ENCERRAMENTO DO VÍNCULO HÁ MAIS DE DOIS ANOS. Considerando que a relação de emprego havida entre as partes se extinguiu em 01.11.2016, quando a reclamante aposentou-se por tempo de contribuição e também deixou de prestar serviços ao reclamado, e tendo em vista que a ação foi ajuizada 11 anos depois, em 14/8/2020, impõe-se o reconhecimento da prescrição bienal do direito de ação, nos termos do art. 7º, XIX da Carta Magna. (TRT 22ª R – 2ª T – Rel. Des. Marco Aurelio Lustosa Caminha – 22.12.2020 – Processo ROT nº 00000160-72.2020.5.22.0103)

27 – Intercorrente

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. CABIMENTO. Com a inclusão do art. 11-A na CLT pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a prescrição intercorrente é absolutamente aplicável ao processo do trabalho, por força da nova ordem jurídica vinda com a reforma trabalhista. Agravo de petição conhecido e não provido. (TRT 17ª R – 1ª T – Rel. Des. José Evandro de Souza – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 27 – Processo AP nº 0211600-47.2005.5.16.0015)

26 – Intercorrente: lapso temporal

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. DESCUMPRIMENTO DE DETERMINAÇÃO JUDICIAL. BENS NÃO LOCALIZADOS. Nos termos do art. 2º, da IN nº 41/2018, do TST, “O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017)”. Todavia, a ausência de êxito na localização do executado ou de seus bens, não configura o descumprimento de determinação judicial pelo exequente, de modo a iniciar a contagem do prazo prescricional. (TRT 12ª R – 3ª T – Relª. Desª. Gisele Pereira Alexandrino – 28.01.2021 – Processo AP nº 0001542-23.2014.5.12.0028)

PROCESSO

25 – Citação por edital

TENTATIVAS DE CITAÇÃO FRUSTRADAS. BUSCA DE INFORMAÇÃO EM ÓRGÃOS PÚBLICOS. CITAÇÃO POR EDITAL. Ficando comprovado que a parte encontra-se em local ignorado ou incerto, em razão de tentativas frustradas para sua localização, mesmo com buscas de informações pelo juízo nos cadastros de órgãos públicos, justifica-se a citação efetuada via edital, nos termos do art. 256, §3º, do CPC. Agravo de petição não provido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.01.2021 – Processo AP nº 0138200-30.2007.5.24.0072)

24 – Conexão

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. CONEXÃO ENTRE PROCESSOS. REUNIÃO DAS DEMANDAS. Nos termos do art. 286, I do NCPC, a conexão determina a reunião dos processos em um só Juízo para julgamento conjunto, a fim de evitar decisões contraditórias. (TRT 17ª R – Tribunal Pleno – Relª. Desª. Daniele Corrêa Santa Catarina – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 29 – Processo CCCiv nº 0000266-90.2020.5.17.0000)

PROFESSOR

23 – Intervalo interjornada

RECURSO ORDINÁRIO. INTERVALO INTERJORNADA. PROFESSOR. APLICABILIDADE. O intervalo interjornada constitui norma de ordem pública – medida segurança, saúde e higiene no tra-

balho, posto que necessário ao reestabelecimento físico e mental do obreiro. Assim, em que pesem os argumentos da reclamada, o disposto no art. 66 da CLT é plenamente aplicável aos professores, devendo ser mantida a condenação da reclamada ao pagamento das horas suprimidas do intervalo interjornada, acrescidas do adicional legal e reflexos, nos estritos termos da OJ nº 355 da SBDI-1/TST. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Jorge Antônio Andrade Cardoso – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000100-81.2019.5.20.0009)

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

22 – Execução, suspensão

AGRAVO DE PETIÇÃO. PROSSEGUIMENTO EXECUÇÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. A recuperação judicial tem por escopo o soerguimento da empresa, salvaguardando todos os beneficiários da atividade econômica, inclusive os seus credores. A continuidade da execução em Juízos distintos não faz sentido quando o objetivo é conceder à empresa um espaço de tempo para que se reorganize, evitando, assim, a derradeira falência. Agravo de petição do exequente a que se nega provimento. (TRT 2ª R – 2ª T – Relª. Desª. Margoth Giacomazzi Martins – 14.01.2021 – Processo AP nº 1001215-78.2018.5.02.0067)

21 – Multas dos arts. 467, e 477, CLT

MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO PRAZO LEGAL. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. CABIMENTO. O processo de recuperação judicial não implica óbice à continuidade da atividade empresarial, que prossegue, cabendo ao administrador, nos termos do art. 22, II, “a” da Lei nº 11.101/2005, fiscalizar as atividades do devedor e o cumprimento do plano de recuperação judicial. O fato de a empresa encontrar-se em processo recuperação judicial não justifica a inobservância do prazo previsto pelo § 6º do art. 477 da CLT, para pagamento dos haveres rescisórios, assim como a não quitação das verbas incontroversas na data do comparecimento à Justiça do Trabalho. (TRT 15ª R – 5ª T – Rel. Des. Luiz Antonio Lazarim – 20.01.2021 – Processo ROT nº 0011603-14.2017.5.15.0008)

RECURSO

20 – Dialética

AGRAVO DE PETIÇÃO. MERA REPETIÇÃO DAS RAZÕES DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE, NÃO CONHECIMENTO. *In casu*, as agravantes não impugnaram minimamente os fundamentos da decisão recorrida, limitando-se a repetir, *ipsis litteris*, os mesmos argumentos trazidos em sede de Embargos à Execução, como se a decisão recorrida não existisse. Por conseguinte, não se conhece do agravo de petição, por afronta ao princípio da dialética, consagrado no art. 1.010, III, do CPC c/c a Súmula 422, do C. TST. Agravo de petição não conhecido. (TRT 14ª R – 1ª T – Relª. Desª. Vania Maria da Rocha Abensur – DJe 3152 – 28.01.2021 – p. 731 – Processo AP nº 0000237-42.2020.5.14.0091)

19 – Prequestionamento

PREQUESTIONAMENTO. Para que a matéria esteja prequestionada basta que os temas trazidos no recurso interposto pela parte sejam objeto de manifestação explícita pelo órgão jurisdicional colegiado, nos termos da OJ nº 118, da SDI-1, do TST e Súmula nº 297, I, também do TST, não sendo necessário o enfrentamento dos dispositivos invocados. (TRT 21ª R – 1ª T – Rel. Des. Ricardo Luís Espíndola Borges – 27.01.2021 – Processo AP nº 0000105-78.2016.5.21.0010)

18 – Princípio da Fungibilidade

AGRAVO DE INSTRUMENTO CONVERTIDO EM AGRAVO REGIMENTAL. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE. A parte denomina o seu recurso de Agravo de Instrumento e o endereça ao Tribunal Superior do Trabalho. Todavia, não fora denegado seguimento a recurso de revista ou qualquer outro apelo de alçada do TST, razão pela qual não se faz possível a interposição

de agravo de instrumento àquela Corte, nos exatos termos do art. 897, § 4º, da CLT. Não obstante, tratando-se de decisão monocrática da Relatora, na qual foi negado processamento ao recurso ordinário, tem-se cabível a interposição de Agravo Regimental, a teor dos arts. 64, IX, e 173 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal Regional. Assim, diante dos princípios da instrumentalidade das formas e do aproveitamento dos atos processuais, tem-se viável o conhecimento do recurso interposto como agravo regimental, em aplicação do princípio da fungibilidade recursal, uma vez que observado o prazo e demais pressupostos de admissibilidade desta espécie recursal. (TRT 21ª R – 2ª T – Relª. Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti (convocada) – 25.01.2021 – Processo AIRO nº 0000602-96.2019.5.21.0007)

RECURSO ADESIVO

17 – Cabimento

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO INTEMPESTIVO. RECURSO ADESIVO. PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. Interposto Recurso Ordinário intempestivo, não é admissível a sua substituição por recurso adesivo interposto posteriormente, em face da preclusão consumativa e do princípio da unirecorribilidade. (TRT 13ª R – 1ª T – Relª. Desª. Ana Maria Ferreira Madruga – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 8 – Processo AIRO nº 0001016-41.2018.5.13.0011)

RECURSO ORDINÁRIO

16 – Deserção

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO NÃO CONHECIDO. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS. PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA DECISÃO. INTEMPESTIVIDADE. O juízo de primeiro grau negou seguimento ao recurso ordinário interposto pelo segundo réu, sob o fundamento de que a empresa recorrente não procedeu ao recolhimento das custas processuais. Na contraminuta ao agravo de instrumento, o autor requer o não conhecimento do recurso de agravo, por intempestividade, uma vez que o apelo instrumental teria sido aviado fora do prazo legal. Com efeito, a decisão que negou seguimento ao recurso ordinário adesivo da reclamada foi publicada no PJe no dia 09.10.2020 e a empresa ré tomou ciência da referida decisão no dia 13.10.2020, passando a correr o prazo recursal a partir do dia 14.10.2020 e encerrando-se em 23.10.2020, conforme consta da aba “Expedientes” do PJe. No dia 13.10.2020 (f. 173/175), a reclamada peticionou nos autos, pedindo a reconsideração da decisão que não admitiu o seu recurso ordinário adesivo, trazendo em anexo a guia de recolhimento das custas processuais e o comprovante de pagamento efetivado na mesma data, ou seja, em 13.10.2020. O juízo singular, por meio do despacho de f. 176, datado de 28.10.2020, manteve a decisão de f. 171 pelos próprios fundamentos. No dia 10.11.2020, a reclamada interpôs agravo de instrumento das referidas decisões, pugnando pelo destrancamento e pela análise do seu recurso adesivo. Conforme previsão constante do Art. 897, “b”, da CLT, a reclamada deveria ter aviado o agravo de instrumento da decisão que negou a admissão do recurso adesivo, no prazo de 8 dias úteis da intimação do ato, o que ocorreu no dia 13.10.2020. No entanto, nessa data (13.10.2020) a ré apenas peticionou pedindo a reconsideração da decisão mencionada, situação que não interrompe a fluência do prazo recursal, conforme se entendimento pacífico dos tribunais. Agravo de instrumento não conhecido, por intempestivo. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.01.2021 – Processo AIRO nº 0024458-17.2019.5.24.0004)

15 – Valor de alçada

RECURSO ORDINÁRIO. NÃO CONHECIMENTO. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. VALOR DE ALÇADA. RITO SUMÁRIO. Tendo sido atribuído à causa valor inferior ao disposto no art. 2º, § 3º da Lei nº 5.584/70, o qual não foi majorado na sentença, e não versando a ação sobre matéria constitucional, é incabível a interposição de recurso ordinário, consoante estabelece o art. 2º, §§ 3º e 4º da Lei nº 5.584/70. Recurso da reclamante ao qual não se conhece. (TRT 6ª R – 2ª T – Rel. Des. Paulo Alcantara – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000711-39.2019.5.06.0004)

RESCISÃO CONTRATUAL

14 – Pedido de demissão: validade

AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA PELO SINDICATO. ART. 477, § 1º, DA CLT. PRESUNÇÃO RELATIVA DE INVALIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. PROVA EM CONTRÁRIO. O descumprimento da exigência contida no art. 477, § 1º, da CLT gera presunção relativa de dispensa sem justa causa e de invalidade do pedido de demissão, admitindo, assim, prova em contrário. No caso, além de o Autor não alegar vício de consentimento no pedido de demissão, admite na peça de ingresso que o desligamento se deu por sua própria iniciativa, afastando a alegação de invalidade. Recurso do Autor conhecido e não provido. (TRT 9ª R – 5ª T – Rel. Des. Sergio Guimarães Sampaio – 18.01.2021 – Processo ROT nº 0000248-89.2019.5.09.0594)

RESCISÃO INDIRETA

13 – FGTS

RESCISÃO INDIRETA. FALTA DO EMPREGADOR. Rescisão indireta consiste numa modalidade de terminação do contrato de trabalho, por deliberação do empregado, em que a falta grave é praticada pelo empregador, tornando inviável a continuidade do vínculo de emprego. A caracterização da rescisão indireta pressupõe o preenchimento dos seguintes requisitos concomitantemente: tipicidade, gravidade da falta patronal, nexo de causalidade entre a falta e a rescisão contratual, proporcionalidade e imediatidade. Portanto, a falta de recolhimento de FGTS de apenas 2 meses não é suficiente para caracterizar uma situação que torne inviável a continuidade do vínculo de emprego. Recurso da reclamante improvido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.01.2021 – Processo RORSum nº 0024589-89.2019.5.24.0004)

12 – Multa do art. 477 CLT

RECURSO DA RECLAMANTE. MULTA DO ART. 477 DA CLT. Corte superior passou a adotar entendimento de que a mera discussão acerca da existência de vínculo de emprego ou da forma e rescisão contratual, no caso, rescisão indireta, não é suficiente para afastar a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias, exceto quando a mora decorrer da culpa do empregado. Recurso conhecido e provido. (TRT 11ª R – 2ª T – Rel. Des. Audaliphal Hildebrando da Silva – DJe 3114 – 03.02.2020 – p. 129 – Processo ROT nº 0000946-74.2019.5.11.0001)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

11 – Tomador de serviços

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EMPRESA PRIVADA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COMPROVADA. As únicas condições exigidas para aplicação da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, pessoa privada, é que ela tenha feito parte da relação processual e conste no título executivo judicial, como ocorreu nesses autos. É o que enuncia a Súmula 331, IV, do TST. Recurso parcialmente provido. (TRT 1ª R – 1ª T – Relª. Desª. Ana Maria Moraes – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0100039-24.2019.5.01.0054)

SINDICATO

10 – Substituição processual

SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE ATIVA. Constatando-se que a lesão aos empregados substituídos é proveniente de origem comum, os direitos individuais são homogêneos, a despeito da sua apuração em posterior liquidação individualizada para cada substituído. Nesse passo, impõe-se o reconhecimento da legitimidade ativa do sindicato para atuar como substituto processual, com supedâneo na interpretação jurisprudencial dada ao inciso III do art. 8º da Constituição Federal. (TRT 18ª R – 1ª T – Rel. Des. Gentil Pio de Oliveira – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0010027-76.2020.5.18.0014)

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

9 – Responsabilidade subsidiária

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO. FALTA DE PAGAMENTO POR PARTE DO PRESTADOR DE SERVIÇO. CONFIGURAÇÃO. A sociedade de economia mista que se beneficia dos serviços executados pelo empregado de empresa prestadora de serviço é subsidiariamente responsável, na qualidade de tomadora de serviço, pelos débitos trabalhistas não pagos pela contratada, por se ter omitido em proceder à fiscalização da execução do contrato (culpa in vigilando). Entendimento em consonância com o julgamento da SBDI-1 do TST, no processo E-RR 925-07.2016.5.05.0281 (sessão do dia 12/12/2019), que se manifestou no sentido de que o STF, ao decidir a controvérsia relativa à responsabilidade subsidiária, não fixou tese a respeito do ônus probatório da conduta culposa. Restou assentado, ademais, com suporte nos princípios da aptidão para a prova e da distribuição do ônus probatório, que cabe à Administração Pública o ônus da prova da fiscalização do contrato de terceirização firmado entre ela e as empresas prestadoras de serviços. Sentença que se mantém. (TRT 20ª R – 2ª T – Relª. Desª. Maria das Graças Monteiro Melo – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0000440-28.2019.5.20.0008)

TERCEIRIZAÇÃO

8 – Fiscalização: ônus da prova

RECURSO ORDINÁRIO DO ESTADO DO AMAZONAS. TERCEIRIZAÇÃO. ENTE INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA. TESE DE REPERCUSSÃO GERAL. RE Nº 760.931/DE ÔNUS DA PROVA. A respeito do ônus da prova de demonstrar a efetiva fiscalização do contrato, ou a ausência dela, este julgador entende que a fiscalização do contrato é fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante, de modo a ser da Administração Pública o ônus de demonstrá-lo nos autos, a teor do art. 373, II, do CPC/2015. Não há que se falar, assim, em inversão do ônus da prova, já que fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante é naturalmente ônus da parte ré, tal qual prevê a legislação processual civil em vigor. Ademais, exigir da parte autora o ônus da prova de que a Administração não teria fiscalizado o contrato administrativo havido com a reclamada seria atribuir-lhe ônus de fato negativo ou, ainda, equivaleria exigir-lhe acesso a documentos que estariam, na verdade, em poder da Administração Pública. Outrossim, vale ressaltar que a fiscalização do contrato é dever imposto à Administração Pública por força do comando legal inserto nos arts. 58, III, e 67 da Lei nº 8.666/93. Por todo o exposto, nego provimento ao apelo para manter a sentença que reconheceu a responsabilidade subsidiária do ente público. Recurso conhecido e improvido, na matéria. (TRT 11ª R – 2ª T – Rel. Des. Audaliphal Hildebrando da Silva – DJe 3114 – 03.02.2020 – p. 130 – Processo ROT nº 0000946-74.2019.5.11.0001)

7 – Licitude

TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. JULGAMENTO PELO STF DO RE 958252. VÍNCULO INEXISTENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. De acordo com a decisão emanada do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 958252 (Plenário, 30/08/2018), decidiu-se, por maioria, nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 de repercussão geral, que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. (TRT 5ª R – 3ª T – Rel. Des. Luiz Tadeu Leite Vieira – DJe 3138 – 08.01.2021 – p. 6 – Processo ROT nº 0002237-10.2017.5.05.0531)

TRABALHO DA MULHER

6 – Intervalo

MULHER. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. O art. 384 da CLT, cuja recepção pela CF de 1988 é pacífica ante as peculiaridades físicas e sociais da mulher trabalhadora, determina um intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras, razão por que, à luz do disposto no § 4º

do art. 71 da CLT, a reclamante faz jus a ter remunerado o período correspondente com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com reflexos (aplicação analógica da OJ nº 342, SBDI 1). (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. Des. Mário Macedo Fernandes Caron – DJe 3147 – 21.01.2021 – p. 14 – Processo ROT nº 0000445-06.2017.5.10.0006)

UNIFORME

5 – Lavagem: indenização

INDENIZAÇÃO PELA LAVAGEM DO UNIFORME. O uso do uniforme e a responsabilização do empregado pela higienização não acarreta prejuízos de qualquer espécie, capaz de gerar indenização sem qualquer causa. (TRT 4ª R – 11ª T – Relª. Desª. Vania Maria Cunha Mattos – 18.12.2020 – Processo ROT nº 0020640-09.2018.5.04.0761)

VIGILANTE

4 – Cota de aprendizagem

BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. EXCLUSÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES DA BASE DE CÁLCULO. LEI Nº 7.102/1983. A vigilância armada não pode ser abrangida por programa de aprendizagem de menores, uma vez que não há compatibilidade entre o instituto e a profissão. É o que se extrai da redação da Lei nº 7.102/1983. Por sua vez, mediante negociação coletiva, assim decidiram as categorias, legítimas conhecedoras do problema, devendo respeitar-se a autonomia coletiva, albergada no inciso I do art. 8º e protegida pelo manto do art. 7º, XXVI da Constituição Federal. Assim, ante a incompatibilidade da aprendizagem na segurança e no transporte de valores com as exigências da Lei nº 7.102/1983, mantém-se a cláusula coletiva que exclui os serviços de segurança e transporte de valores da base de cálculo para admissão de aprendizes. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 22ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Francisco Meton Marques de Lima – 16.12.2020 – Processo ROT nº 00001308-64.2019.5.22.0003)

3 – Intervalo intrajornada

VIGILANTE DE CARRO FORTE. INTERVALO INTRAJORNADA. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Comprovado nos autos que os vigilantes não usufruíam regularmente do intervalo intrajornada, já que eram obrigados a fazerem suas refeições durante a rota de viagem, devidas as decorrentes horas extras daí decorrente os respectivos reflexos. (TRT 13ª R – 1ª T – Relª. Desª. Ana Maria Ferreira Madruga – DJe 3137 – 07.01.2021 – p. 8 – Processo AIRO nº 0001016-41.2018.5.13.0011)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

2 – Ônus da prova

CONTRATO DE TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. Uma vez admitida a prestação de serviços, mas negado o vínculo, cabe ao tomador afastá-lo e não ao trabalhador demonstrá-lo. Comprovada a ausência de qualquer dos elementos fático-jurídicos dos arts. 2º e 3º, CLT, afasta-se a relação empregatícia. No caso, o Réu não comprovou que a relação jurídica era de cunho comercial, com a divisão dos lucros entre as partes. Recurso conhecido e não provido. (TRT 9ª R – 5ª T – Rel. Des. Sergio Guimarães Sampaio – 19.01.2021 – Processo ROT nº 0001011-74.2019.5.09.0567)

1 – Requisitos

RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Nos termos do art. 3º da CLT, os elementos fático-jurídicos necessários à configuração do vínculo empregatício são pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, sendo necessária a concomitância de todos eles na prestação de serviços pela pessoa física. Merece especial destaque a subordinação jurídica, de modo que o trabalhador esteja inserido no âmbito produtivo da empresa e se sujeite ao comando empresarial. Desse modo, não se reconhece o vínculo de emprego se verificada a ausência dos requisitos a tanto necessários, conforme ocorrido na hipótese. (TRT 3ª R – 2ª T – Relª. Juíza Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim (convocada) – 29.01.2021 – Processo ROT nº 0010665-37.2019.5.03.0055)

AÇÃO

– Legitimidade passiva, 150

AÇÃO COLETIVA

– Liquidação dos pedidos, 149
– Litispendência: ação individual, 148

AÇÃO RESCISÓRIA

– Cabimento, 147
– Decadência, 146

ACIDENTE DE TRABALHO

– Culpa recíproca, 145
– Dano material, 144

ACORDO

– Cláusula penal, 143
– Contribuições previdenciárias, 142
– Custas, 141
– Multa, 140
– Recorribilidade, 139
– Responsabilidade subsidiária, 138

ACORDO EXTRAJUDICIAL

– Homologação, 137

ACÚMULO DE FUNÇÃO

– Cabimento, 136
– *Plus* salarial, 135

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

– Camareira, 134
– Exposição ao calor, 133
– Laudo pericial: valoração, 132
– Prorrogação de jornada, 131
– Prova emprestada, 130

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

– Cumulação, 129

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

– Base de cálculo, 128
– Limpeza de aeronaves, 127

ADICIONAL NOTURNO

– Prorrogação, 126

AGENTE COMUNITÁRIO

– Adicional de insalubridade, 125

AGRAVO DE PETIÇÃO

– Cabimento, 124
– Garantia do juízo, 123

AUXÍLIO-DOENÇA

– Prescrição, 122

BANCÁRIO

– Jornada de trabalho: teletrabalho, 121

CÁLCULOS

– Juros, 120
– Liquidação: impugnação, 119
– Preclusão, 118

CERCEAMENTO DE DEFESA

– Audiência telepresencial, 117
– Nulidade processual, 116
– Oitiva de testemunha, 115
– Perícia, 114
– Produção de prova, 113

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

– Acordo: quitação, 112

CONCURSO PÚBLICO

– Preterição, 111

CONTRATO DE TRABALHO

– Força maior, 110
– Validade, 109

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

– Desconto: autorização prévia, 108

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

– Juros de mora, 107

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

– Cobrança, 106

DANO MATERIAL

– Perda de uma chance, 105

DANO MORAL

– Assalto, 104
– Assédio moral, 103
– Assédio sexual, 102
– Atraso de salário, 101
– Condição degradante de trabalho, 100
– *Quantum* indenizatório, 99
– Requisitos, 98
– Transporte de valores, 97
– Verbas rescisórias: pagamento, 96

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

– Cabimento, 95
– Inversa, 94
– Teroai Menor, 93

DOENÇA OCUPACIONAL

– Dano moral, 92
– Estabilidade provisória, 91
– Nexo causal, 90

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

– Multa, 89

EMPREGADA DOMÉSTICA

– Vínculo empregatício, 88

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EB-SERH)

– Equiparação à Fazenda Pública, 87

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

– Membro da Cipa, 86

EXECUÇÃO

– De ofício, 85
– Excesso de execução, 84
– Fraude, 83
– Legitimidade, 82
– Parcelamento, 81
– Processo de falência, 80
– Responsabilidade subsidiária: benefício de ordem, 79, 78

FÉRIAS

– Dobra, 77

FGTS

– Ônus da prova, 76

GESTANTE

– Estabilidade provisória, 75

GRATIFICAÇÃO

– Incorporação, 74

GREVE

– Astreinte, 73

GRUPO ECONÔMICO

– Caracterização, 72, 71
– Construção de bens, 70

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

– Cabimento, 69
– Legitimidade para cobrança, 68
– Valoração, 67

HONORÁRIOS PERICIAIS

– Antecipação, 66

HORAS EXTRAS

– Base de cálculo, 65
– Trabalho externo, 64
– Turnos ininterruptos de revezamento, 63

HORAS IN ITINERE

– Cabimento, 62

IMPOSTO DE RENDA

– Isenção: doença profissional, 61

JORNADA DE TRABALHO

– Acordo de compensação semanal, 60
– Controle de jornada: ônus da prova, 59
– Flexibilização de jornada, 58
– Intervalo intrajornada: concessão, 57
– Intervalo intrajornada: supressão, 56

ÍNDICE ACUMULADO

- Ônus da prova, 55
- Teletrabalho: idoso, 54
- Trabalho externo, 53
- Turno ininterrupto de reveza-
mento: petroleiros, 52

JUSTA CAUSA

- Desídia, 51
- Mau procedimento, 50

JUSTIÇA DO TRABALHO

- Competência: celetista, 49
- Competência: honorários advo-
catícios, 48
- Competência: transmutação de
regime, 47

JUSTIÇA GRATUITA

- Cabimento, 46
- Pessoa jurídica, 45
- Recuperação judicial, 44

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Configuração, 43

MINISTÉRIO PÚBLICO

- Citação pessoal, 42
- Participação obrigatória, 41

MULTA

- Art. 467 da CLT, 40

NORMA COLETIVA

- Limitação ou restrição de direi-
tos, 39
- Validade, 38

NULIDADE

- Citação, 37

PENHORA

- Auxílio emergencial, 36
- Bem de família, 35
- Previdência privada, 34
- Proventos de aposentadoria, 33
- Salário, 32

PRECATÓRIO

- Revisão, 31

PRÊMIO

- Assiduidade: natureza salarial,
30
- Ônus da prova, 29

PRESCRIÇÃO

- Bienal, 28
- Intercorrente, 27
- Intercorrente: lapso temporal, 26

PROCESSO

- Citação por edital, 25
- Conexão, 24

PROFESSOR

- Intervalo interjornada, 23

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Execução: suspensão, 22
- Multas dos arts. 467 e 477, CLT,
21

RECURSO

- Dialecicidade, 20
- Prequestionamento, 19
- Princípio da fungibilidade, 18

RECURSO ADESIVO

- Cabimento, 17

RECURSO ORDINÁRIO

- Deserção, 16
- Valor de alçada, 15

RESCISÃO CONTRATUAL

- Pedido de demissão: validade, 14

RESCISÃO INDIRETA

- FGTS, 13
- Multa do art. 477 CLT, 12

RESPONSABILIDADE SUBSIDI- ÁRIA

- Tomador de serviços, 11

SINDICATO

- Substituição processual, 10

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

- Responsabilidade subsidiária, 9

TERCEIRIZAÇÃO

- Fiscalização: ônus da prova, 8
- Licitude, 7

TRABALHO DA MULHER

- Intervalo, 6

UNIFORME

- Lavagem: indenização, 5

VIGILANTE

- Cota de aprendizagem, 4
- Intervalo intrajornada, 3

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

- Ônus da prova, 2
- Requisitos, 1

ÍNDICE ACUMULADO POR ASSUNTO

CONJUNTURA

- Cresce o número de requerimen-
tos de benefícios por incapacida-
de pela Covid-19
Carla Benedetti
CJTSP, 05-49, 37

CONTEXTO

- Entre números, estatísticas e
promessas, o que há para se co-
memorar após um ano da refor-
ma da previdência?
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 05-49, 23

DESTAQUE

- A prática do trabalho voluntário
em um ambiente que ofereça
condições dignas e favoráveis à
saúde do trabalhador

Carla Maria Santos Carneiro
CJTSP, 05-49, 4

DICAS PROCESSUAIS

- Rege-se pela CLT o pessoal dos
conselhos profissionais, decidiu
o STF. Poderia ser diferente?
Ivan Barbosa Rigolin
CJTSP, 05-49, 32

DOCTRINA

- A ilegalidade da cobrança das
contribuições previdenciárias
sobre a produção rural pelo regi-
me de sub-rogação
Cristiane Ianagui Matsumoto,
Lucas Barbosa Oliveira e Samara
Cigliioni Tavares
CJTSP, 05-49, 39

FICHÁRIO JURÍDICO

- Direitos previdenciários da pes-
soa com doença rara
Wladimir Novaes Martinez
CJTSP, 05-49, 29

PONTO DE VISTA

- Alterações contratuais: a função do
empregado em tempos de pande-
mia
Daniele Slivinski
CJTSP, 05-49, 46

VADE MECUM TRABALHISTA

- Banco de horas negativado por
conta da pandemia poderá ser
compensado em 2021
Lariane Del Vechio, Fernando de
Almeida Prado, Mayara Galhardo,
Bianca Canzi e Ruslan Stuchi
CJTSP, 05-49, 26

#TÁNAHORA DE FALAR SOBRE EXPLORAÇÃO SEXUAL

Em 2020 eles não se calaram no
combate a exploração sexual infantil.
E agora chegou a nossa vez de falar:
Muito obrigado!



Que em 2021 cada vez mais e mais
pessoas se juntem a nós nesta Causa
tão importante.